

Dimecres, 28 de març de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 16 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'Institut Municipal d'Educació de Mollet per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816962)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'Institut Municipal d'Educació de Mollet, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juny de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'Institut Municipal d'Educació de Mollet per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0816962) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal d'Educació de Mollet per als anys 2009-2012

CAPÍTOL 1. CONDICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Àmbit personal.

Aquest conveni és d'aplicació a la totalitat del personal que amb relació juridicolaboral presta o presti serveis a l'organisme autònom administratiu Institut Municipal d'Educació.

Queda exclòs del present conveni:

a) El personal d'alta direcció i eventual (de confiança, d'assessorament especial).

Article 2. Àmbit funcional.

2.1. Les normes contingudes en aquest conveni afecten a totes les dependències actualment existents a l'Institut, i hi són d'aplicació:

- Escoles Bressols Municipals.

- Escola Municipal de Música.

- Serveis generals centrals (en endavant SGC).

2.2. Així mateix, afectaran a totes les dependències que es creïn en el futur.

Article 3. Àmbit temporal.

3.1. Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i tindrà vigència fins al dia 31 de desembre de 2012 amb efectes econòmics des de l'1 de gener de 2009 llevat de disposició en contrari en el seu text articulat.

3.2. Aquest conveni es considerarà tàcitament prorrogat en tota la seva extensió per períodes anuals successius, excepte el cas que hi hagués una denúncia expressa de qualsevol de les parts, amb un mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

3.3. Un cop denunciat i fins que no s'aconsegueixi un nou conveni que substitueixi aquest, continuarà vigent en tota la seva integritat.

Dimecres, 28 de març de 2012

Article 4. Comissió de seguiment i interpretació del conveni.

Es constituirà una Comissió Paritària per la seva interpretació, la vigilància i el compliment del conveni; integrada per 3 representants d'IME i 3 designats pel Comitè d'Empresa.

La Comissió es reunirà en el termini màxim d'una setmana a partir de la sol·licitud de convocatòria formulada per qualsevol de les parts adjuntant ordre del dia. En casos excepcionals i per motius d'urgència, aquest termini serà de dos dies hàbils.

En especial, la Comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació de caràcter col·lectiu derivada de la interpretació o aplicació d'allò que disposa aquest conveni. Així mateix, intercedirà en qualsevol supòsit de concurrència d'aquest.

La Comissió es considerarà formalment constituïda als quinze dies de l'entrada en vigor del conveni i es reunirà a petició d'alguna de les parts.

Article 5. Resolució de conflictes d'interpretació.

5.1. Les clàusules d'aquest conveni s'interpretaran com un tot únic, d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en l'atenció dels objectius que es persegueixen en signar-los.

5.2. Les parts negociadores d'aquest Conveni convenen acudir a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, 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.

Article 6. Indivisibilitat del Conveni.

Les condicions pactades en aquest Conveni són mínimes i constitueixen un tot orgànic, unitari i indivisible, i per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En el cas que la jurisdicció laboral, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del Conveni, hauran d'adaptar-s'hi, per la qual cosa es facultarà la Comissió de Seguiment i Interpretació i sense que això comporti una nova negociació del Conveni, al llarg del temps de vigència pactada.

Article 7. Garanties personals.

Es respectaran les situacions personals o col·lectives que ultrapassin les condicions pactades en aquest Conveni i que no hagin estat modificades.

Article 8. Normativa complementària.

El personal laboral al servei de l'Institut està subjecte a la normativa d'aplicació al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya només en allò que expressament s'indica en la llei 7/2007., i en allò que no es prevegi serà d'aplicació el reial Decret legislatiu 1/1995 del estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 2. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 9. Organització del treball.

9.1. L'organització del treball és facultat dels òrgans competents de l'Institut, que han d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i la simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, garantint en tot moment l'aplicació de la normativa legal de prevenció de riscos laborals i la salut del personal al servei de l'Institut.

9.2. Els canvis organitzatius substancials, així com la modificació substancial de les condicions de treball, individuals o col·lectives, que afectin al personal, es consultaran i negociaran respectivament, prèviament amb les delegades/ats del personal en un termini de 15 dies abans de la seva aplicació.

Article 10. Plantilla de personal i relació de llocs de treball.

10.1. Correspon als òrgans competents de l'Institut l'elaboració i publicitat de la plantilla de personal i la relació de llocs de treball de l'Institut.

Dimecres, 28 de març de 2012

10.2. La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació i la classificació dels llocs de treball de l'organisme i del seu personal d'acord amb les necessitats dels serveis, i es precisen les seves característiques essencials.

En la mateixa, es relacionaran degudament classificats els llocs de treball existents i es farà constar el grup, el subgrup i la categoria professional i l'especialitat, si s'escau, per les diferents dependències de l'Institut.

10.3. La creació, supressió i/o modificació de llocs de treball es farà per mitjà de la relació de llocs de treball.

10.4. La inclusió en la plantilla d'una classe i/o categoria diferent de les previstes en la taula de lloc tipus, requereix que sigui consultada prèviament amb el comitè d'empresa.

10.5. Anualment l'Institut Municipal d'Educació informará al el Comitè d'empresa, amb caràcter previ a l'aprovació del seu pressupost, l'actualització de la plantilla del personal laboral al seu servei i la corresponent relació de llocs de treball.

Article 11. Classificació professional.

11.1. La classificació professional te per objecte assignar a cada persona unes funcions dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals (i, en el seu cas, especialitats), i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

11.2. En matèria de classificació professional cal atènr-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors i al que es pacta en aquest conveni.

11.3. La categoria professional fixa les activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de contemplar 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.

11.4. S'estableixen els grups professionals següents basats en el article 76 de L'EBEP, segons el nivell de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

- Grup A 1: Títol universitari de grau superior, equivalent o titulació exigida de conformitat amb l'article 10 i disposició transitòria 1.1 i 1.2 del Decret del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya 179/1993, de 27 de juliol, publicat en el DOGC 1779 el 4 d'agost de 1993.

- Grup A 2: Títol universitari de grau mitjà o equivalent.

- Grup B: Títol de Tècnic superior.

- Grup C 1: Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a la Formació Professional de 2n. Grau, o equivalent.

- Grup C 2: Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a la Formació Professional de 1r grau, o equivalent.

- Grup Agrupacions professionals: Certificat d'escolaritat.

11.5. S'estableixen les categories professionals següents, ordenades d'acord amb els grups professionals en que s'inclouen:

Grup A 1:

- Professorat Escola de Música.

Grup A 2:

- Tècnic/a d'Educació.

- Mestre/a d'educació infantil.

Dimecres, 28 de març de 2012

Grup B:

- Educador/ora educació infantil.

Grup C 1:

- Tècnic/a auxiliar d'educació.

- Administratiu/va.

Grup C 2:

- Auxiliar administratiu/va.

Grup Agrupacions Professionals:

- Conserge / subaltern.

CAPÍTOL 3. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 12. Normes generals.

12.1. La ordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la percepció de les retribucions ha d'adaptar-se a allò que estableixi aquest conveni.

12.2. Les retribucions econòmiques seran per a cada grup professional les que figuren en l'ANNEX 1 d'aquest conveni.

12.3. La modificació dels fulls salarials del personal laboral al servei de l'Institut per tal d'adaptar-los a les noves taules salarials derivades d'aquest conveni no ha de suposar cap disminució de les retribucions globals anteriors.

Article 13. Salari base.

El salari base és la part de la retribució mensual del treballador o la treballadora fixada en funció de la categoria professional a què pertany, i està recollit a l'Annex I del conveni. En el salari base de l'Escola de música estan prorratejades les pagues extres.

Article 14. Antiguitat.

El personal amb contracte laboral de caràcter indefinit percebrà una retribució en concepte d'antiguitat que s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets, i la quantitat serà la que figura en l'ANNEX 1 del conveni.

Aquest import s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en que es compleix el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

Es reconeixerà el temps de serveis prestats en règim laboral temporal a l'Institut sempre que existeixi continuïtat de la relació contractual. A aquests efectes s'entén com a relació continuada les extincions contractuals inferiors a 15 dies, o en períodes superiors quan aquests coincideixin amb vacances, si la persona és novament contractada per realitzar les mateixes funcions en la mateixa categoria professional o equivalent.

Quan a la forma d'abonament de l'antiguitat, es percep d'acord amb el grup professional a que correspon la categoria professional que ocupa la persona en el moment del seu acreditament.

En el supòsit que els tres anys de serveis ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

Article 15. Complement de direcció i cap d'estudis.

15.1. Tot el personal que realitzi tasques de direcció rebrà de forma mensual l'import íntegre de 504,67 euros com a complement de direcció.

15.2. Tot el personal que realitzi tasques de cap d'estudis rebrà de forma mensual l'import íntegre de 275,40 euros.

15.3. L'import del complement de direcció s'incrementarà si la persona que ocupa el càrrec de director de l'escola de música assumeix al mateix temps la direcció del servei de dansa, en aquest cas el complement serà de 772,14. Aquest complement es farà efectiu a partir de l'any 2010.

Dimecres, 28 de març de 2012

Article 16. Pagues extraordinàries.

16.1. El personal laboral al servei de l'Institut percebrà dues pagues extraordinàries l'any: una al mes de juny, i l'altra al mes de desembre, excepte qui ja les té prorratejades.

16.2. Aquestes pagues inclouran el salari base, l'antiguitat i els complements de direcció i cap d'estudis.

16.3. Els treballadors podran sol·licitar el prorrateig d'aquestes dues pagues al llarg dels 12 mesos. En el salari base dels treballadors/es de l'escola de Musica que es recull a l'Annex I estan prorratejades.

Article 17. Complement de productivitat.

17.1. El complement de productivitat establert en aquest article serà d'aplicació a partir del 1 de Gener del 2011, llevat el cas que l'Ajuntament de Mollet tanqui en superàvit el exercici econòmic del 2009, i només en aquest supòsit s'aplicaria al Gener del 2010. Aquest complement està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i interès i la iniciativa en què el personal desenvolupa el seu treball.

17.2. S'abonarà en dues vegades, conjuntament amb la nòmina dels mesos de març i setembre, per un import individual màxim en cada pagament de 550,00 euros, proporcional a la jornada anual contractada i anirà condicionat en el 50 % del seu import a l'absentisme individual del semestre a que es refereix d'acord amb les següents condicions:

Absentisme	% abonament complement
Entre 0 i 2 dies laborables	100%
Entre 3 i 5 dies laborables	80%
Entre 6 i 8 dies laborables	50%
Entre 9 i 10 dies laborables	20%
Mas de 10 dies laborables.	0%

17.3. Pel càlcul de l'absentisme no es tindran en compte les absències del lloc de treball motivades per llicències per maternitat, accidents laborals, malalties professionals, llicències i/o permisos retribuïts i vacances.

Tampoc computaran els dies d'absència derivats d'intervenció quirúrgica i la seva convallescència, quan aquella requereixi una hospitalització. Pel que fa a la convallescència, aquesta no computarà com absentisme en els dies compresos entre l'alta hospitalària i fins a vint dies posteriors.

Article 18. Complement d'autoregulació horària.

Aquest factor contempla la realització de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball dels auxiliar tècnics i dels tècnics d'educació dels serveis generals centrals, flexibilitzant la jornada de treball ordinària per raons de servei.

Aquest complement serà del 7% calculat sobre l'import de les retribucions anuals íntegres (pagues extraordinàries incloses), i d'aquesta quantia global s'abonarà mensualment una catorzena part i s'aplicarà i es farà efectiu a partir de l'any 2010.

Aquesta flexibilitat comporta necessàriament la coordinació amb el/la cap immediat/a per tal d'assolir els objectius fixats, sense que en cap cas s'hagi de superar el còmput anual d'hores fixat en el present acord.

Aquest complement retribueix i compensa la gratificació per serveis extraordinaris del article 23 que puguin realitzar els auxiliars tècnics i els tècnics d'educació dels serveis generals fora de la jornada laboral.

Article 19. Retribucions de jornades parcials.

Les persones contractades per a la realització d'una jornada inferior a la prevista en aquest conveni percebran les seves retribucions en proporció al nombre d'hores contractades.

Article 20. Increment de retribucions i revisió salarial.

20.1. Durant la vigència d'aquest Conveni s'aplicaran els increments globals sobre les retribucions, previstos per la Llei de pressupostos de l'Estat de cada any.

20.2. La revisió de l'increment experimentat per les retribucions del personal subjecte a aquest conveni es realitzarà d'acord amb el que es determini amb caràcter general per al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

Dimecres, 28 de març de 2012

Article 21. Fons de modernització i racionalització de l'Institut Municipal d'Educació de Mollet del Vallès.

Durant la vigència del present Conveni es dotarà d'un fons econòmic per tal d'implementar mesures de classificació professional i promoure polítiques de modernització i racionalització de l'Institut, així com per millorar l'eficàcia, l'eficiència i la qualitat en la prestació dels serveis, amb la quantia equivalent a aplicar sobre la massa salarial la diferència entre Increment interanual de l'índex de preus de consum corresponent a Catalunya i el percentatge d'increment que van experimentar les retribucions del personal funcionari l'exercici anterior.

El criteri de repartiment s'acordarà en la comissió paritària del conveni.

L'aplicació d'aquest fons econòmic a les retribucions individuals del personal afectat figurarà al rebut de salaris com a complement específic i es produirà abans d'aplicar l'increment retributiu aprovat per al conjunt de la funció pública i s'abonarà, amb efectes retroactius al mes de gener, en el mes de febrer de cadascú dels referits anys.

Article 22. Indemnitzacions: dietes i quilometratge.

El personal subjecte a aquest conveni tindrà dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-lo de les despeses motivades per raó dels serveis:

a) Dietes: Per les escoles bressols en el cas que tinguin que dinar a l'escola, les treballadores/ors abonaran la meitat de l'import total del servei de menjador a l'escola.

b) Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport, quan hi hagi una demanda específica de desplaçament des del lloc de treball. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses (mitjans públics de transport) o del detall de quilometratge realitzat (mitjans privats de transport), amb els imports següents:

- Mitjans públics de transport: la despesa realitzada segons justificants presentats.

- Vehicle particular: 0,255438 euros per quilòmetre.

Article 23. Gratificacions per serveis extraordinaris.

23.1. Les parts signants d'aquest conveni, conscients de la situació sociolaboral existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant-ne els mecanismes existents.

23.2. Són considerades hores extraordinàries aquelles que excepcionalment puguin fer-se a més a més de la jornada habitual. En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes, etc.).

23.3. La realització d'hores extraordinàries (que no podran ser superiors a vuitanta a l'any, tal i com s'estableix a l'article 35.2 de l'Estatut dels Treballadors) requerirà necessàriament la voluntat de la persona afectada excepte aquells serveis que es derivin de processos electorals i causes sobrevingudes per situacions d'emergència (incendis, protecció ciutadana, catàstrofes i similars).

23.4. Les hores extraordinàries realitzades es registraran en el full de control o qualsevol altre sistema semblant, autoritzades per la Gerència de l'Institut (o, en el seu defecte, el director, coordinador o responsable de la dependència de que es tracti). Aquest full de control estarà a disposició del personal de l'Institut. Es passarà una relació mensual de les hores realitzades com a extraordinàries al Comitè d'Empresa.

23.5. Com a criteri general, els serveis extraordinaris es compensaran amb una disminució de la jornada laboral ordinària de la persona que les ha realitzat. Aquesta disminució es farà efectiva dins dels 3 mesos següents a la seva realització, i s'aplicarà d'acord amb la taula següent:

T: tipologia de servei extraordinari; H: hores a compensar durant el mes de juliol.

T	H
En dia laborable	1 h per cada hora.
En dia festiu o en horari nocturn (fora de l'horari habitual)	1 h i 30 min, per cada hora.
En dia festiu i en horari nocturn	2 h, per cada hora.

Dimecres, 28 de març de 2012

23.6. En els supòsits que la planificació general de la prestació dels serveis impossibiliti la compensació, els serveis extraordinàries es retribuiran amb un increment del 50% sobre el preu d'hora normal i amb el d'un 100% més les nocturnes i festives.

23.7. Aquesta retribució s'abonarà en la nòmina del mes següent a la seva realització.

Article 24. El rebut de salari o nòmina.

24.1. El pagament de la nòmina i/o qualsevol tipus de prestació econòmica en favor del personal es realitzarà mitjançant transferència al compte obert en qualsevol entitat financera o d'estalvi assenyalada per cada persona mitjançant l'impres normalitzat determinat a l'efecte.

24.2. La data límit d'ingrés de la nòmina en el compte del personal serà el dia 28 de cada mes, amb excepció dels mesos de juny i desembre en que la data límit d'ingrés serà el dia 23. Quan aquests dies coincideixin amb dissabte o festiu, la data límit d'ingrés serà el dia laborable immediatament anterior.

24.3. La documentació del salari es farà per mitjà del lliurament a cada persona d'un rebut individual i confidencial justificatiu del pagament. El model de rebut, i les modificacions que hi puguin haver, haurà de ser informat pel Comitè d'empresa.

24.4. El personal al servei de l'Institut podrà sol·licitar de la Gerència l'avançament parcial de la retribució mensual o de la part proporcional de la paga extraordinària acreditades en funció dels dies treballats en el mes.

CAPÍTOL 4. RÈGIM D'OCUPACIÓ I PROVISIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Article 25. Selecció de personal i provisió de llocs de treball.

25.1. Personal laboral fix.

L'accés a places laborals de caràcter fix a l'Institut es realitzarà sempre mitjançant instruments que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La Gerència tendirà, sempre que es pugui, a prioritzar la promoció interna del personal.

25.2. Personal laboral temporal.

En la contractació de personal laboral temporal s'han de garantir també els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Així mateix, podran utilitzar-se les llistes d'espera constituïdes després d'aquest procés, o bé les llistes d'espera resultants dels darrers processos de selecció fets per cobrir amb caràcter fix places de la mateixa o similar categoria. En el cas que estiguin esgotades i calgui cobrir una baixa per malaltia o accident, permís o interinitat es podrà utilitzar qualsevol mecanisme de contractació per tal de garantir la prestació del servei.

Les convocatòries de concurs públic per les contractacions de caràcter temporal es regiran per les bases marc que tindrà elaborades l'Institut.

25.3. Període de prova.

Els períodes de prova d'acord amb allò que disposa l'article 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, encara que no es concertin per escrit seran els següents:

Grups de titulació A1-A2: fins a 6 mesos.

Grups de titulació B, C1 i C2: fins a 3 mesos.

Grup de titulació Agrupacions professionals: fins a 2 mesos.

Aquest període no s'establirà si la persona contractada ja hagués cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en qualsevol modalitat de contractació o interinatge, durant un període igual a l'establert per al seu grup de titulació. Si el període de contractació anterior hagués estat inferior al període de prova, aquest es realitzarà només per la diferència.

El cap jeràrquic del treballador/a serà el responsable de fer l'avaluació de les funcions pròpies del lloc de treball i emetrà un informe de seguiment i un informe de conclusions dels quals es donarà trasllat a la gerència del IME. En els centres

Dimecres, 28 de març de 2012

educatiu de l'IME, el cap jeràrquic del personal que hi desenvolupa les seves funcions és el director/a del centre o la directora en les escoles bressol o, en el seu defecte, el tècnic responsable.

25.4. Llistes d'espera.

Tal com s'ha assenyalat a l'apartat anterior, els processos de selecció de personal laboral fix podran crear llistes d'espera per cobrir les vacants sobrevingudes, i també es podran crear llistes d'espera després d'un procés de selecció de personal temporal.

Aquestes llistes estaran ordenades per valor de puntuació i tindran un període de vigència de 2 anys i estaran a disposició del comitè d'empresa i persones interessades.

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 i quan acreditat 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 podrà utilitzar les llistes d'espera de l'Ajuntament o d'altres organismes autònoms municipals.

25.5. Amortització llocs de treball.

En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, el IME i el comitè d'empresa estudiaran en un termini de 10 dies la possible recol·locació del treballador afectat a un altre lloc de treball i el seu sou s'adaptarà al nou lloc de treball.

25.6. Segona Activitat,

Durant la vigència d'aquest conveni s'estudiarà la possibilitat de fer un reglament de segona activitat pel personal de l'IME, amb el comitè d'empresa.

Article 26. Participació del Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa estarà present en els processos de selecció, com a observadors amb veu i sense vot, tant 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.

A aquests efectes, el Comitè designarà els representants que actuaran en la selecció. Des de la Direcció de l'IME s'informarà el president del Comitè, amb la suficient antelació, de les proves d'accés, les bases de selecció i convocatòries, així com lloc, data i hora del començament dels exercicis.

L'IME donarà publicitat de les convocatòries que es vagin produint.

Article 27. Promoció professional.

27.1. La promoció interna consisteix en l'ascens des d'un grup professional a un altre de superior, o bé d'un subgrup a un altre de diferent dins del mateix grup professional.

27.2. A l'efecte de promoció professional, l'ascens es farà per sistemes de concurs o concurs-oposició (subjectes als principis d'igualtat, mèrits i capacitat) entre el personal en actiu amb contracte indefinit que tingui la titulació i els requisits demanats per al lloc en la relació de llocs de treball, així com una antiguitat d'almenys dos anys en el grup professional al qual pertanyin. Aquest sistema aquí establert és l'únic possible per accedir, de forma definitiva, a un grup professional superior.

La titulació no serà un requisit indispensable per accedir al grup C1, des del grup C2, o al grup C2, des del grup Agrupacions professionals, per al personal amb una antiguitat de deu anys o de cinc i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

En les proves de selecció, en la fase de concurs, es tindrà en compte, entre d'altres, desenvolupar un lloc de treball d'un subgrup professional determinat, la valoració del treball fet en altres llocs, els cursos de formació i perfeccionament superats i l'antiguitat.

El personal, en la fase d'oposició, podrà quedar exempt d'aquelles proves o matèries que ja hagi superat en l'oposició d'ingrés a la plantilla de l'Institut si les bases ho recullen així.

Dimecres, 28 de març de 2012

Article 28. Contractació temporal.

28.1. Quan les necessitats de funcionament dels serveis ho requereixin es procedirà a la contractació de personal en règim laboral no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i d'acord amb allò que es disposa al article 25.2 d'aquest conveni.

28.2. El personal interí serà contractat per a substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball o per a cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin coberts reglamentàriament. En tot cas, la persona contractada haurà de disposar de la titulació necessària per accedir a la categoria professional de que es tracti.

Article 29. Seguiment de la contractació.

29.1. L'Institut lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de celebrar-se per escrit, així com notificació dels contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat en els termes previstos als articles 8 i 15 de l'Estatut dels Treballadors i de la normativa reglamentària que els desplega en matèria d'informació als representats sindicals en matèria de contractació.

29.2. Les subcontractacions, assistències tècniques i actes de naturalesa administrativa i mercantil, que afectin a les polítiques de personal, seran informats amb caràcter trimestral al Comitè d'empresa.

CAPÍTOL 5. JORNADA, HORARIS, VACANCES, PERMISOS I LLICENCIES

Article 30. Jornada de treball.

30.1. Personal laboral de les escoles bressols municipals.

La jornada setmanal serà la que figura en l'Annex 2 del conveni.

30.1.1. Calendari laboral.

A) El personal de les escoles bressol començarà després de les vacances el primer dia laborable de setembre (treball intern), i el quart dia laborable inici del curs escolar amb infants. Els infants acaben el curs la penúltima setmana de juliol.

30.1.2. Igualment, es comunicarà al personal que treballa a torns, la concreció de la seva distribució horària, en el termini màxim d'un mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.

30.1.3. Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim dotze hores.

30.1.4. En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball, es tindran dos dies de descans que s'estableixen en dissabte i diumenge.

30.1.5. S'estableix un temps de descans, en jornada continuada de 6 hores, i computable com a jornada de treball, de trenta minuts.

30.1.6. La distribució de la jornada de treball per al curs 2008/09 serà la que figura a l'annex 2. La distribució horària dels cursos següents s'acordarà durant els mes de juny.

30.2. Personal laboral de l'Escola Municipal de Música.

30.2.1. Jornada de treball: hores lectives i no lectives.

La jornada de treball del personal al servei de l'Escola de Musica serà de 37h, per el any 2009, 36,5 per al any 2010, i 36 per a l'any 2011, amb la voluntat d'arribar a les 35 hores al any 2012 condicionat a que ho permeti la situació econòmica de l'Ajuntament de Mollet, hores setmanals distribuïdes de dilluns a divendres.

Per necessitats del servei els treballadors podran desenvolupar la seva jornada laboral a temps parcial.

En cas que el nombre d'hores lectives a treballar disminueixi per manca d'alumnat (fins a un màxim d'un 25%), durant el primer any la direcció del centre assignarà al professorat afectat altres tasques al servei del Centre i al segon any adaptarà la seva jornada a les necessitats reals en funció de l'alumnat.

Hores no lectives: Excepcionalment i per tal de dur a terme activitats pedagògiques o concertístiques de l'alumnat es podran realitzar tasques en dissabte o diumenge, la distribució d'hores lectives i no lectives del professorat per al curs

Dimecres, 28 de març de 2012

08/09 queden recollida en l'annex 2. En els cursos successius de la vigència del conveni, durant el mes de juny es determinarà per part de l'IME la distribució horària de la jornada pactada.

30.3. Personal laboral dels serveis centrals.

La jornada setmanal serà de 35 hores distribuïdes segons es recull a l'article 31.2 del conveni.

Article 31. Horaris.

31.1. Generalitats.

31.1.1. El compliment de la jornada de treball es realitzarà en base als diversos col·lectius i diferents tipologies horàries d'aplicació. Les diverses tipologies horàries s'aplicaran als diversos llocs de treball atenent a criteris d'eficàcia i eficiència.

31.1.2. Els horaris que no es regulin en aquest conveni seran determinats per l'òrgan competent de l'Institut prèvia negociació amb el comitè d'empresa.

31.2. Serveis centrals.

31.2.1. L'horari del personal adscrit als SGC serà de 7 hores continuades diàries, essent:

a) Horari de permanència obligatòria: de 9 a 15 hores al matí, de dilluns a divendres.

b) Horari flexible: el temps que resta, 1 hora diària, és flexible des de les 8 fins a les 9 hores al matí o des de les 15 fins a les 16 hores a la tarda, de dilluns a divendres.

31.2.2. Els tècnics i auxiliars tècnics d'educació tindran horari autoregulat tal com s'estableix en l'article 18 del present conveni.

31.3. Personal laboral de les escoles bressols municipals.

31.3.1. L'horari del personal laboral categoria A2 (direcció) serà:

a) horari intensiu: de 8 a 15h de l'1 setembre de fins l'inici de les classes lectives i del l'acabament del infants fins el 31 de juliol. Per realitzar tasques de treball intern, formació, organització escolar, elaboració de documents d'escola,...

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de trenta minuts.

31.3.2. L'horari del personal laboral categoria A2 (mestres) serà:

a) horari intensiu: de 8 a 15h de l'1 setembre fins que els infants fan horari complet i del l'acabament del infants fins el 31 de juliol. Per realitzar tasques de treball intern, formació, organització escolar, elaboració de documents d'escola,...

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de trenta minuts.

b) horari partit: serà de l'inici del curs escolar amb infants fins l'acabament del curs escolar, és de 9 a 13'15h i de 15 a 17h (més la realització de 3h 45' de treball intern o reunions que es distribuïran en una tarda setmana i estones al migdia).

La realització de les 3h 45 quedaran especificades en dies de la setmana i horaris al principi de cada curs escolar amb l'acord de l'IME i el comitè d'empresa.

31.3.3. L'horari del personal laboral categoria B serà:

a) horari intensiu: de 8 a 14h de l'1 setembre fins que els infants facin horari complet i del l'acabament del infants fins el 31 de juliol. Per realitzar tasques de treball intern, formació, organització escolar, elaboració de documents d'escola,...

b) horari partit: durant el mes de juny s'establirà l'horari que faran les educadores pel curs següent i que vindrà determinat en funció de les necessitats del servei.

Durant els tres o quatre darrers dies del mes de juliol es podran compensar les hores extres treballades al llarg del curs. Cada inici de curs es definiran els criteris de compensació d'aquestes hores.

La dedicació horària del curs 08/09 és el que es recull en l'annex 2 del present conveni.

Dimecres, 28 de març de 2012

31.4. Personal laboral de l'escola municipal de música.

31.4.1. Calendari laboral.

a) El personal docent: Iniciarà les activitats d'organització del curs el primer dia laborable de setembre i les acabarà el darrer dia del mes de juliol. Les activitats del professorat programades al centre no acabaran abans de l'últim dia laborable del mes de juny. Un cop acabades les activitats docents del mes de juny es realitzaran les tasques pròpies del tancament del curs i preparació del següent any escolar: actualització dels expedients de l'alumnat, entrevistes amb les famílies dels actuals i nous alumnes, revisió i reelaboració de programacions i material pedagògic, preparació dels projectes del proper curs, així com altres tasques que es proposin des de la direcció del centre. Durant el mes de juliol podran programar-se activitats formatives dins i fora del centre.

El nombre d'hores lectives de mes de juliol podran completar-se al llarg del curs duent a terme activitats fora d'horari com ara: participació a les diverses comissions de l'escola, assistència a claustres extraordinaris que es convoquin des de l'equip directiu, acompanyament i suport als concerts i sortides dels conjunts instrumentals i vocals, assistència a cursos de formació, representació del centre en activitats externes, manteniment de la pàgina web del centre i altres activitats que es determinin des de la direcció del centre. Cada inici de curs s'acordaran quines seran aquestes activitats i la seva equivalència horària a efectes de compensació durant el mes de juliol.

b) Personal no docent: Iniciarà les activitats administratives pertinents el primer dia laborable de setembre i les finalitzarà el darrer dia del mes de juliol.

31.4.2. Horari.

a) Personal docent: Com a horari marc habitual de l'escola s'estableix de dilluns a divendres de 16 a 22 h. Dins d'aquest horari marc, cada professor/a desenvoluparà la seva jornada en base a les necessitats del servei i les hores contemplades al seu contracte. Excepcionalment el professorat podrà impartir classes i altres activitats pedagògiques fora d'aquest horari per necessitats del centre i sempre amb el vist i plau de la direcció de l'escola.

b) Personal no docent: L'horari fix serà de dilluns a divendres de 16 a 22 h., la resta d'hores per a cobrir l'horari s'hauran de realitzar al matí segons les necessitats del servei.

Durant el mes de juliol, per necessitats del centre i amb l'acord del treballador, aquest horari es podrà flexibilitzar.

Article 32. Vacances i descansos retribuïts.

32.1.1. Personal laboral de les escoles bressols municipals i de l'escola municipal de música.

Les vacances anuals retribuïdes tindran durada d'un mes natural (mesos de 31 dies), i sempre es faran a l'agost.

En cas que el període de vacances coincideixi total o parcialment amb un període de llicència per maternitat o de baixa per incapacitat temporal, aquelles es gaudiran a continuació de la reincorporació al servei actiu i fins a esgotar el total de dies de vacances que corresponguin.

Període de vacances escolar: tindran la consideració de vacances escolars per al personal docent els períodes de Nadal i setmana santa el que marqui el calendari escolar del Departament d'Educació i Universitats de la Generalitat de Catalunya per als centres docents no universitaris i estaran inclosos els 9 dies d'assumptes propis.

32.1.2. Personal SGC.

El personal dels SGC gaudirà de 23 dies laborables de vacances que es faran preferentment als mesos d'estiu.

També disposaran de 9 dies laborables (els dies d'assumptes propis) distribuïts de la següent manera: 5 dies durant el període de Nadal i 4 per Setmana Santa.

El personal de Serveis Centrals es regirà pel calendari laboral que estableixi l'Ajuntament de Mollet.

Article 33. Descansos retribuïts.

33.1.1. Determinació dels dies festius durant el curs escolar.

Tindran a consideració de dies festius per a tot el personal del IME durant el curs escolar els dies que marquin el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, a més els dos dies de festa local.

Dimecres, 28 de març de 2012

El personal de les escoles bressol i de l'Escola de Música podrà gaudir el tres dies de lliure disposició que s'hauran de preveure en la programació general dels centres i es fixaran, com tots els centres educatius del municipi, en coordinació amb la proposta del Consell Escolar Municipal.

Article 34. Permisos i llicències.

1. Permís per matrimoni.

Per raó de matrimoni o convivència de fet, en el cas de unions estables de parella, que haurà de justificar-se documentalment mitjançant un certificat de convivència: quinze dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

2. Permís per matrimoni d'un familiar.

Per raó de matrimoni o relació de parella estable d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, es disposarà d'un dia. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. Permís de maternitat.

a) El permís per maternitat té una durada de 18 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, 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.

b) El permís per maternitat s'ampliarà en dos setmanes més en el cas de discapacitat del fill o filla.

c) En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol altre causa, el neonat tingui que ser hospitalitzat a continuació del part, el permís de maternitat s'ampliarà en tants dies com el neonat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

d) En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

e) 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 6 setmanes abans.

f) Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a mes a mes, d'un permís de fins a dos mesos de duració, percebin durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

g) La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què 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 per guarda legal.

h) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 18 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.

i) L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre progenitor o progenitora 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, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Dimecres, 28 de març de 2012

4. Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora 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 o la menor adoptat o acollit 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.

5. Permís de 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 fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís de 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 fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

6. Permís per lactància.

El permís per lactància, per un fill o filla menor de 12 mesos, és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

7. Permís per a atendre a fills prematurs.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat 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 per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

8. 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 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.

9. Permisos 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.

10. Permís prenatal.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a 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 preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a 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.

11. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies laborables. En cas de desplaçament a un altre localitat fins a cinc dies.

Dimecres, 28 de març de 2012

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies es podran gaudir dintre de les 2 primeres setmanes de la intervenció i/o hospitalització, de forma continuada i a petició del treballador/a. Si l'estada del pacient al centre hospitalari és de 5 o més dies es podrà gaudir de forma fraccionada, també dintre de les 2 primeres setmanes de la intervenció i/o hospitalització.

12. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a 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.

13. Permisos per situacions de violència de gènere.

Les víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret 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.

14. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a 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 què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

15. Permís per trasllat de domicili.

Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

16. Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i/o personal.

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

17. Permís per concursar en exàmens finals, proves definitives d'avaluació i alliberadores i altres proves d'aptitud en centres oficials.

Per concursar a exàmens finals o eliminatoris en centres oficials (centres de formació reglada o complementaria reconeguts i/o que tinguin conveni amb la Generalitat de Catalunya i/o l'Estat), així com l'examen per l'obtenció del carnet de conduir en totes les seves convocatòries, a excepció d'aquelles que es derivin de la retirada del carnet per qualsevol causa prevista per la llei i/o resolució judicial, així com les proves d'accés o provisió a l'Ajuntament de Mollet del Vallès, es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.

18. Assumptes propis.

Es disposarà de nou dies de permís l'any que estaran repartits entre Setmana Santa i Nadal. En el cas de Serveis Centrals aquests dies es regiran pel calendari establert per l'Ajuntament de Mollet i en el cas de l'escoles pel calendari establert pel Departament d'Educació La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de l'empleat públic al qual es concedeix el permís.

El personal de l'IME de Mollet del Vallès, tindrà dret a dos dies addicionals per a assumptes personals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni a partir del vuitè.

Article 34 bis. Llicències.

El personal fix o temporal amb un mínim de 6 mesos seguits de prestació de serveis a l'IME ocupant una plaça vacant, podrà demanar les llicències següents, que hauran de justificar degudament:

a) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència, només, s'ha de subordinar a les necessitats dels serveis.

Dimecres, 28 de març de 2012

b) Es poden concedir llicències, sense retribució, per a atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment 3 mesos més.

c) Per l'assistència a cursos de formació o perfeccionament professional que tinguin relació amb el lloc de treball, es podrà demanar un permís de formació no retribuït, amb una durada no superior a 1 mes, amb reserva de lloc de treball.

Article 35. Reduccions de jornada.

1. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

a) Els treballadors/eres a les quals s'aplica la llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

b) La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'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.

c) 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 corresponguin 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.

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

a) Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

b) Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

3. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Les persones a les quals s'aplica aquest conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

e) Per tenir cura d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, es té dret a sol·licitar una reducció de jornada de fins a un cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i durant un mes. En el cas de que existeixin més d'un titular amb aquest dret i pel mateix fet causant, el temps de gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Article 36. Excedències.

36.1. Generalitats.

36.1.1. No es pot concedir l'excedència voluntària a qui estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció, sens perjudici del que estableixi la normativa aplicable al personal del IME per als supòsits d'excedència per a tenir cura d'un fill o per incompatibilitats.

36.1.2. El temps que hom roman en situació d'excedència no es computa a efectes d'antiguitat ni comporta reserva de lloc de treball, amb excepció dels supòsits que expressament es regulen d'altra manera en aquest conveni.

Dimecres, 28 de març de 2012

36.1.3. Podrà sol·licitar una excedència el personal laboral indefinit amb una antiguitat mínima d'un any.

36.2. Excedència voluntària per interès particular.

El personal amb una antiguitat mínima d'un any a l'Institut té dret a que li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per interès particular per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà executar-se una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La sol·licitud haurà de realitzar-se amb una antelació mínima de trenta dies a aquell en que es vulgui començar l'excedència. Així mateix, la sol·licitud de reingrés a l'Institut haurà de formular-se, també, amb una antelació mínima de trenta dies a aquell en que es vulgui fer efectiva la reincorporació.

El reingrés es farà en el moment en que existeixi vacant en la seva categoria professional, per adscripció provisional, condicionada a les necessitats dels serveis i sempre que es reuneixin els requisits per dur a terme el lloc de treball.

36.3. Excedència per a tenir cura d'un fill.

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. L'excedència es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement.

El període d'excedència computa a reconeixement de triennis, de consolidació de grau personal i del sistema de previsió. 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 què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El període d'excedència és únic per a cada causant. 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.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat, reserva del lloc de treball i la persona tindrà dret a assistir a cursos de formació.

Els empleats públics en aquesta situació podran participar en els cursos formatius que convoqui l'IME o l'Ajuntament de Mollet.

36.4. Excedència per manteniment de la convivència.

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de dos anys i màxima de quinze, si el cònjuge o persona amb que conviu el treballador o treballadora de l'Institut resideix en un altre municipi pel fet d'haver obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva del lloc de treball.

36.5. Excedència per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau.

El personal té dret a un període d'excedència de durada no inferior a 3 mesos ni superior a tres anys, per a tenir cura d'un familiar que estigui al seu càrrec, fins al segon grau, inclusivament, de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

Aquesta excedència comporta els mateixos drets i efectes que els establerts per a l'excedència per a tenir cura d'un fill.

Els empleats públics en aquesta situació podran participar en els cursos formatius que convoqui l'Administració.

36.6. Excedència per serveis especials.

El personal de l'Institut serà declarat en situació d'excedència per serveis especials quan es trobi en alguna de les següents situacions:

Dimecres, 28 de març de 2012

- a) Per ocupar càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per exercir un càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior.
- c) Per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que desenvolupin programes de cooperació.
- d) Per complir missions per períodes superiors a sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.
- e) Per complir missions de rescat i/o emergència a organismes públics nacionals o internacionals, pel temps indispensable.

Aquesta excedència dóna dret al reingrés automàtic, amb una prèvia petició del treballador o la treballadora, al còmput de l'antiguitat i a la reserva del lloc de treball.

36.7. Excedència voluntària per violència de gènere.

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

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació de grau personal i de sistema de prevenció o drets passius 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 la violència de gènere.

Article 37. Normes generals.

37.1. Qualsevol dels permisos i llicències explicitades, caldrà sol·licitar-les de forma prèvia per escrit. Els permisos i llicències de fins a deu dies de durada hauran de sol·licitarse amb dos dies hàbils d'antelació i amb deu dies hàbils els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en que no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal al responsable del servei i dur-ne la seva posterior justificació.

37.2. Tots els permisos i llicències hauran de ser justificades degudament en un termini màxim de tres dies, en cas contrari es considerarà no concedit.

CAPÍTOL 6. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT DEL PERSONAL

Article 38. Formació i perfeccionament professional.

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conflueixen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitació i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitació per tal d'afrontar els nous reptes.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal, els seus representants i les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

La presència de les organitzacions sindicals resulta especialment necessària per quant la formació afecta i incideix en les condicions de treball, expectatives de promoció i carrera, i marc professional dels empleats públics.

La formació s'ha de concebre com a element integrat de la política de recursos humans, que s'interrelacionen amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'estableix que la comissió paritària del conveni farà el seguiment de la formació:

Amb caràcter general serà la següent:

Personal laboral de Serveis Centrals.

Participació en el Pla de formació de l'Ajuntament, el Pla de formació continuada de la Diputació de Barcelona i en el d'altres administracions.

Dimecres, 28 de març de 2012

Personal laboral de les escoles Bressol.

S'establirà una formació conjunta pels equips en el marc del Pla de formació de zona que programa cada curs el Centre de Recursos Pedagògics.

Durant el mes de juliol, dues mestres i una educadora de cada centre podran participar en l'escola d'estiu organitzada per Rosa Sensat o institucions similars, preferentment en horari de tarda o quan el servei es vegi menys afectat.

Personal laboral de l'Escola de Música.

En la mesura que sigui possible es facilitarà l'assistència a cursos relacionats amb la tasca pedagògica del personal de l'escola de Música, tant al llarg del curs com durant el mes de juliol.

Es prioritzarà la formació conjunta, i s'establirà un màxim de formació individual subvencionable per a cada treballador (en funció de les hores de dedicació a l'escola).

L'IME anualment preveurà un fons per a subvencionar la formació.

Article 39. Aprofitament de recursos propis.

L'Institut aprofitarà al màxim els serveis tècnics propis per a l'organització d'accions formatives, i només recorrerà a encàrrecs professionals a personal aliè en aquells casos que no se'n puguin fer càrrec.

CAPÍTOL 7. ACCIÓ SOCIAL

Article 40. Premis d'antiguitat.

El personal de l'Institut amb contracte en vigor que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a l'organisme que s'indica a continuació, tindrà dret als següents premis:

- a) Als 25 anys de serveis, una paga de 703,50 euros, i la consolidació d'un dia addicional de vacances.
- b) Als 35 anys de servei, una setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 100 % d'una mensualitat de retribucions íntegres.

Article 41. Jubilació.

41.1. L'edat de jubilació del personal serà obligatòria quan es facin els 65 anys, sempre que es tingui la carència suficient per accedir a l'esmentada prestació i sens perjudici de normatives complementàries.

41.2. Al personal esmentat en el paràgraf anterior, amb cònjuge al seu càrrec, la pensió retributiva de jubilació del qual sigui inferior al salari mínim interprofessional i la unitat familiar o de convivència no tingui reconeguts altres ingressos, l'Institut li abonarà, d'un sol cop, una quantitat a l'alça, equivalent a les possibles diferències entre la pensió que estiguin a punt de rebre i el salari mínim interprofessional d'aquest any, referida a 10 anualitats.

Al personal sense cònjuge a càrrec seu, se li garanteixen les diferències equivalents a la pensió mínima contributiva estipulada com a mínima en cadascú dels anys de vigència d'aquest conveni.

41.3. L'Institut determinarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà de tot plegat als representats del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

41.4. A partir del moment en què una persona causi una baixa per jubilació, i a petició seva, l'Institut li abonarà en concepte d'avançaments reintegrables, mensualitats equivalents als havers passius que tingués reconeguts i fins que no comenci a rebre la seva pensió.

41.5. El personal que ho desitgi podrà demanar la jubilació avançada si compleixin els requisits legals per fer-ho a partir dels 60 anys.

En el cas d'acord de jubilació avançada entre la persona interessada o l'Institut, aquest abonarà com a estímul econòmic, una quantitat que estarà entre els 12.755,97 i 38.267,93 euros.

Per fixar la quantitat es tindrà en compte una relació inversament proporcional a dues circumstàncies personals: edat i grau personal. També es tindrà en compte la salut i la vida laboral al IME.

1) La quantitat mínima establerta per a tothom, i la resta en base a:

Dimecres, 28 de març de 2012

2) 60% condicionat a: a) edat i b) Grau personal.

3) 40% condicionat a: a) salut i b) Vida laboral al IME.

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, un informe del Comitè d'empresa.

Article 42. Incapacitat temporal.

42.1. En el cas que un/a treballador/a de l'IME es trobi en situació d'incapacitat temporal l'IME li abonarà un complement que, sumat a la prestació que rebí de la seguretat social arribi al 100% de la seva retribució, fins que s'incorpori de nou a la feina i fins que es mantingui l'obligació de cotitzar.

Es condiona el cobrament d'aquest complement a que les persones que es trobin en aquesta situació es sotmetin als controls mèdics que l'Institut estableixi.

Aquesta clàusula també queda condicionada a que en el semestre anterior de referència l'absentisme del conjunt de l'IME no superi el 7%. Per al càlcul no es considerarà absentisme els supòsits d'absències derivades d'accident de treball, malaltia professional, maternitat, interrupció de l'embaràs, els supòsits que recull aquest conveni envers a qui pateix violència de gènere, permisos i llicències i vacances.

42.2. Les persones al servei de l'Institut que, com a conseqüència d'accident de treball, siguin declarats en situació d'incapacitat permanent, tindran garantit un altre lloc de treball dins l'Institut, amb les següents condicions:

a) Existència de lloc de treball vacant, reservat a personal laboral.

b) Que la persona acreditat capacitat per a desenvolupar les funcions inherents al lloc de treball.

c) Que l'activitat sigui compatible amb la percepció de la pensió per incapacitat permanent.

d) Que no hagi complert l'edat de 55 anys o aquella que generi el dret a rebre la prestació per incapacitat permanent en un 75 % de la base reguladora.

El mateix dret i amb les mateixes condicions tindran les persones que, com a conseqüència de revisió de la seva incapacitat permanent absoluta siguin declarats en situació de incapacitat permanent total per a la seva professió habitual.

Article 43. Cobertura de riscos.

L'Institut tindrà l'obligació de contractar i mantenir una pòlissa col·lectiva amb una entitat asseguradora a favor de tot el personal al seu servei, així com de les persones beneficiàries que aquests anomenin per escrit davant de la companyia i se'n lliurarà una còpia a cada treballador i treballadora.

Aquesta pòlissa garantirà la cobertura individual dels riscos que a continuació es detallen i, com a mínim, per les quantitats que s'expressen:

a) Per mort derivada o no d'accident laboral, 21.486,43 euros.

b) Per incapacitat permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 42.972,06 euros.

c) Per incapacitat permanent total derivada o no d'accident laboral, 21.486,43 euros.

d) Per incapacitat a causa d'un accident de circulació, 42.972,06 euros.

Article 44. Bestretes reintegrables.

44.1. L'Institut podrà concedir al personal amb contracte indefinit al seu servei bestretes reintegrables amb una declaració prèvia individual de la seva necessitat, amb un pronunciament favorable del Comitè d'empresa i amb una posterior justificació en un termini d'un mes des de la seva concessió. L'incompliment d'aquesta premissa invalidarà la concessió.

44.2. La sol·licitud, haurà de respondre a alguna d'aquestes necessitats:

a) Desnonament, adquisició, rehabilitació o reparació d'habitatge.

b) Execució judicial de deutes.

Dimecres, 28 de març de 2012

c) Despeses medico-quirúrgiques no cobertes per la seguretat social.

e) Despeses de sepeli.

Per a qualsevol altre supòsit, caldrà acord específic de la Comissió de seguiment i interpretació d'aquest conveni.

44.3. En cap cas, la bestreta serà superior a la quantitat de 2.500 euros i l'amortització es farà en un termini màxim de 15 mesos en quantitats iguals i sense interessos ni despeses de cap tipus.

Article 45. Assistència jurídica i fiances.

L'Institut garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada al personal al seu servei que ho necessiti per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Institut ni contra l'ajuntament de Mollet. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del lletrat, que haurà de ser acceptat expressament per l'Institut.

Els costos i les despeses que se'n derivin, incloses fiances, seran sufragades per l'Institut. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del treballador o la treballadora, segons les conclusions de la corresponent sentència judicial, l'Institut podrà repercutir-li les despeses ocasionades.

Article 46. Garantia per danys.

Quan es produeix un dany o destrucció d'objectes personals dels/de les treballadors/es durant l'exercici de les seves funcions, previ informe de direcció i degudament justificada de la seva reposició i/o reparació, s'abonarà per part de l'IME a la persona afectada, sempre que el dany no s'hagi produït per negligència de la persona o per no utilitzar degudament les mesures de seguretat requerides al lloc, i amb un límit de 1.500 EUR.

Article 47. Ajut a fills /es discapacitats.

L'ajuntament abonarà un ajut mensual per a cada fill/a amb discapacitats físiques o psíquiques amb minusvalia superior al 35% que convisqui i depengui econòmicament d'un/a treballador/a, per la diferència entre la prestació familiar que cobri i l'establerta per la seguretat social com a prestació familiar per minusvàlid major de 18 anys, fins a un màxim de 130,24 euros.

En la sol·licitud d'aquest ajut es demanarà un informe preceptiu de l'ICASS.

CAPÍTOL 8. CONDICIONS DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 48. Salut laboral.

48.1. La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'Institut i de la representació del personal que signa aquest conveni.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

L'Institut es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors/es. També es compromet a coordinar les actuacions de les diverses dependències amb els serveis de prevenció.

48.2. L'Institut i la representació del personal que signa aquest conveni acorden les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

a) Oferir en el moment de l'accés a l'Institut un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar així com una vigilància de la salut en intervals periòdics a tots els treballadors de l'organisme, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per als treballadors en els supòsits prescrits a l'article 22.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

b) Es realitzaran avaluacions de riscos de tots els centres de treball. Aquestes avaluacions inclouran l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

Dimecres, 28 de març de 2012

c) L'Institut proporcionarà al seu personal la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en la pròpia dependència en que es desenvolupi el seu treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

48.3. L'Institut garantirà la protecció de la salut del personal que per les seves característiques personals siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball.

48.4. L'Institut elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts, que es lliurarà al Comitè de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

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

Article 49. Comitè de seguretat i salut.

49.1. A l'Institut es constituirà un únic Comitè de seguretat i salut, segons recull l'art. 34.3.d de la Llei de Prevenció de riscos laborals. Estarà format per quatre membres, la meitat dels quals seran designats per l'Institut i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva.

49.2. El Comitè de seguretat i salut té les competències que li atorga l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals i en concret,

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Institut.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'Institut la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

49.3. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de seguretat i salut està facultat per:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, tot duent a terme, a aquest efecte, acompanyant als tècnics de prevenció de riscos.
- b) Conèixer tots els documents i els informes que calgui sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat dels serveis de prevenció, si s'escau.
- c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física del personal, a fi de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- d) Conèixer la memòria i la programació anuals dels serveis de prevenció i fer-ne informes.

49.4. Els representants del personal en el Comitè de seguretat i salut exerciran com a delegats/des de prevenció.

En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats i les delegades de prevenció, aquests/es estan facultats/des per:

- a) Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'article 22.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de la referida llei.

Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

c) Ser informats/des per l'Institut sobre els danys produïts en la salut del personal quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats i les delegades es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

d) Rebre de l'Institut les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'organisme, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut dels

Dimecres, 28 de març de 2012

treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'Institut que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Institut, com també al Comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'article 21.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals: "quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 d'aquest article [quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent amb motiu de la seva feina] l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per l'esmentat risc. Aquest acord serà immediatament comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord a que es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió majoritària dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal".

Article 50. Reconeixement mèdic.

Anualment, dins del darrer quadrimestre de l'any, l'Institut farà un reconeixement mèdic voluntari, excepte el supòsits de l'article 22.1 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora. L'Institut facilitarà als seus treballadors la realització d'aquest reconeixement mèdic dins del seu horari

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica, i als treballadors majors de 45 anys que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica andrològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment de la persona afectada.

Per a anàlisi estadístic, al Comitè de seguretat i salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 51. Protecció de l'embaràs.

Durant l'embaràs, i quan hagi un risc diagnosticat pel metge, per lleu que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge de l'Institut o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Prèvia negociació al si de la Comissió de seguiment i interpretació del conveni, s'aplicaran altres mesures alternatives en els casos que el canvi de lloc de treball no sigui suficient per a garantir la protecció de l'embaràs.

Article 52. Roba de treball.

Per al personal docent de les escoles bressols municipals se'ls facilitarà el següent vestuari:

Descripció	1r. lliurament	Anys
Samarreta cotó màniga curta	4	2
Samarreta cotó màniga llarga	2	2
Xandall:		
Dessuadora	1	4
Pantaló	4	2

Dimecres, 28 de març de 2012

Cada dos anys, l'Institut i els representants dels treballadors, a través de les persones delegades de prevenció, avaluaran el funcionament d'aquest apartat i es podran plantejar modificacions, si hi ha acord, a través de la Comissió de seguiment i interpretació del conveni.

CAPÍTOL 9. REGIM DISCIPLINARI

Article 53. Regim disciplinari.

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus o molt greus, independentment de les que figuren en l'Estatut dels treballadors i a altres disposicions legals d'aplicació a la funció pública pel que fa a la tipologia i sancions seran:

53.1. Faltes Lleus.

- a) la falta de puntualitat injustificada del lloc de treball sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui als serveis.
- b) el retard en l'execució de tasques, sempre que no afecti greument el servei.
- c) no presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal o el justificant d'assistència mèdica amb indicació de dia i hora de visita.
- d) la negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes.
- e) la incorrecció amb el públic, companys de feina o col·laboradors.

53.2. Faltes Greus.

- a) més de tres faltes de puntualitat injustificada al mes sense perjudicis als serveis o fins a tres si causen perjudicis als serveis.
- b) l'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions concretes en el lloc de treball o les negligències que suposin perjudicis per al servei.
- c) la negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, si resulta perjudici econòmic directe.
- d) la falta de disciplina a la feina o la falta de respecte al públic, companys de feina i col·laboradors.
- e) la simulació de malaltia o accident laboral.
- f) la disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal o vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- h) realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi materials de l'empresa.
- i) tres faltes lleus en un termini de tres mesos.

53.3. Faltes molt greus.

- a) la imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- b) la realització de qualsevol activitat per compte pròpia o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- c) el frau comès en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- d) les agressions a companys, col·laboradors, representants de l'empresa i públic.
- e) l'assetjament moral i laboral (mobbing).

Dimecres, 28 de març de 2012

- f) l'assetjament sexual.
- g) la deslleialtat, abús de confiança o engany.
- h) l'embriaguesa durant el servei.
- i) tres faltes greus en un període de dotze mesos.
- j) absències injustificades durant 3 dies en el període de un mes o 5 o mes en el període de 6 mesos.

53.4. Sancions.

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a deu dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de feina i sou de 10 a 60 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de 15 dies a 3 mesos o acomiadament.

La representació legal dels treballadors serà informada de les faltes greus o molt greus.

CAPÍTOL 10. DRETS SINDICALS I GARANTIES

Article 54. Comitè d'empresa.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt del personal laboral al servei de l'Institut per a la defensa dels seus interessos i se li reconeixen les competències previstes en l'Estatut dels Treballadors i altra normativa laboral d'aplicació, i en especial se li reconeixen les facultats de informació i consulta de:

- a) L'actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs).
- b) El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs de treball vacants i/o de nova creació, i els sistemes de selecció.
- c) L'oferta pública d'ocupació.
- d) El disseny i aprovació de plans de formació.
- e) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
- f) La modificació parcial o total de la relació de llocs de treball després de la seva aprovació inicial, o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes a l'entorn dels plans d'ocupació en l'Institut.
- g) L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim del gaudi de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest conveni.
- h) Els reglaments de prestació de serveis.
- i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal laboral.
- j) Les bases i convocatòries de selecció i contractació del personal laboral.
- k) Les bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professional.
- l) Les bases i convocatòries de provisió de llocs de treball corresponents a personal laboral.
- m) Les mesures sobre salut laboral que no siguin competència dels delegats de prevenció i/o del Comitè de salut i seguretat.

Dimecres, 28 de març de 2012

n) Els serveis mínims en situació de vaga.

o) Totes aquelles que s'esmenten expressament en aquest conveni i aquelles que es recullen en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 55. Informació sindical.

55.1. Es garanteix que els representants del personal (legals i sindicals) puguin accedir a tots els expedients relacionats amb els assumptes de personal, preservant el que diu la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

55.2. L'Institut facilitarà als representants del personal un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada dependència amb una presència regular de més de 10 persones hi haurà un d'aquests taulers.

Aquesta informació, també, podrà ser remesa a través del sistema informàtic.

Article 56. Garanties dels representats del personal.

56.1. Es podran constituir seccions sindicals per els sindicats més representatius.

56.2. El nombre d'hores sindicals reconegudes a cadascun dels representants del personal per exercir les seves funcions serà de 180 hores anuals. (15 mensuals).

56.3. Per a fer possible l'equilibri entre l'exercici dels drets sindicals i la planificació i organització del treball, la utilització d'hores sindicals per a desenvolupar funcions inherents a la seva representació es planificarà i comunicarà, sempre que això sigui possible, amb una antelació mínima de 48 hores, a la persona responsable de cada dependència de l'Institut a efectes de comunicació a la Gerència.

Article 57. Drets de les persones afiliades a les organitzacions sindicals.

57.1. El personal al servei de l'Institut tindrà dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descompti de la seva nòmina l'import de la quota de l'organització sindical a la qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la organització respectiva tot adjuntant una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

57.2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, per falta greu o molt greu, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Article 58. Dret de reunió.

L'Institut facilitarà el dret de reunió del personal durant la jornada laboral. A aquest efecte es disposarà de:

a) Assemblees generals: fins a 20 hores anuals per al conjunt del personal per a les reunions o assemblees convocades pels seus representants o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes, d'aquestes hores 15 serà per a períodes de negociació col·lectiva i les altres 5 per assemblees anuals.

En tots els casos, serà obligatori fitxar la incidència i es garantirà tant l'ordre que es deu com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

Les persones responsables de cada dependència podran sol·licitar, motivadament i per escrit, de la Gerència de l'Institut que les assemblees i reunions de secció sindical es realitzin fora de l'horari laboral però amb càrrec a aquest, per a evitar que comportin la substitució del personal en consideració de l'especialitat de les persones usuàries de l'Institut.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores.

L'òrgan convocant comunicarà a la Gerència de l'Institut l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i l'hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi ha hagut.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

L'Institut o els seus treballadors i treballadores faran saber a la Comissió d'Interpretació i seguiment del Conveni tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació del Conveni, per tal que emeti un dictamen o actuï de la forma reglamentària prevista.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 28 de març de 2012

Segona

El mes de març de cada any es facilitarà al personal un full on hi haurà detallades les dades de la seva situació a l'Institut, incloent-hi la classificació professional, l'antiguitat, les retribucions, retencions a compte de l'IRPF i quotes abonades a la Seguretat Social. Tot això es referirà en còmput anual a l'exercici pressupostari anterior.

Tercera

Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: salari base, antiguitat, complement per càrrec unipersonal.

Quarta

Aquest conveni del personal al servei de l'Institut Municipal d'Educació es tramitarà de conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

Cinquena

Durant la vigència d'aquest conveni els representants de l'IME i el comitè d'Empresa analitzaran i estudiaran la possibilitat de aplicar un pla de pensions per a tot el personal de l'IME, i sempre que les condicions econòmiques de l'Ajuntament de Mollet ho permetin.

Sisena

Durant la vigència d'aquest conveni els representants de l'IME i el comitè d'empresa podran analitzar i estudiar la de la distribució horària de les hores lectives i no lectives del professorat de l'Escola de Música.

ANNEX 1

RETRIBUCIONS 2009.

Dependència: Serveis generals centrals

Denominació del lloc de treball	Titulació requerida	Dedicació setmanal	Salari base mensual	Salari base anual
Tècnic/a Educació	Diplomatura universit.	35,00 h	2.129,51	29.813,14
Tècnic/a auxili. Educació	Batxillerat o equivalent	35,00 h	1.600,76	22.410,64
Aux. administratiu/va	Graduat escolar o FP1	35,00 h	1.216,43	17.030,00

Dependència: Escoles bressol

Denominació del lloc de treball	Titulació requerida	Dedicació setmanal	Retribució anual íntegra	
Mestre/a escola bressol	Mestre/a (ed. infantil)	35,00 h	1.878,73	26.302,22
Educador/a esc. bressol	Cicle form. II (ed. inf).	30,00 h	1.372,07	19.208,98

Dependència: Escola municipal de música

Denominació del lloc de treball	Titulació requerida	Salari base per jornada completa	Salari anual per jornada completa
Director/a i professor/a flauta travessera	1	2.537,17	30.446,04
Cap d'estudis, secretari/ària acadèmic/a i professor/a flauta de bec i llenguatge musical	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a piano i llenguatge musical	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a percussió i llenguatge musical	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a violí	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a guitarra i música de cambra	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a cant coral i llenguatge musical	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a saxo	1	2.537,17	30.446,04
Director/a de grup de vent	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a llenguatge musical	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a piano	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a clarinet	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a guitarra	1	2.537,17	30.446,04

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 28 de març de 2012

Denominació del lloc de treball	Titulació requerida	Salari base per jornada completa	Salari anual per jornada completa
Professor/a violoncel	1	2.537,17	30.446,04
Professor/a flauta travessera	1	2.537,17	30.446,04
Secretari/ària de suport al professorat	2	1.419,17	17.030,04

La retribució de l'auxiliar administrativa dels serveis generals centrals i de la secretària de suport al professorat de l'Escola de Música per a l'any 2010 serà de 18.950 EUR anuals.

(1) Titulació exigida de conformitat amb l'article 10 i Disposició Transitòria 1.1 del Decret del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya 179/1993, de 27 de juliol (publicat en el DOGC núm. 1779 de 4 d'agost de 1993.).

(2) Graduat Escolar o FP1.

Retribucions per antiguitat

Categoria	Retribució
A1	44,51
A2	35,62
B	26,75
C1	26,75
C2	17,88
Agrupacions professionals	13,42

ANNEX 2

DEDICACIÓ HORÀRIA PERSONAL DE L'ESCOLA BRESSOL

Categories	Hores setmanals	Hores d'atenció infants	Hores complementàries
A2 (direcció)	35 h	11h15'	23 h 45'
A2	35h	3 1 h 15'	3h 45'
B	30 h	27h 30'	2h 30'

DEDICACIÓ HORÀRIA PROFESSORAT DE L'ESCOLA DE MÚSICA ANY 2009

Categories	Hores setmanals	Hores de claustre, tutories i reunions d'avaluació	Dedicació d'hores no lectives en relació a les lectives
A - Professorat de llenguatge musical	37h.	1 h.	Cada 4 hores lectives 1 hora no lectiva
A - Professorat d'instrument	37h.	1 h.	Cada 6 hores lectiva 1 hora no lectiva
D - Auxiliar administrativa	35h.	-	-

* Hora fixa per a tot el professorat, independentment del total de jornada.

Durant els anys següents s'anirà rebaixant ½ hora de la dedicació setmanal cada any, mantenint-se la proporció d'hores lectives i no lectives.

Professorat de conjunts instrumentals i vocals:

Tipus de conjunt	Hores d'assaig setmanal	Hores no lectives setmanals (preparació, arranjaments, realització de concerts...)
1 - Grups de música de cambra, orquestra de nivell elemental, conjunt instrumental, combo	De 45' a 1h.30'	15'
2 - Cor juvenil, Anacrusi	1h.30' *	1 h.
3 - Jove Orquestra de Cambra de Mollet, Mollet Jazz Band	2h.*	2h.

* En el cas de variar a la baixa la dedicació d'assaig setmanal, les hores no lectives es calcularan proporcionalment a aquesta.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 28 de març de 2012

Dedicació horària càrrecs unipersonals:

Direcció: 6h lectives i la resta a disposició del centre (en el cas de gestionar més d'un serveis aquestes hores es podrien reduir).

Cap d'estudis: 5h. de descàrrega lectiva.

Secretari/a acadèmic/a: 1h.30' de descàrrega lectiva.

Cap de llenguatge musical: 1h. 30' de descàrrega lectiva.

HORARI EDUCADORES ESCOLES BRESSOL ANY 2009

Educadores	Horaris
1 educadora	De 10.00- 15.15h
2 educadores	De 8.00-9.00/ 11.00-15.15h
1 educadora	De 11.00-15.15 / 16.00-17.00h

Barcelona, 16 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès