

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

RESOLUCIÓ

TIC/4028/2003, de 20 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 13 de desembre de 2002, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis per als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per al període 18.12.2002-31.12.2004 (codi de conveni núm. 0809022) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

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

Barcelona, 20 de novembre de 2003

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Subdirectora general d'Afers Laborals
i d'Ocupació a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Serveis als Disminuïts Psíquics de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (laborals) per al període 18.12.2002-31.12.2004

CAPÍTOL 1

Ambit d'aplicació del Conveni

Article 1

Ambit personal

Aquest Conveni és d'aplicació a la totalitat del personal que amb relació juridicolaboral presta o presta serveis a l'organisme autònom administratiu Institut Municipal de Serveis als Disminuïts Psíquics (en endavant l'Institut).

Queda exclòs del present Conveni:

a) El personal eventual (de confiança, d'assessorament especial o de caràcter directiu).

b) El personal contractat per al desenvolupament de programes públics de foment de l'ocupació (com plans d'ocupació, escoles taller, cases d'oficis, tallers ocupacionals i similars).

c) Els i les professionals la relació dels quals amb l'Institut es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

Article 2

Ambit funcional

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

Serveis generals centrals (en endavant SGC).
Centre de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (en endavant CDIAP).

Centre Ocupacional del Bosc (en endavant COB).

Escola d'Educació Especial Can Vila (en endavant ECV).

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

Article 3

Ambit 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 2004, amb efectes econòmics retroactius des de l'1 de gener de 2002 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 1 mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Un cop denunciat i fins que no s'aconsegueixi un acord que substitueixi aquest Conveni, continuaran en vigor totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4

Vinculació a la totalitat

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

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

Article 5

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi organitzatiu de les dependències de l'Institut, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions juridicolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 6

Normativa complementària

6.1 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.

6.2 Pel que fa als conflictes d'interpretació del Conveni, en el cas de desavinença a la Comissió de Seguiment i Interpretació, les parts restaran obligades a plantejar la qüestió debatuda al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest organisme.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i classificació professional

Article 7

Organització del treball

7.1 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.

7.2 Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Conveni, així com també qualsevol indisposició normativa que hagi de ser adoptada, i que no vinguin derivats d'aquest Conveni, es negociaran prèviament amb el Comitè d'Empresa en un termini mínim de 15 dies.

7.3 El Comitè d'Empresa emetrà informe en els supòsits de trasllat total o parcial d'instal·lacions i de cessament o modificació de la prestació dels serveis, quan afectin el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Article 8

Plantilla de personal i relació de llocs de treball

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

8.2 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 dels seu personal d'acord amb les necessitats dels serveis, i es precisen les seves característiques essencials.

En aquesta, 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.

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

8.4 Anualment l'Institut negociarà amb 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.

Tot això en els termes establerts a la normativa legal d'aplicació al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

Article 9

Classificació professional

9.1 La classificació professional té 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.

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

9.3 La categoria professional fixa les possibles 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.

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

Grup A: títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat), llevat dels casos en què una norma legal o reglamentària exigeixi la titulació.

Grup B: títol universitari de grau mitjà o equivalent, 3 anys complets cursats d'una llicenciatura universitària o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat), llevat dels casos en què una norma legal o reglamentària exigeixi la titulació.

Grup C: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a la formació professional de segon grau, o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i/o trasllat).

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

Grup E: certificat d'escolaritat.

A tots els efectes, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs escolar 1975-1976 i el títol de graduat escolar.

9.5 Els grups poden ordenar-se en subgrups. Aquests determinen el mateix nivell salarial bàsic de les categories professionals que hi són incloses.

9.6 La definició de funcions recollida a l'annex 1 d'aquest Conveni expressa les activitats bàsiques més representatives de cada categoria professional.

A aquests efectes s'estableixen les categories professionals següents, ordenades d'acord

amb els grups i subgrups professionals en què s'inclouen:

Grup A

Subgrup A1

Neuròleg-pediatra

Pedagog/a

Psicòleg/a

Psiquiatra

Tècnic/a superior del centre ocupacional

Subgrup A2

Tècnic/a superior de l'escola d'educació especial

Grup B

Subgrup B1

Cap d'administració

Fisioterapeuta del CDIAP

Terapeuta ocupacional

Subgrup B2

Logopeda

Fisioterapeuta de l'escola d'educació especial

Mestre/a de l'escola d'educació especial

Tècnic/a mitjà de l'escola d'educació especial

Grup C

Subgrup C1

Administratiu/va

Educador/a del centre ocupacional

Tècnic especialista en manteniment

Subgrup C2

Educador/a de l'escola d'educació especial

Grup D

Subgrup D1

Auxiliar administratiu/va

Oficial de 1a, especialitat manteniment

Grup E

Subgrup E1

Conserge

Article 10

Òrgans de representació, negociació i seguiment

10.1 Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni

Les parts signants d'aquest Conveni constituïran una Comissió de Seguiment i Interpretació, amb funcions d'interpretació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

Estarà formada per 4 membres: 2 en representació de l'Institut i 2 en representació del Comitè d'Empresa, garantint la pluralitat sindical de la representació del personal, i podrà ser convocada per qualsevol dubte o conflicte que sorgeixi sobre el seu compliment.

La Comissió es reunirà en el termini màxim d'1 setmana a partir de la sol·licitud de convocatòria formulada per qualsevol de les parts. En casos excepcionals i per motius d'urgència, aquest termini serà de 2 dies hàbils.

En especial, la Comissió mitjançarà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació de caràcter col·lectiu derivada de la interposició 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 15 dies de l'entrada en vigor del Conveni i es reunirà com a mínim 1 vegada per trimestre.

La Comissió establirà el seu propi reglament de funcionament. De les seves reunions s'aixecarà acta, exercint les funcions de secretària una de les persones representants de l'Institut.

10.2 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 negociació 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.

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 11

Registre administratiu de personal

11.1 A l'Institut existirà un registre de personal informatitzat, on s'inscriurà tot el personal al servei i on s'anotaran tots els actes que afectin la seva vida laboral.

En aquest registre no podrà constar cap dada relativa a raça, religió, afiliació sindical, política o opinió de la persona, com tampoc cap informe mèdic.

11.2 Cada persona, o els seus representants legals, tindrà lliure accés al seu expedient.

Les dades del registre de personal seran tractades d'acord amb el que es preveu a la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal i la seva normativa de desplegament.

11.3 Per raons d'economia i eficiència, el registre de personal de l'Institut podrà portar-se des dels serveis de l'Ajuntament responsables de recursos humans.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 12

Normes generals

12.1 L'ordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la percepció de les re-

tribucions ha d'adaptar-se a la normativa aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya.

12.2 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 ni creació de complements personals transitoris.

12.3 Amb efectes de l'1 de gener de 2002 la massa salarial del personal laboral al servei de l'Institut experimentarà un augment global del 2% respecte a la corresponent a l'exercici de 2001, en temps d'homogeneïtat per als 2 períodes objecte de comparació.

A banda de l'esmentat augment, per a l'any 2002 també es dotarà un fons per un import màxim de 97.809,92 euros, amb l'objectiu de promoure polítiques de modernització i racionalització de l'administració de l'Institut, així com de millorar la prestació dels serveis i la qualitat del treball públic i l'incentiu de la productivitat.

La plasmació dels augments expressats en els 2 paràgrafs precedents es fixa directament a les taules salarials, complements i conceptes econòmics previstos en el present Conveni.

Article 13 Salari base

13.1 El salari base és la part de la retribució mensual del treballador o la treballadora fixada en funció del grup, el subgrup i la categoria professional a què pertany.

13.2 Per a l'any 2002 l'import íntegre mensual del salari base és el següent per a cadascú dels subgrups professionals.

S: subgrup; IM: import mensual en euros.

S	IM
A1	1.808,43
A2	1.742,63
B1	1.517,67
B2	1.510,31
C1	1.284,30
C2	1.209,93
D1	1.023,56
E1	857,66

Article 14 Antiguitat

14.1 El personal amb contracte laboral de caràcter indefinit percebrà una retribució en concepte d'antiguitat que s'abonarà per cada 3 anys de prestació de serveis complets.

Aquest import s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què 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 contractuales 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.

Quant 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.

14.2 Per a l'any 2002 l'import íntegre mensual de la retribució en concepte d'antiguitat és la següent per a cadascú dels grups professionals.

G: grup; IM: import mensual en euros.

G	IM
A	38,72
B	30,98
C	23,25
D	25,53
E	11,65

14.3 El personal docent que presta els seus serveis a l'escola d'educació especial percebrà, a més de la retribució esmentada en els apartats anteriors, una retribució addicional per sexennis pel mateix import i amb els mateixos requisits de percepció que estan establerts en l'àmbit del personal docent al servei de la Generalitat de Catalunya, a partir del moment en què aquest concepte s'inclouï en el càlcul de la subvenció per al funcionament de l'escola que concedeix el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya a l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Article 15 Complement per càrrecs unipersonals i de coordinació

15.1 El personal que desenvolupa càrrecs unipersonals i/o de coordinació en els diferents serveis de l'Institut percebrà un complement que per a l'any 2002 tindrà el següent import íntegre mensual.

Direcció del CDIAP: 407,59 euros.

Direcció del COB: 407,59 euros.

Direcció de l'ECV: 407,59 euros.

Secretaria de l'ECV: 190,37 euros.

Cap d'estudis de l'ECV: 190,37 euros.

15.2 Les persones que ocupen aquests càrrecs unipersonals i perceben el complement fixat a l'apartat anterior, hauran d'estar a disponibilitat de l'Institut per tal de garantir la realització de les tasques i funcions pròpies inherents als citats càrrecs.

Article 16 Complement per increment de jornada del personal de l'escola d'educació especial

16.1 El personal que presta els seus serveis a l'escola d'educació especial percebrà un complement derivat de l'increment de 3 hores respecte de la jornada setmanal ordinària motivada per l'organització del centre que inclou l'activitat de menjador dins l'horari escolar, que per a l'any 2002 tindrà un import íntegre mensual de 139,75 euros.

16.2 Aquest complement només es percebrà durant els mesos de gener a juny i de setembre a desembre i per part de les persones que realitzin el referit increment de jornada descrit a l'apartat anterior. També s'abonarà a les persones que durant el mes no hagin pogut realitzar el referit increment de jornada per haver estat de baixa, vacances o permís, però que en la situació de servei actiu sí que ho realitzen.

Article 17 Complement per l'activitat de colònies de l'escola d'educació especial

17.1 El personal que presta els seus serveis a l'escola d'educació especial percebrà un com-

plement derivat de l'activitat extraordinària que suposa la realització de colònies, que per a l'any 2002 tindrà un import íntegre diari de 40 euros.

17.2 Aquest complement s'abonarà conjuntament amb la nòmina del mes en què es realitzin les colònies i només el percebran les persones que prestin el servei descrit a l'apartat anterior.

Article 18 Complement de productivitat

18.1 S'estableix una retribució en concepte d'assoliment d'objectius per un import potencial màxim de 531,50 euros anuals per a l'any 2002, que percebrà el personal laboral amb contracte indefinit o temporal que sigui d'alta en la plantilla de l'Institut en el moment del seu abonament, porti un període treballat mínim de 6 mesos continuats i desenvolupi les seves funcions a les dependències dels SGC, CDIAP i/o COB.

18.2 Aquest complement es pagarà en 3 vegades, els mesos de març (període de setembre a desembre), juliol (període de gener a abril) i octubre (període de maig a agost), i anirà condicionat en el 50% del seu import a l'absentisme individual del quadrimestre a què es refereix d'acord amb les següents condicions:

A: absentisme; AC: % abonament complement.

A	AC
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%
Més de 10 dies laborables	0%

18.3 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 no computaran els dies d'absència derivats d'intervenció quirúrgica i la seva convalescència, quan aquella requereixi una hospitalització. Pel que fa a la convalescència, aquesta no computarà com a absentisme en els dies compresos entre l'alta hospitalària i fins a 20 dies posteriors.

Article 19 Pagues extraordinàries

19.1 El personal laboral al servei de l'Institut percebrà 2 pagues extraordinàries l'any: una al mes de juny, i l'altra al mes de desembre.

19.2 Aquestes pagues inclouran el salari base, l'antiguitat, el complement per càrrecs unipersonals i de coordinació i el complement per increment de jornada del personal de l'escola d'educació especial.

Article 20 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 21 Increment de retribucions per als anys 2003 i 2004

21.1 L'increment dels imports dels diferents conceptes retribuïts previstos als articles 13 a 18 d'aquest Conveni per als anys 2003 i 2004 serà

el màxim que es determini amb caràcter general per al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

21.2 En el supòsit que no existeixi cap normativa de caràcter general que determini de forma obligatòria aquest increment, s'aplicarà la previsió d'increment de l'índex general de preus de consum de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

21.3 Així mateix, per a l'exercici 2003 es dota d'un fons addicional de 88.634,91 euros, per tal d'implementar mesures de classificació professional als llocs de treball adscrits a les diferents dependències de l'Institut i per assegurar que les retribucions de cada lloc de treball s'adeqüen a les seves especials condicions de desenvolupament així com per adaptar les retribucions del Conveni a les noves realitats econòmiques i de prestació del servei públic.

La plasmació d'aquestes mesures es concretarà als diferents conceptes retributius per acord de la Comissió de Seguiment i Interpretació.

Article 22

Revisió salarial

22.1 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.

22.2 En el supòsit que no existeixi cap normativa de caràcter general que reguli de forma obligatòria o prohibeixi aquesta revisió, es realitzarà d'acord amb l'increment real de l'índex general de preus al consum de la Comunitat Autònoma de Catalunya en l'any que es revisa. En aquest cas, els endarreriments en concepte de revisió salarial s'abonaran conjuntament amb la nòmina del mes de març següent a l'any que es revisa.

Article 23

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: quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i/o manutenció fora de la residència habitual. S'abonaran prèvia presentació dels documents justificatius de les despeses i fins a un màxim de:

Per estada: màxim de 54,35 euros diaris.

Per manutenció:

Mitja dieta: màxim de 15,25 euros diaris.

Dieta completa: màxim de 36,99 euros diaris.

Per estada i manutenció: màxim de 91,34 euros diaris.

b) Despeses per desplaçament: quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport. 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: 0,22 euros per quilòmetre.

Article 24

Hores extraordinàries

24.1 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.

24.2 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.).

24.3 La realització d'hores extraordinàries (que no podran ser superiors a 80 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).

24.4 Les hores extraordinàries realitzades es registraran cada dia 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 què 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.

24.5 La realització d'hores extraordinàries donarà lloc a la seva compensació o a la seva retribució.

A aquests efectes, es distingirà les realitzades en dies laborables o festius i horaris nocturns o nocturns i festius. Per dia festiu s'entenen els dies declarats festius en cada calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona. Per horari nocturn s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores. Per horari nocturn i festiu s'entenen les hores compreses entre les 22 i les 6 hores dels dies expressament declarats festius en el calendari laboral anual o en dies de descans setmanal de cada persona.

24.6 Com a criteri general, les hores extraordinàries 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:

THE: tipologia d'hora extraordinària; HC: hores a compensar.

THE	HC
En dia laborable	2 h, per cada h
En dia festiu o en horari nocturn	2 h i 6 min., per cada h
En dia festiu i en horari nocturn	2 h i 12 min., per cada h

24.7 En els supòsits que la planificació general de la prestació dels serveis impossibiliti la compensació, les hores extraordinàries es retribuïran. Aquesta retribució s'abonarà en la nòmina del mes següent a la seva realització i d'acord amb els imports de la taula següent segons el subgrup professional a què pertanyi la persona que les ha realitzat:

SG: subgrup; HEN: hora extra normal (euros/hora); HEFON: hora extra festiva o nocturna (euros/hora); HEFN: hora extra festiva i nocturna (euros/hora).

SG	HEN	HEFON	HEFN
A1	17,22	18,08	18,94
A2	16,60	17,43	18,26
B1	14,46	15,18	15,91
B2	14,38	15,10	15,82
C1	12,24	12,85	13,46
C2	11,52	12,10	12,67
D1	9,74	10,23	10,71
E1	8,16	8,57	8,98

Article 25

El rebut de salari o nòmina

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

25.2 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 què 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.

25.3 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.

25.4 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 26

Plans d'ocupació

26.1 La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de l'Institut es farà, en el seu cas, a través de plans d'ocupació.

La planificació de recursos humans i d'ocupació estarà vinculada a la planificació d'activitats i tasques de l'àmbit al qual es refereixen.

26.2 Els plans d'ocupació, com a instruments de planificació integral, contindran, si més no, les següents previsions i mesures:

Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es consideri adequada al servei de què es tracti.

Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment, qualitatiu que es demanin per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el pla. Polítiques de personal i plans parcials de gestió o operatius derivats d'aquestes previsions i mesures.

Mesures i processos de gestió que s'hagin de dur a terme en matèria de formació, promoció, mobilitat, ingrés i modificació dels llocs de treball.

Les previsions i mesures dels plans d'ocupació es reflectiran en una memòria justificativa que

continuarà les referències temporals que procedeixin, en un període màxim de 12 mesos. Aquesta memòria es remetrà al Comitè d'Empresa per a la seva negociació, amb una antelació mínima de 15 dies.

26.3 En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant, es proveirà al personal afectat un altre lloc de treball almenys de la mateixa categoria professional o equivalent i sense detriment del seu salari base.

26.4 Durant el procés de nova assignació a un nou lloc de treball, es percebran les retribucions per tots els conceptes en l'últim lloc dut a terme excepte els complements vinculants específicament al desenvolupament d'aquest lloc.

Article 27

Oferta pública d'ocupació

27.1 El conjunt de vacants que hi hagi a la plantilla i la relació de llocs de treball formen l'oferta pública d'ocupació.

Estan vacants els llocs de treball que, dotats pressupostàriament, no estiguin ocupats ni reservats per permís, excedència forçosa o incapacitat transitòria.

27.2 L'oferta pública d'ocupació serà negociada amb el Comitè d'Empresa, el qual vetllarà per la promoció del personal existent a la plantilla.

Article 28

Selecció de personal i provisió de llocs de treball

28.1 L'accés a les diverses categories de personal laboral existents a l'Institut així com la provisió dels llocs de treball es regiran per la normativa general aplicable al personal laboral al servei de les entitats locals de Catalunya.

28.2 Serà d'aplicació a l'Institut, amb les adaptacions organitzatives i/o funcionals que siguin necessàries, el reglament que reguli la selecció de personal i la provisió de llocs de treball en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Article 29

Adscripcions provisionals i comissions de serveis

29.1 Els llocs de treball es podran ocupar per mitjà d'una adscripció provisional únicament en els següents supòsits.

- Remoció o cessament en un lloc de treball obtingut per concurs de mèrits.
- Procedents d'amortització de llocs.
- Nou ingrés al servei actiu sense reserva del lloc de treball.
- Per raons de salut en els casos d'embaràs o període de lactància.
- Per raons de servei.

29.2 En casos excepcionals i amb reserva del lloc de treball, el personal podrà desenvolupar temporalment llocs o funcions diferents a les concretes del seu lloc de treball en els casos següents:

- Per raons tècniques dels serveis a oferir que exigeixin la col·laboració de persones amb especials condicions professionals.
- Per a la realització de tasques en el cas que hi hagi un volum de feina més alt i que no puguin ser ateses pel personal que habitualment ofereix aquests serveis.
- Per a l'acompliment temporal d'un lloc de treball pendent de provisió.

29.3 L'assignació de funcions o l'adscripció provisional es farà sempre per mitjà d'una resolució motivada entre el personal del mateix grup i categoria o el que formant part d'un grup inferior o diferent categoria tingui la titulació o la formació que es requereixi. Tindrà lloc pel temps imprescindible o, en tot cas, per un termini màxim de 6 mesos. Tot això es comunicarà al Comitè d'Empresa.

La seva durada podrà prorrogar-se per acord del Comitè d'Empresa.

29.4 El personal en comissió de serveis percebrà la totalitat de les seves retribucions d'acord amb el que li pertoqui pel lloc de treball que desenvolupa quan siguin superiors a les que venia percebent. En cap cas les seves retribucions no podran minvar.

Els serveis oferts mitjançant adscripció provisional o comissió de serveis podran comptar-se a efectes de mèrits o consolidació del grau o categoria personal.

Article 30

Segona activitat

30.1 El personal passarà a realitzar serveis sedentaris o secundaris en la mateixa o en altres dependències de l'Institut quan al·legui motius d'incapacitat física o psíquica, acreditats convenientment. Es tindrà en compte la disponibilitat de places vacants en plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins de les diferents dependències de l'Institut sempre que els serveis ho permetin.

La Gerència de l'Institut farà els tràmits per poder realitzar aquesta segona activitat. Abans hi haurà d'haver una sol·licitud prèvia de la persona interessada i haurà de ser escoltat el Comitè d'Empresa. Aquesta segona activitat podrà ser temporal o definitiva; en aquest darrer cas, comporta l'adscripció definitiva al nou lloc de treball.

En qualsevol cas, en el moment de passar a la segona activitat es percebran totes les retribucions inherents a la seva categoria professional de procedència.

30.2 Serà d'aplicació a l'Institut, amb les adaptacions organitzatives i/o funcionals que siguin necessàries, el reglament que reguli la segona activitat en l'àmbit de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Article 31

Promoció professional

31.1 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.

31.2 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 2 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 C, des del grup D, o al grup D, des del grup E, per al personal amb una antiguitat de 10 anys o de 5 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.

31.3 Atès el que recull l'article 303 de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, es reservarà per a promoció interna amb caràcter obligatori el 20% de places vacants a cada convocatòria.

Article 32

Contractació temporal

32.1 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 altres normatives de desenvolupament vigents.

32.2 El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball o per 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 33

Substitucions de personal en situació d'incapacitat temporal, llicència o permís

33.1 Amb caràcter general, només es contractarà personal per substituir persones que es trobin en situació d'incapacitat temporal, llicència o permís a partir del tercer dia d'absència de la persona titular del lloc de treball. Durant aquest període, la persona responsable del servei afectat haurà de planificar l'adequada prestació dels serveis amb el personal disponible.

33.2 En casos excepcionals degudament motivats, la substitució podrà acordar-se en un període de temps més breu.

33.3 El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituint.

Article 34

Seguiment de la contractació

34.1 L'Institut lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que hagin de realitzar-se per escrit, així com notificació dels contractes realitzats d'acord amb les modalitats de contractació per temps determinat en els temes previstos als articles 8 i 15 de l'Estatut dels treballadors i de la normativa reglamentària que els desplega en matèria d'informació als representants sindicals en matèria de contractació. A continuació, es fixaran els criteris de selecció i la modalitat de contractació conjuntament amb el Comitè d'Empresa.

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

Article 35

Excedències

35.1 Generalitats

35.1.1 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 al servei de les entitats locals de Catalunya per als supòsits d'excedència per tenir cura d'un fill o per incompatibilitats.

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

35.2 Excedència voluntària per interès particular

El personal amb una antiguitat mínima d'1 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 2 anys i no major a 5 anys. Aquest dret només podrà executar-se una altra vegada per la mateixa persona si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

L'Institut podrà denegar l'excedència si la concessió afecta el bon funcionament dels serveis o en funció del nombre de persones que es trobin en la mateixa situació.

La sol·licitud haurà de realitzar-se amb una antelació mínima de 30 dies a aquell en què 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 30 dies a aquell en què es vulgui fer efectiva la reincorporació.

A les persones amb una antiguitat mínima de 3 anys a l'Institut se'ls garantirà la reserva del lloc de treball que ocupen en el moment de passar a la situació d'excedència i el període de permanència en aquesta situació es computarà a efectes d'antiguitat.

En els altres supòsits, el reingrés es farà en el moment en que existeixi vacant, per adscripció provisional, condicionada a les necessitats dels serveis i sempre que es reuneixin els requisits per dur a terme el lloc de treball.

35.3 Excedència per tenir cura d'un fill

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 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.

El període d'excedència és únic per a cada causant. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

Aquesta excedència constitueix un dret del personal al servei de l'Institut. En el cas que 2 persones generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Institut en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades amb el funcionament dels serveis.

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

35.4 Excedència per prestar servei en altres administracions públiques

El personal amb contracte indefinit serà declarat en situació d'excedència quan es trobi en

situació de servei actiu en un altre lloc de treball de qualsevol de les administracions públiques o passi a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no el correspongui quedar en una altra situació i llevat que sigui compatible l'exercici d'ambdues activitats d'acord amb la normativa aplicable al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

En aquesta situació no es reserva el lloc de treball i a la persona se li aplica el règim estatutari vigent en l'Administració pública en què prestei els serveis.

L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

35.5 Excedència per agrupació familiar

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar, amb una durada mínima de 2 anys i màxima de 15, 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 definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral en qualsevol administració pública o ens del sector públic.

35.6 Excedència per tenir cura d'un familiar fins al segon grau

El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per 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 tenir cura d'un fill.

35.7 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:

- Per ocupar càrrec públic de designació o elecció que impossibiliti l'assistència al treball.
- Per exercir un càrrec sindical d'àmbit comarcal, provincial o superior.
- Per prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals que desenvolupin programes de cooperació.
- Per complir missions per períodes superiors a 6 mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.
- 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.

Article 36

Personal funcionari i/o laboral de l'Ajuntament o altres organismes autònoms municipals, que presta els seus serveis a l'Institut

36.1 D'acord amb el que es preveu a l'article 191 del Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya, el personal funcionari o laboral de l'Ajuntament de Mollet del Vallès o els seus organismes autònoms podrà passar a desenvolupar un lloc de treball de la plantilla de l'Institut.

36.2 El referit personal causarà baixa a la plantilla i la relació de llocs de treball de l'Ajun-

tament o organisme autònom de procedència i s'integrarà a la plantilla i la relació de llocs de treball de l'Institut.

36.3 Les retribucions a percebre seran les del lloc de treball de l'Institut.

En el supòsit que les retribucions íntegres percebudes a l'Ajuntament o organisme autònom de procedència fossin superiors a les que corresponen al lloc de treball de destinació a l'Institut, s'abonarà un complement personal per la diferència.

En el supòsit que es tracti de personal funcionari, la persona mantindrà les retribucions bàsiques i el nivell de complement de destinació de l'Ajuntament o organisme autònom de procedència, i la diferència de retribucions fins a l'assenyalada pel lloc ocupat a l'Institut s'abonarà en concepte de complement específic.

CAPÍTOL 5

Jornada, horaris, vacances, permisos i llicències

Article 37

Jornada de treball

37.1 S'estableix la jornada laboral ordinària de 35 hores en còmput setmanal, amb excepció del personal docent i tècnic que presta els seus serveis a l'escola d'educació especial que tindrà una jornada laboral ordinària de 30 hores en còmput setmanal, de les quals seran lectives les que estableixi el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya i la resta seran complementàries.

37.2 El calendari laboral és l'instrument tècnic per mitjà del qual es fa la distribució de la jornada. Anualment, tenint en compte el calendari de festes aprovat per la Generalitat de Catalunya, s'aprovarà el calendari laboral en el marc de la Comissió de Seguiment i Interpretació d'aquest Conveni. S'especificaran, si s'escau, les consideracions particulars que siguin necessàries en base als diversos col·lectius.

37.3 Igualment, es comunicarà al personal que treballa a torns, la concreció de la seva distribució horària, en el termini màxim d'1 mes a partir de l'aprovació del calendari laboral.

37.4 Entre l'acabament d'una jornada habitual de treball i l'inici de la següent hauran de passar, com a mínim 12 hores.

37.5 En general, s'estableix que per cada període setmanal de treball, es tindran 2 dies de descans que s'estableixen en dissabte i diumenge, excepte allò que es reguli explícitament per qüestió de serveis per llocs de treball concrets.

37.6 S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball, de 30 minuts.

Article 38

Horaris

38.1 Generalitats

38.1.1 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 criteris d'eficàcia i eficiència.

38.1.2 Els horaris que no es regulin en aquest Conveni seran determinats per l'òrgan competent de l'Institut prèvia negociació i acord amb les organitzacions sindicals.

38.2 Serveis generals centrals

38.2.1 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.

38.2.2 L'horari dels llocs de treball de conserge, oficial de primera de manteniment i tècnic especialista en manteniment serà de 8.45 a 13.30 hores al matí i de 14.30 a 16.45 hores a la tarda, de dilluns a divendres.

38.3 Centre de desenvolupament infantil i atenció precoç

L'horari del personal adscrit al CDIAP serà de 35 hores en còmput setmanal distribuïdes de la manera següent:

a) Horari de permanència obligatòria: 5 hores diàries, a realitzar de 9 a 14 hores al matí, de dilluns a divendres.

b) Horari flexible: 10 hores setmanals a realitzar en funció de la programació dels serveis del centre.

38.4 Centre Ocupacional del Bosc

38.4.1 L'horari del personal adscrit al COB serà variable al llarg de l'any, respectant la jornada de 35 hores setmanals.

38.4.2 L'òrgan competent de l'Institut acordarà abans del 15 de gener de cada any el calendari anual de treball. En el període comprès entre el 25 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, es mantindrà la jornada intensiva.

38.5 Escola d'educació especial Can Vila

38.5.1 Durant el període lectiu, la jornada laboral ordinària de 30 hores setmanals es distribuirà entre hores lectives i hores complementàries. Seran lectives les que estableixi el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya; la resta seran complementàries.

38.5.2 Durant els períodes no lectius, la jornada laboral serà de 5 hores diàries realitzades de forma continuada.

38.5.3 S'entén per complementàries tota hora efectuada dins la jornada de treball i en el recinte del centre, que estigui relacionada amb l'activitat pròpia com és ara: temps de preparació, avaluacions, programació de treballs tècnics o de manteniment, reunions, entrevistes amb familiars i/o entitats i altres de naturalesa anàloga.

38.5.4 Al personal administratiu i de serveis generals al servei de l'escola d'educació especial li seran aplicades les condicions horàries del personal al servei del SGC.

Article 39

Vacances i descansos retribuïts

39.1 Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 23 dies laborables per cada any complet de servei en el cas de SGC, CDIAP i/o COB, i d'1 mes a l'ECV; si el temps de servei fos inferior a 1 any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

En el cas que les vacances no coincideixin amb 1 mes natural, la incorporació s'efectuarà el mateix dia del mes següent al qual s'han iniciat.

El personal podrà sol·licitar la divisió de les vacances anuals. En aquest cas, la suma total dels períodes de vacances no serà superior a 23 dies laborables.

El personal que presta els seus serveis al CDIAP, COB i ECV farà coincidir el gaudiment de les seves vacances anuals retribuïdes amb el període d'inactivitat del centre, llevat que les necessitats del servei determinin el contrari.

El càlcul proporcional de les vacances no es realitza per anys naturals, sinó que es comptabilitza des de la data en què s'inicia la relació laboral fins al moment en què es gaudeix de les vacances.

Es considera període normal de vacances el comprès des de l'1 de juliol fins al 31 d'agost, però es podran realitzar en altres moments prèvia sol·licitud de la persona afectada i autorització de la Gerència.

La planificació anual de les vacances la realitzarà la Gerència de l'Institut conjuntament amb les persones responsables de cada servei i de comú acord amb el seu personal. Es comunicarà a la Gerència amb una antelació, pel cap baix, de 2 mesos.

En cas de conflicte d'interessos, s'atendrà a torns rotatoris anuals.

Les vacances no són substituïbles per compensació econòmica.

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.

39.2 Descansos retribuïts

39.2.1 Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir dels següents períodes de descans retribuït:

a) Per Setmana Santa: els 4 dies laborables immediatament anteriors al Divendres Sant.

b) Per Nadal: entre el 24 de desembre i el 7 de gener, ambdós inclosos.

La Comissió de Seguiment i Interpretació del Conveni podrà acordar una modificació puntual d'aquestes dates ateses les singularitats de cada any concret.

39.2.2 Tot el personal docent i tècnic que presta els seus serveis a l'escola d'educació especial tindrà dret a 1 mes adicional de descans retribuït, gaudit de forma consecutiva i conjunta al mes de vacances i ambdós entre l'1 de juliol i el 31 d'agost.

Durant aquest mes, el personal estarà a disposició de l'Institut per realitzar cursos de formació, elaboració dels dissenys curriculars, treball en equip de preparació del curs següent i reunions de departament.

39.2.3 Tot el personal que presta els seus serveis a SGC, CDIAP i/o COB, 3 dies laborables, que en cap cas no podran acumular al període de vacances.

Article 40

Permisos i llicències

40.1 Permisos retribuïts

En tots aquests possibles casos que s'esmenten, degudament justificats, el personal tindrà dret als permisos retribuïts següents:

a) Per naixement d'un fill es disposarà de 4 dies naturals. Es garanteix que si més no, 2 dies siguin laborables.

b) Per mort, accident o malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat, es disposarà de 4 dies naturals, si s'esdevé a Catalunya i fins a 6 dies naturals si és fora de Catalunya.

c) Per raó de matrimoni o relació de parella estable d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, es disposarà del dia.

d) Per canvi de domicili, sense canvi de residència, es disposarà de 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

e) Per concursar a exàmens finals o eliminatòries en centres oficials, es disposarà dels dies durant els quals tenen lloc.

f) Per compliment de deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps que realment sigui necessari.

g) Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia al metge col·legial si és dins de la xarxa pública o en centres hospitalaris concertats per derivació o privats en aquells supòsits d'assistència previstos a la xarxa pública.

h) Es disposarà del temps que realment sigui indispensable per acompanyar al metge o familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, si hi ha circumstàncies especials mèdiques que ho facin necessari.

i) Les treballadores embarassades podran absentar-se de la feina amb dret a remuneració per poder fer exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, amb un avís previ a l'empresa i amb una justificació de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

40.2 Llicències

El personal amb contracte indefinit podrà sol·licitar les llicències següents, que hauran de justificar-se degudament:

a) Per celebració de matrimoni o relació de parella estable, es disposarà de 15 dies naturals.

b) Es poden concedir llicències per assumptes particulars, sense dret a 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 s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

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

40.3 Especificitats dels permisos de lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment

a) Les treballadores, per raó d'infantament o adopció plena d'un menor de 9 mesos, tindran dret a un permís retribuït de 22 setmanes, que podran distribuir, segons els convingui, abans o després del part. Si el part és doble tindran 2 setmanes més.

En ambdós casos, es garantirà que 6 setmanes siguin posteriors al part.

En aquest temps s'hi inclouen les 4 setmanes, per acumulació d'hores en concepte de lactància que es preveuen a l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors.

b) En el cas d'adopció plena que comprengui infants de 9 mesos a 6 anys, tindran 20 setmanes de permís.

En tots els casos esmentats anteriorment, de les 4 últimes setmanes del permís (reglamentat a la Seguretat Social) en podrà gaudir tant la mare com el pare o el tutor legal en el cas que tots 2 treballin.

c) Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no faci una activitat retribuïda, tindrà dret a una reduc-

ció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Tindrà el mateix dret que hagi de tenir cura d'un familiar fins al segon grau 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.

d) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal te dret a percebre el 100% de la retribució íntegra fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, la persona interessada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en que es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat a) d'aquest article 40.3.

En el supòsit que la concessió d'aquest permís afecti el rendiment global dels serveis, a proposta de la persona responsable de la corresponent dependència i amb l'acord de la persona interessada, la Gerència podrà resoldre l'acumulació del període de reducció de jornada de treball diària en un únic període continuat de permís retribuït de 12 setmanes. Aquest supòsit serà d'aplicació directa per al personal docent de l'ECV.

40.4 Procediment administratiu

Pel que fa a la demanda i justificació de totes les situacions anteriors, cal atènyer-se a:

a) Qualsevol dels permisos i llicències explícites, caldrà sol·licitar-les de forma prèvia, per mitjà dels protocols i impresos que l'organització disposa a tal fi, o a través de la corresponent instància, si s'escau.

Els permisos i les llicències de fins a 10 dies de durada hauran de sol·licitar-se amb 2 dies hàbils d'antelació i amb 9 dies els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en què 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.

b) Totes les causes previstes en aquest article hauran de ser justificades degudament a la Gerència de l'Institut en un termini màxim de 3 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

CAPÍTOL 6

Formació i perfeccionament del personal

Article 41

Formació i perfeccionament professional

La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen 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 quan 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:

a) Formació interna

a.1 Anualment, l'Institut realitzarà, conjuntament amb la representació del personal, un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu, del qual sortirà la proposta del pla de formació anual.

D'aquest pla, que recollirà l'oferta formativa de caràcter col·lectiu, se'n facilitarà còpia a tot el personal i es desenvoluparà al llarg de l'any.

A efectes metodològics del desenvolupament del pla de formació, cal atènyer-se a:

L'Institut preveurà una partida pressupostària equivalent al 0,5% del capítol 1 dels pressupostos destinada a plans de formació amb caràcter global per a tota la plantilla, que finançarà amb recursos propis o amb col·laboració amb altres institucions i entitats.

La realització efectiva de les accions formatives es farà a través de personal propi o en col·laboració amb d'altres institucions i/o centres oficials reconeguts.

El personal, mitjançant el corresponent formulari, faran una sol·licitud indicant aquelles accions formatives en les que estan interessats, tenint en compte les indicacions referents a aprenentatges, objectius i destinataris.

La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'Institut s'establirà, en base a les prioritats que faran els responsables de cada servei de l'Institut, tenint en compte els criteris establerts conjuntament amb les organitzacions sindicals.

Dels llistats d'assistència a cada una de les accions formatives, es donarà compte a les organitzacions sindicals.

L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu. S'incentivarà amb compensació de jornada quan es tracti de cursos organitzats fora de la jornada ordinària.

a.2 Pel que fa a les accions formatives individuals, contemplades en el pla de formació, i que tenint relació amb la pròpia feina municipal hagin estat autoritzades a petició de l'interessat, seran abonades per l'Institut fins a les quantitats següents:

G: grup; IM: import màxim en euros.

G	IM
A	751,27
B i C	601,01
D i E	450,76

De la quantitat rebuda, el 50% estarà condicionada al fet que la persona interessada segueixi treballant a l'Institut un mínim de 3 anys des de la realització del curs. En cas contrari, aquest import li serà retintut.

Això també comportarà que el temps d'assistència en horari laboral li computi com a temps efectiu de treball.

b) Formació externa

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni, amb contracte indefinit o amb contracte temporal però amb una antiguitat mínima de 6 mesos continuats, tindran dret que se'ls faciliti, en base a les necessitats del servei, el següent:

a) Gaudir de permisos necessaris per presentar-se a exàmens, segons recull l'article 40.1.e).

b) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut i es faci en centres oficials o homologats.

c) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Aquest apartat quedarà limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball. Així mateix, el permís de formació no retribuït no podrà tenir una durada superior a 1 mes.

d) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre significarà la recuperació de la jornada.

Article 42

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 a favor del personal

Article 43

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 662,92 euros.

b) Als 35 anys de servei, 1 setmana addicional de vacances i una paga especial que consisteix en un 50% d'1 mensualitat de retribucions íntegres.

Article 44

Jubilació

44.1 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.

44.2 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 estigui a punt de rebre i el salari mínim interprofessional d'aquest any, referida a 10 anualitats.

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

44.3 L'Institut determinarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà de tot plegat els representants del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants.

44.4 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.

44.5 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 12.020,24 i 36.060,73 euros.

La concessió de la jubilació anticipada requerirà, prèviament, un informe al Comitè d'Empresa.

Article 45

Incapacitat temporal

45.1 L'Institut abonarà al personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal un complement que, sumat al subsidi oportú que rebri de la Seguretat Social, arribi al 100% de les seves retribucions íntegres, fins que s'incorpori de nou a la feina i fins que es mantingui l'obligació de cotitzar.

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

Aquesta clàusula queda també condicionada al fet que, en el semestre anterior de referència (gener-juny, juliol-desembre) l'absentisme del conjunt de l'Institut no superi el 7%. Per al càlcul no es consideraran absentisme els supòsits d'absències derivades d'accident de treball, malaltia professional, maternitat, interrupció de l'embaràs, permisos i vacances. La metodologia per a la seva aplicació i la seva concessió seran objecte d'acord al si de la Comissió de Seguitment i Interpretació del Conveni.

45.2 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 acreditada capacitat per 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 d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual.

45.3 En el cas que, amb motiu de la revisió de la incapacitat, el treballador obtingui l'alta per tornar a treballar, se li aplicarà la normativa de funció pública en matèria de rehabilitació de personal funcionari.

Article 46

Cobertura de riscos

46.1 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, 19.322,93 euros.

b) Per incapacitat permanent absoluta derivada o no d'accident laboral, 38.645,87 euros.

c) Per incapacitat permanent total derivada o no d'accident laboral, 19.322,93 euros.

d) Per incapacitat a causa d'un accident de circulació, 38.645,87 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment i successivament segons l'índex general de preus al consum de la comunitat autònoma de Catalunya.

46.2 Així mateix, l'Institut contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi els riscos d'accident i/o mort per al personal que realitzi les activitats de colònies de l'escola d'educació especial.

Article 47

Bestretes reintegrables

47.1 L'Institut podrà concedir al personal 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'1 mes des de la seva concessió. L'incompliment d'aquesta premissa invalidarà la concessió.

47.2 La sol·licitud haurà de respondre a alguna d'aquestes necessitats:

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

b) Execució judicial de deutes.

c) Despeses medicoquirúrgiques no cobertes per la Seguretat Social.

d) Despeses de sepeli.

Per a qualsevol altre supòsit, caldrà acord específic de la Comissió de Seguitment i Interpretació d'aquest Conveni.

47.3 En cap cas, la bestreta no serà superior a la quantitat de 2.404,05 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 48

Assistència jurídica i fiances

48.1 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. 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.

48.2 Així mateix, l'Institut dipositarà totes les finances que puguin ser judicialment imposades en procediments oberts al personal al seu servei per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Institut.

Article 49

Personal de conducció de vehicles

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives de carnet de conduir d'aquells treballadors o treballadores que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària, i no hi hagi estat requisit per obtenir la plaça, serà abonat per l'Institut amb sol·licitud prèvia i justificació.

Article 50

Servei de menjador

50.1 L'Institut compensarà el personal al seu servei quan per la realització de les seves funcions hagin de fer ús del servei de menjador del centre ocupacional i de l'escola d'educació especial.

50.2 Aquesta prestació tindrà la consideració de rendiment en espècie en els supòsits que així es prevegi a la normativa reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques. Quan així sigui, anirà a càrrec de l'Institut el pagament del corresponent ingrés a compte a l'Administració Tributària.

CAPÍTOL 8

Condicions de Seguretat i Salut Laboral

Article 51

Salut laboral

51.1 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/ores. També es compromet a coordinar les actuacions de les diverses dependències amb els serveis de prevenció.

51.2 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'ava-

luar 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) En aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'Institut implantarà i actualitzarà a cadascuna de les seves dependències un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. En el marc del Comitè de Seguretat i Salut es pactarà la prioritització de les referides dependències.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

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

c) 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.

d) 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 què es desenvolupi el seu treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

L'Institut donarà una formació bàsica de 30 hores i les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

51.3 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. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'Institut haurà d'encarregar a la persona en qüestió, dins de la mateixa dependència, tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervingran els serveis de prevenció.

51.4 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.

51.5 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/ores.

51.6 En els últims anys s'ha desenvolupat un canvi en la conscienciació per part de la societat sobre la protecció del medi ambient que ha comportat un canvi en la mentalitat de la societat en el respecte del medi natural. Aquest canvi ha arribat al món del treball i progressivament les empreses implanten mesures mediambientals amb la finalitat de ser més respectuosos amb el medi, a la vegada que per l'estalvi econòmic que això comporta.

Atesa la importància de garantir un medi ambient saludable en els centres de treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar amb aquest objectiu.

L'Institut i la representació del personal, acorden la creació d'una Comissió que estudiï les mesures concretes per al desenvolupament d'una millor protecció del medi ambient.

Article 52

Comitè de Seguretat i Salut

52.1 A l'Institut es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34.3.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 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, reunits conjuntament i garantint que a cada secció sindical actualment constituïda li correspongui un delegat/ada de prevenció.

52.2 El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos a l'Institut. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la seva posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització de la feina i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

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.

52.3 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, les visites que consideri oportunes.

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.

52.4 Els representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats/ades de prevenció.

Són competències dels delegats i les delegades de prevenció:

a) Col·laborar amb la Direcció de l'Institut a millorar l'acció preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació del personal en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per l'Institut sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals abans que siguin executades:

La planificació i l'organització de la feina a l'Institut i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Institut, incloent-hi la designació de les persones encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

La designació de les persones encarregades de les mesures d'emergència.

Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18.1 i 23.1 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.

d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats i les delegades de prevenció, aquests/aquestes estan facultats/ades 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/ades 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 i la salut dels treballadors, sense perjudici del que disposa l'ar-

ticle 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 què es refereix l'article 21.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals: "quan en el cas a què 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 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 24 hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord a què 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 53

Pla de drogodependències, tabaquisme i alcoholisme

El Comitè de Seguretat i Salut durà a terme un pla de prevenció contra les drogodependències. Les accions del pla estaran orientades a aconseguir una millora en la salut i es desenvoluparà amb la cooperació i la participació de totes les parts implicades: Institut, sindicats, personal i organismes oficials.

Les actuacions que s'estableixin aniran dirigides a reduir les causes i les conseqüències del consum de drogues, tabac i alcohol en el medi laboral a través d'accions preventives, assistencials i rehabilitadores.

Els objectius bàsics d'aquest pla seran:

Prevenir conductes de consum de drogues i alcohol.

Fomentar la responsabilitat i la col·laboració de tot el personal per tal de complir les normes que s'estableixin en el pla.

Proporcionar assessorament, informació i tractament al personal afectat i als seus familiars d'aquest tipus de problemes per tal que puguin incorporar-se de nou en el medi socio-laboral.

Prevenir la sinistralitat laboral.

Millorar la productivitat i la qualitat del treball.

Reduir l'absentisme.

Harmonitzar les relacions laborals.

Article 54

Reconeixement mèdic

54.1 Anualment, dins del darrer quadrimestre de l'any, l'Institut farà un reconeixement

mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

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'aconseguís per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment de la persona afectada.

Per a l'anàlisi estadístic, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 55

Capacitat disminuïda

55.1 S'entén per capacitat disminuïda aquella que queda expressada en els apartats a) i b) de l'article 137.1 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

El personal en situació d'incapacitat permanent total serà destinat a un lloc de treball adequat a les seves condicions físiques, sempre que sigui possible, i adequat les seves condicions laborals i econòmiques al nou lloc assignat.

55.2 Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en contrast amb el de la mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva (i tenint en compte les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. Si, per impossibilitat, fos assignada una destinació de categoria inferior conservarà les mateixes retribucions per salari base i es preservarà, si és possible, la mateixa base de cotització a efectes de jubilació.

55.3 L'Institut haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball a les persones amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificultin la seva mobilitat física.

Article 56

Protecció de l'embaràs

56.1 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.

56.2 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 garantir la protecció de l'embaràs.

Article 57

Ajut per fills discapacitats

S'abonarà un ajut mensual per cada fill amb discapacitats físiques i psíquiques que convisqui i depengui econòmicament de la persona petionària, per la diferència entre la prestació familiar que cobreix i l'establerta per la Seguretat Social com a prestació familiar que cobreix i l'establerta per la Seguretat Social com a prestació

familiar per minusvàlid major de 18 anys, fins a un màxim de 122,73 euros.

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

Article 58

Roba de treball

58.1 L'Institut facilitarà la roba adequada de treball al personal que ofereixi serveis en aquells llocs que impliquin un desgast de peces superior al que és normal o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, com al personal que hagi d'usar uniforme i almenys 2 vegades l'any. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

58.2 La roba que correspongui al període d'estiu s'haurà de lliurar abans no finalitzi el mes de maig i la d'hivern abans del 15 d'octubre.

58.3 La uniformitat i quantitat de lliurament és el que es recull a l'annex 2 d'aquest Conveni.

La periodicitat de lliurament serà anual.

Cada 2 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.

Tant les previsions d'aquest article com la rotació a què es refereix l'apartat anterior, s'inicien l'any 2003.

58.4 Quan el treballador o la treballadora deixi el seu lloc de treball restarà obligat a tornar la roba de treball, que se li hagi lliurat en la darrera ocasió, a la persona responsable de la seva dependència. En cas contrari, es podrà descomptar econòmicament el valor del cost del material no retornat.

58.5 Els uniformes seran obligatoris per als llocs de treball que figuren a l'annex 2 d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 9

De les responsabilitats

Article 59

Règim disciplinari

59.1 El personal al servei de l'Institut podrà ser sancionat com a conseqüència d'incompliments laborals, d'acord amb el que preveu el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i altra normativa aplicable al personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

La imposició de sancions requerirà la instrucció d'un expedient disciplinari contradictori que s'iniciarà per mitjà d'un plec de càrrecs formulat per l'òrgan competent de l'Institut i que continuarà la relació de fets imputats.

Es concedirà a la persona interessada un termini de 10 dies perquè presenti el seu escrit de descàrrecs.

Transcorregut aquest termini es dictarà resolució imposant la sanció que procedeixi o sobreseient l'expedient en el termini d'uns altres 10 dies. Aquesta resolució es notificarà a la persona interessada expressant els recursos que hi càpiguen i els terminis per interposar-los.

Els representants del personal seran informats de l'inici d'expedients per causes greus o molt greus. També s'informarà els representants

dels treballadors en el marc del Comitè d'Empresa de l'aplicació de retenció d'havers o de suspensió de feina com a conseqüència d'una acció sancionadora.

59.2 Es garanteix que el personal que per motiu de sanció sigui suspès de feina i/o salari, un cop complert el temps de sanció, serà admès a partir de la demanda de reingrés que haurà de realitzar-se en el termini de 30 dies.

Article 60

Malaltia mental i toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes del personal que tinguin com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com una malaltia i el Comitè d'Empresa haurà de ser consultat explícitament.

CAPÍTOL 9

Drets sindicals i garanties

Article 61

Informació sindical

61.1 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.

61.2 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 62

Garanties dels representants del personal

62.1 Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, constituïdes en l'Institut podran, cadascuna d'elles, designar 1 delegat o delegada sindical (LOLS) amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als membres del Comitè d'Empresa.

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

El crèdit horari resultant i reconegut a cada secció sindical, sobre la base dels crèdits horaris individuals, podrà ser acumulat i distribuït, en temporalitat anual, entre els representants del personal de la mateixa secció sindical que sense traspassar el màxim total poden quedar rellevats de la prestació de la feina sense que la seva retribució en surti perjudicada.

L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrat de planificació anual, en el que s'indicarà el nom de la persona i el nombre d'hores assignades mes a mes. Aquesta planificació, podrà ser modificada, exclusivament, en els darrers 5 dies dels mesos d'abril, agost i desembre.

En el cas que no s'hagi plantejat aquesta planificació anual, s'entendrà que el crèdit horari és individual i no transferible sota cap concepte.

62.3 Les seccions sindicals constituïdes podran, d'acord amb l'article 52 d'aquest Conveni, nomenar un delegat o una delegada de preven-

ció que exercirà aquestes funcions en el si del Comitè de Seguretat i Salut.

El delegat o la delegada de prevenció realitzarà les seves funcions amb càrrec al crèdit horari individual, en el cas que en disposi, o amb càrrec al còmput acumulat i de planificació anual, en el cas que aquestes funcions les exercixi una persona diferent de la que ocupi la condició de representant sindical.

62.4 Els membres del Comitè d'Empresa o delegats sindicals que tinguin càrrecs de representació sindical a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal dels sindicats majoritaris presents a la Mesa general de la funció pública disposaran, amb un acord previ amb l'Institut, d'un nombre d'hores sindicals addicionals per atendre aquesta representació.

62.5 Per fer possible l'equilibri entre l'exercici dels drets sindicals i la planificació i organització del treball, la utilització d'hores sindicals per 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 63

Drets de les persones afiliades a les organitzacions sindicals

63.1 El personal al servei de l'Institut tindrà dret, si així ho sol·liciten, 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 l'organització respectiva tot adjuntant una llista mensual a la secció sindical amb les retencions que se li hagin fet.

63.2 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 64

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 33 hores anuals per al conjunt per a les reunions o assemblees convocades pels seus representants o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes.

b) Assemblees sectorials: les seccions sindicals legalment constituïdes tindran dret a convocar assemblees sectorials en els centres de treball quan les circumstàncies ho requereixin i fins a un màxim de 18 hores durant tot l'any.

c) Reunions de secció sindical: les convocatòries de reunió que afectin exclusivament les persones afiliades a una organització sindical constituïda a l'Institut, comptaran amb un crèdit de 30 hores anuals.

En tots els casos, serà obligatori fixar 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 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.

Article 65

Mitjans materials i econòmics per al funcionament de les seccions sindicals

65.1 L'Institut garantirà que les seccions sindicals més representatives disposin de l'espai, les instal·lacions i els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals. Es consideraran mitjans necessaris, a més del material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

65.2 L'Institut consignarà en els seus pressupostos un fons per subvencionar les seccions sindicals per a despeses relacionades amb l'exercici de les seves funcions, amb un import de 70,15 euros per cada membre que l'organització sindical tingui al Comitè d'Empresa. Aquesta subvenció serà abonada a cada secció sindical durant el primer trimestre de l'any.

65.3 Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització del treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, telèfon, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels treballadors per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seva funció sindical i de representació en l'àmbit de l'Institut.

DISPOSICIÓN DEROGATÓRIA

Queden derogats tots els convenis col·lectius vigents amb anterioritat a aquest, així com les remissions que en aquests es poguessin haver fet a altres convenis d'àmbit diferent a l'Institut.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Els annexos 1 i 2 d'aquest Conveni en forma part integrant.

2. Podrà acordar-se, en la forma prevista en la normativa laboral d'aplicació, la incorporació a aquest Conveni del personal al servei d'altres organismes autònoms de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

En aquest supòsit, es realitzaran les adequacions oportunes del seu redactat.

3. Els acords que s'assoleixen en matèria de personal docent al servei de la Generalitat de Catalunya en el termini de vigència d'aquest Conveni seran presos en consideració per la Comissió d'Interpretació i Seguiment d'aquest a efectes de la seva aplicació al personal docent al servei de l'Institut.

4. Els criteris que s'acordin a l'Ajuntament de Mollet del Vallès en relació a l'aplicació de l'Acord de 13 de novembre de 2002 entre l'Administració general de l'Estat i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSI-CSIF, per a la modernització i millora de l'Administració pública, s'aplicaran igualment en l'àmbit de l'Institut.

En el supòsit que la forma concreta d'aplicació no s'adapti a les condicions pròpies de l'Institut, la Comissió d'Interpretació i Seguiment del Conveni decidirà el mecanisme singular d'aplicació.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. La implantació de l'estructura de retribucions prevista en aquest Conveni es realitzarà en la nòmina del mes següent a aquell en què el Conveni sigui aprovat pel Ple de l'Ajuntament. Nogensmenys, l'abonament dels imports en concepte d'endarreriments pel seu caràcter retroactiu a 1 de gener de 2002 es realitzarà en la nòmina del mes de desembre de 2002.

2. Totes les referències que en aquest Conveni es realitzen al Comitè d'Empresa, s'entenen realitzades al conjunt de delegats i delegades de personal mentre que, d'acord amb la normativa legal d'aplicació, no correspongui elegir un Comitè d'Empresa a l'Institut o, encara que correspongui, no s'hagi realitzat la corresponent elecció.

3. Els contractes finalitzaran per les causes assenyalades al respecte en l'Estatut dels treballadors, excepte el que s'estableix en els apartats g), h) i i) del seu article 49, així com per cessament del servei o activitat de manera definitiva i fonamentat en causes tecnològiques i econòmiques.

En el cas de suspensió temporal dels contractes, com a conseqüència de les causes previstes en els apartats i) i j) de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, així com per cessament de l'activitat per reforma o qualsevol altra causa, l'Institut garantirà la percepció de totes les retribucions.

En aquests casos, es farà el que es prevegi en aquest Conveni respecte dels plans d'ocupació i relació de llocs de treball, sense perjudici dels procediments fixats amb aquesta finalitat en l'Estatut dels treballadors.

En el cas que hi hagi una declaració per acomiadament improcedent d'un treballador o treballadora de l'Institut, l'opció de nova admissió, en qualsevol cas, li correspondrà a aquest, en els termes previstos en l'article 56 de l'Estatut dels treballadors.

4. El personal que voluntàriament cessi en la seva prestació laboral ha de comunicar-ho a l'Institut amb una antelació no inferior a 15 dies.

La notificació del cessament voluntari ha de realitzar-se per escrit.

La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

DISPOSICIONS FINALS

1. 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 actúï de la forma reglamentària prevista.

2. 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.

3. 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 i complement per increment de jornada a l'escola d'educació especial, referides a 1 mes i dividit entre 30 dies.

4. Els descomptes fets al personal ocasionats per l'exercici del dret de vaga es destinaran a l'ajut solidari amb la ciutat germana de Cinco Pinos (Nicaragua) o a organitzacions no governamentals dedicades al treball solidari amb el tercer món.

5. Com a element complementari, a efectes de tipificació de les faltes disciplinàries previstes en la normativa aplicable en el règim sancionador al personal, s'estableix, com a falta molt greu l'assetjament sexual i moral.

Igualment, tenint en compte les circumstàncies i fets que concorrin es posaran en coneixement de la fiscalia presentant-se com a part l'Institut i els representants del personal.

6. Aquest Conveni del personal al servei de l'Institut Municipal de Serveis als Disminuïts Psíquics es tramitarà de conformitat amb allò que preveu la legislació vigent.

ANNEX 1

Categories professionals

Neuròleg-pediatra:

S'integren les persones que, estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari, mitjançant un contracte laboral fan funcions pròpies de la seva titulació a l'Institut.

Pedagog/a

S'integren les persones que tenint la titulació superior universitària corresponent, desenvolupen en l'Institut unes tasques adients a la seva titulació.

Psicòleg/a

S'integren les persones que tenint la titulació superior universitària corresponent, desenvolupen en l'Institut unes tasques adients a la seva titulació.

Psiquiatra

S'integren les persones que tenint la titulació superior universitària corresponent, desenvolupen en l'Institut unes tasques adients a la seva titulació.

Tècnic/a superior del centre ocupacional

S'integren les persones que, estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral fan funcions pròpies de la seva titulació al COB.

Tècnic/a superior de l'escola d'educació especial

S'integren les persones que, estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral fan funcions pròpies de la seva titulació a l'escola d'educació especial Can Vila.

Logopeda

És la persona que exerceix funcions docents i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

Fisioterapeuta de l'escola d'educació especial

És la persona que a l'escola d'educació especial Can Vila exerceix les funcions i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

Mestre/a de l'escola d'educació especial

És la persona que a l'escola d'educació especial Can Vila, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la normativa legal i reglamentària d'aplicació, exerceix funcions docents i programa els treballs que desplega dins el marc pedagògic i/o didàctic establert pel centre.

Tècnic/a mitjà de l'escola d'educació especial

S'integren les persones que, estant en possessió del corresponent títol professional mitjà de caràcter universitari o d'escola tècnica, mitjançant un contracte laboral fan funcions pròpies de la seva titulació a l'escola d'educació especial Can Vila.

Cap d'administració

És la persona que, amb titulació universitària de grau mitjà, té la responsabilitat directa dels serveis administratius de l'Institut.

Fisioterapeuta del CDIAP

És la persona que al CDIAP exerceix les funcions i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

Teraapeuta ocupacional

És la persona que, amb titulació universitària de grau mitjà, atendrà el funcionament del grup d'usuaris del centre ocupacional al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cadascú. Així mateix, participarà en l'elaboració del programa individual i general de grup de rehabilitació, com també del seu desenvolupament teòric i pràctic.

Administratiu/va

És la persona que actua sota la direcció immediata del/la cap d'administració i que s'encarrega d'unes funcions dins de les quals té la iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats o no sota les seves ordres.

Educador/a del centre ocupacional

És la persona que presta els seus serveis en el centre ocupacional seguint les orientacions dels tècnics especialistes, en tots els aspectes del programa de rehabilitació.

Aquesta col·laboració s'estén en tots els aspectes relacionats amb l'ordre, seguretat i entreteniment de les persones usuàries del servei.

Educador/a de l'escola d'educació especial

És la persona que presta els seus serveis en l'escola d'educació especial seguint les orientacions del personal docent i altres tècnics especialistes, en tots els aspectes de la programació educativa.

Aquesta col·laboració s'estén a tots els aspectes contemplats per l'aprenentatge dels alumnes, adquisició d'hàbits, d'autonomia personal, de convivències, etc.

Tècnic/a especialista en manteniment

És la persona que amb la qualificació professional necessària es dedica als treballs generals i singulars de manteniment de les diferents dependències de l'Institut.

Auxiliar administratiu/va

És la persona que es dedica a les operacions elementals de caràcter administratiu, sota la direcció immediata de l'administratiu/iva i del/la cap d'administració.

Oficial de primera, especialitat manteniment

És la persona que, posseint la pràctica de l'ofici corresponent, realitza treballs generals de manteniment de les instal·lacions de les diferents dependències de l'Institut, pròpies del seu ofici.

Conserge

És la persona encarregada de tenir cura dels accessos a les dependències de l'Institut on hagi

DEPARTAMENT DE MEDI AMBIENT I HABITATGE

estat destinat/ada, controla les entrades i sortides de persones, realitza funcions de custòdia i vigilància i té cura del normal funcionament de les instal·lacions comunes dels edificis.

ANNEX 2

Roba de treball

Oficial de primera, especialitat manteniment

a) Estiu
3 jerseis (50% poliester/50% cotó) de màniga curta amb 1 butxaca

2 pantalons primis tipus texà (65% poliester/35% cotó), amb goma a la cintura

1 jersei prim (90% acrílic/10% llana), de coll amb punta

1 parell de sabates amb plec interior de protecció, laterals perforats

2 guants de treball

b) Hivern

3 camises primes (65% poliester/35% cotó), amb màniga llarga i butxaques

2 pantalons gruixuts tipus texà (65% poliester/35% cotó), amb goma a la cintura

2 jerseis (90% acrílic/10% llana), de coll alt amb cremallera.

1 anorac amb màniga desmuntable

1 botes amb plec interior i protecció

1 botes d'aigua

2 guants de treball

1 impermeable de 2 peces

Logopeda

2 xandalls

2 samarretes

Fisioterapeuta del CDIAP

2 xandalls

2 samarretes

1 banyador

1 xancles d'aigua

Tot el personal de l'escola d'educació especial

2 xandalls

2 samarretes

1 banyador

1 xancles d'aigua

Tot el personal del centre ocupacional

1 xandall

1 bata

2 samarretes

1 banyador

1 xancles d'aigua

(04.007.044)



CENTRE DE LA PROPIETAT FORESTAL

RESOLUCIÓ

MAH/4124/2003, de 23 de desembre, de publicació de les subvencions concedides a l'emparedat de l'Ordre de 14 de desembre de 2001, per la qual s'aproven les bases reguladores dels ajuts en l'àmbit del medi natural, i la Resolució MAB/3492/2002, de 25 de novembre, que en fa pública la convocatòria durant el període 2003-2004, modificada per la Resolució MAB/1463/2003, de 16 de maig.

D'acord amb el que estableix la base 7 de l'article 94 del Decret legislatiu 9/1994, de 13 de juliol, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, en la modificació que en fa la Llei 4/2000, de 26 de maig, de mesures fiscals i administratives;

Vistos els Acords del Consell Rector del Centre de la Propietat Forestal de 26 de març, 24 d'abril, 29 de maig i 29 d'octubre de 2003,

RESOLUCIÓ:

Donar publicitat a les subvencions concedides durant l'any 2003 pel Centre de la Propietat Forestal d'import superior a 6.000,00 euros, les quals es detallen a l'annex d'aquesta Resolució.

Santa Perpètua de Mogoda, 23 de desembre de 2003

XAVIER MATEU I LLEVADOT
Director gerent

ANNEX

Subvencions atorgades d'acord amb l'Ordre de 14 de desembre de 2001 (DOGC núm. 3539, de 21.12.2001), la Resolució MAB/3492/2002, de 25 de novembre (DOGC núm. 3775, de 4.12.2002) modificada per la Resolució MAB/1463/2003, de 16 de maig (DOGC num. 3891, de 26.5.2003)

Objecte de l'ajut: ampliació, protecció i millora de la superfície forestal (mesura i2 PDR).

Partida pressupostària: 22.6570.78.

(Imports en euros).

Perceptor: A.D.E. Ramaders, SL.

Import: 101.256,90.

Perceptor: Actividades Forestales y Urbanas, SL.

Import: 10.509,81.

Perceptor: Agrícola i Forestal Rama, SA.

Import: 61.764,14.

Perceptor: Agrícola y Ganadera del Ampurdán, SL.

Import: 20.338,13.

Perceptor: Agriforestal Lloveras, SL.

Import: 47.485,31.

Perceptor: Agrimed Santa Anna, SL.

Import: 16.539,80.

Perceptor: Agrobanch, SA.

Import: 36.669,50.

Perceptor: Agrocir, SA.

Import: 36.041,59.

Perceptor: Agrofitor, SA.

Import: 95.089,20.

Perceptor: Agropecuaria El Maset, SL.

Import: 8.430,99.

Perceptor: Agustí Coll Callico, SA.

Import: 34.762,09.

Perceptor: Albert & Anna, SL.

Import: 25.799,13.

Perceptor: Albó Torrents, Josep Maria.

Import: 45.768,78.

Perceptor: Aldea de Buscarons, SL.

Import: 50.468,30.

Perceptor: Aleix Llopert, Joan.

Import: 26.553,98.

Perceptor: Alemany Cambrerol, M. Dolors.

Import: 39.614,97.

Perceptor: Alfaras Panareda, Xavier.

Import: 40.457,77.

Perceptor: Alfaras Pou, Josep.

Import: 58.400,57.

Perceptor: Alfonso Sales, Samuel.

Import: 8.150,43.

Perceptor: Almeda Fina, Joaquim Maria.

Import: 12.004,58.

Perceptor: Altarriba Argerich, Josep.

Import: 8.243,27.

Perceptor: Altarriba Serra, Ramon.

Import: 16.357,68.

Perceptor: Altoesgo, SL.

Import: 13.374,47.

Perceptor: Andreu Santanach, Consuelo.

Import: 50.684,62.

Perceptor: Anglada Puigcerver, Manuel.

Import: 14.286,36.

Perceptor: Anglerill Espelt, Ramon.

Import: 8.512,42.

Perceptor: Ansell Sys, Stephanie.

Import: 23.431,36.

Perceptor: Antoni Boix Serra i Pilar Martinez CB.

Import: 7.501,99.

Perceptor: Aprofitaments Forestals, SL.

Import: 22.033,99.

Perceptor: Arderiu Freixa, Antoni.

Import: 18.786,57.

Perceptor: Arderiu Viñas, Trinidad.

Import: 40.008,43.

Perceptor: Argemi Fuster, Rogeli.

Import: 7.086,16.

Perceptor: Argemi Vila, Dolors.

Import: 12.136,69.

Perceptor: Armengol Barniol, Antoni.

Import: 23.103,59.

Perceptor: Armillas Alager, M. Asuncion.

Import: 54.793,14.

Perceptor: Arnedo Soriano, Elena.

Import: 23.616,09.

Perceptor: Aromir Masaguer, Fidel.

Import: 129.105,96.

Perceptor: Arrendadora Inbar, SA.

Import: 13.964,33.