

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/2519/2005, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24.12.2004-31.12.2009 (codi de conveni núm. 0802022).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de desembre de 2004, i d'acord 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronat Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24.12.2004-31.12.2009 (codi de conveni núm. 0802022) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 22 de juny de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

V CONVENI

col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24.12.2004-31.12.2009

Aquest V Conveni col·lectiu del Patronat Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès ha estat negociat i signat pels representants del Patronat Municipal d'Educació i pels representants del Comitè de Personal.

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídic-laboral, presta o pres-

ti serveis en el Patronat Municipal d'Educació (PME) de Sant Cugat del Vallès.

Queden exclosos del present Conveni els professionals la relació dels quals amb el PME es derivi de l'acceptació d'una minuta o pressupost dels seus serveis, i formalitzada mitjançant un contracte administratiu.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2004 a efectes econòmics i, des de l'endemà de la seva signatura fins al 31 de desembre de 2009, la seva totalitat.

Pel personal no docent amb categoria auxiliar administratiu i cap de cuina la vigència a efectes econòmics serà des de l'1 de maig de 2003.

Article 3

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es objecte de denúncia dins el termini de preavis de 2 mesos respecte a la data en què finalitzi la seva vigència inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 4

Prelació de normes i condicions més beneficioses

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre el PME i els seus treballadors amb caràcter general. Amb caràcter supletori o en allò que no estigués previst en el present Conveni s'estarà al que disposen l'Estatut dels treballadors i el Decret 214/1990, de 10 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, així com altres disposicions reguladores en matèria d'ensenyament, com la LOCE, la LOPAGC i la LOGSE, i de dret laboral de caràcter general.

Qualsevol normativa o llei més beneficiosa que pugui sortir o no estigués recollida durant el període de vigència, serà d'aplicació en el present Conveni.

Així mateix, es garanteixen els drets ja adquirits pels treballadors en qualsevol tipus de contracte, disposició o costum que no vulnerin el dret administratiu ni laboral ni l'esperit i la lletra del present Conveni, tot això sense perjudici dels pactes que al respecte puguin acordar-se entre el PME i els seus treballadors.

Qualsevol pacte contrari entre treballador/a i el PME no prevaldrà sobre el que aquí s'estableix. Vinculació a la totalitat.

Article 5

Compensació i absorció

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

Article 6

Comissió Paritària

D'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels treballadors, es constituirà una Comissió Paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del Conveni, que estarà formada per 3 representants del PME i 3 representants del Comitè de Personal.

Catalana de Cooperació al Desenvolupament ha decidit ampliar el crèdit inicialment previst a l'apartat 3 de la Resolució GAP/1401/2005, de 2 de maig, a càrrec de la partida 6880D/4806802 en un import de 800.000,00 euros;

Atès el que disposen l'article 3.2.a) del Decret 236/2003, de 8 d'octubre, pel qual s'aproven els Estatuts de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament i el Capítol IX del Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre;

RESOLC:

Modificar l'apartat 2 de la Resolució GAP/1401/2005, de 2 de maig, que queda redactat de la manera següent:

“—2 L'import màxim de les subvencions previstes en aquesta convocatòria és de 8.270.800,00 euros amb càrrec a la partida pressupostària 6880D/4806802 del pressupost de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament per al 2005.”

Barcelona, 19 d'agost de 2005

ALBERT ROYO I MARINÉ
Vicepresident del Consell d'Administració
(05.209.201)



La Comissió Paritària es reunirà ordinàriament 2 cops a l'any, en els mesos de juny i de setembre i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit personal d'aquest Conveni. Si hi ha desacord, les parts podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL).

Article 7

Organització del treball

L'organització del treball és facultat del PME i la seva aplicació correspon als titulars dels comandaments dels diferents centres educatius, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat a l'Estatut dels treballadors.

Article 8

Classificació professional

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació exigida per accedir-hi:

Grup A
Títol universitari de grau superior o equivalent.

Grup B
Títol universitari de grau mitjà o equivalent.

Grup C
Títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent als cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau o equivalent.

Grup D
Títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic auxiliar corresponent a formació professional de primer grau o equivalent.

Grup E
Certificat d'escolaritat.

Les titulacions esmentades seran exigibles per als nous contractes fixos. Els treballadors i treballadores amb contracte en vigor amb el PME tenen reconegut el grup per capacitat provada i no serà exigible la titulació excepte per a promoció professional.

Article 9

Classificació del personal docent i no docent

9.1. Personal docent
Professor/a de secundària
Professor/a tècnic CF
Mestre/a d'educació infantil

9.2. Personal no docent
Coordinador/a del Servei d'Educació Infantil
Director/a d'escola bressol
Psicòleg/psicòloga
Auxiliar administratiu/va
Cap de cuina

Article 10

Nomenclàtor de categories professionals segons la classificació que estableix l'article anterior

Grup A
Coordinador/a del Servei d'Educació Infantil
Psicòleg/psicòloga
Professor/a de secundària

Grup B
Director/a d'escoles bressol
Professor/a tècnic de formació professional
Mestre/a d'educació infantil

Grup C
Cap de cuina

Grup D
Auxiliar administratiu

Article 11

Selecció i contractació de personal

La selecció de personal laboral fix i/o temporal es realitzarà d'acord amb els procediments legals establerts per a l'accés a la funció pública.

Basant-se en les necessitats funcionals dels diferents centres i d'acord amb els criteris organitzadors, es procurarà cobrir en la major brevetat possible les baixes per incapacitat temporal.

El cessament del personal temporal es produirà quan es reincorpori a la feina el titular substituït o es resolgui el procés de selecció per a proveir el lloc de treball definitivament, quan finalitzin les tasques per a les quals fou contractat, o quan arribi la data de termini del contracte.

En matèria de preavis i períodes de prova caldrà atènyer-se al que disposi la normativa vigent.

El PME notificarà als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes realitzats, d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Excepcionalment, per causa d'urgència, el PME podrà procedir a la contractació de personal temporal directament, sense necessitat de convocatòria pública.

Article 12

Jornada de treball

La jornada de treball de referència per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni serà de 37,5 hores setmanals, sent voluntat d'aquest Patronat Municipal d'Educació reduir la jornada a 35 hores setmanals quan això sigui possible legalment.

Les hores que excedeixin aquesta jornada per necessitats del servei, derivades de circumstàncies especials i/o urgents seran compensades amb dies festius de manera que no se'n vegi afectada la jornada en còmput anual ni el funcionament del servei.

No es podran realitzar hores fora de l'horari establert sense autorització prèvia dels òrgans directius del PME.

12.1. Distribució de la jornada de treball.
12.1.1. Personal docent adscrit a l'Escola Municipal de Música, Escola Municipal d'Art i Taller Triangle.

HL: hores lectives; HC: hores complementàries; HD: hores Ll. Disp.; T: total

| | HL | HC | HD | T |
|------------------|----|----|-----|------|
| Escola de música | 21 | 8 | 8,5 | 37,5 |
| Escola d'Art | 21 | 8 | 8,5 | 37,5 |
| Taller triangle | 21 | 8 | 8,5 | 37,5 |

Les 21 hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència. Aquestes hores seran d'obligatòria permanència en el centre i amb horari fix. Excepcionalment, i per exigència de les matèries a impartir, l'horari lectiu es podrà adap-

tar en +/- 1 hora, sense que això suposi modificació contractual.

De les 8 hores complementàries o no lectives, també d'obligatòria permanència en el centre, 3 hores es dedicaran a fer guàrdies i altres vigilàncies, tutoria d'alumnes, reunions de departament o seminaris, i les 5 hores restants es dedicaran a fer avaluacions, reunions i altres activitats degudament programades i verificables, si bé no seran sotmeses necessàriament a horari fix.

Les 8,5 hores restants seran de lliure disposició pel professorat i es dedicaran a activitats relacionades amb la docència i la formació permanent, i no s'hauran de fer necessàriament en el centre ni sota un horari fix.

12.1.2. Personal docent adscrit a les Escoles Bressol Municipals.

La distribució de la jornada de treball del personal docent adscrit a les escoles bressol municipals serà la següent:

| | HL | HC | HD | T |
|-----------------|----|-----|----|------|
| Escoles bressol | 30 | 3,5 | 4 | 37,5 |

Les 30 hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència i els horaris es determinaran en funció de les necessitats del centre.

Les 3,5 hores complementàries o no lectives, d'obligatòria permanència en el centre, es dedicaran a:

Reunions d'equip, d'elaboració del projecte educatiu, coordinació de nivell, de valoració, del Consell d'Escola i de les seves comissions, etc.

Activitats relacionades amb el seguiment de l'evolució educativa dels alumnes, així com les activitats incloses en el Pla de dinamització.

Activitats i altres reunions a desenvolupar en el centre no sotmeses a horari fix.

Col·laboració en la realització d'activitats complementàries o extraescolars.

Altres activitats complementàries a desenvolupar en el centre.

Les 4 hores restants seran de lliure disposició pel professorat i es dedicaran a activitats relacionades amb la docència i la formació permanent, i no s'hauran de fer necessàriament en el centre ni sota un horari fix.

12.1.3. Personal no docent

El personal no docent que presta o presta els seus serveis en el Patronat Municipal d'Educació dedicarà les 37,5 hores setmanals a desenvolupar les funcions pròpies del seu lloc de treball, tenint el PME la facultat de distribuir aquesta jornada i d'adequar els horaris de la manera més convenient per al servei, d'acord amb el que estableix l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Càrrecs

Equips directius

Els càrrecs dels equips directius de l'Escola Municipal de Música i de l'Escola Municipal d'Art seran el director, el cap d'estudis i el secretari, i els seus nomenaments i cessaments es realitzaran d'acord amb el procediment establert en la disposició vigent del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Les competències d'aquests càrrecs seran les que marqui la disposició vigent del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, sens perjudici que es pugui elaborar en el futur un reglament de règim intern per cada centre.

Altres càrrecs

Altres càrrecs dels centres docents seran:
 Cap de departament a l'Escola de Música
 Tutor/a de cicle i tallers Escola d'Art
 Tutor/a de pràctiques laborals Escola d'Art
 Coordinador/a del Taller Triangle

A l'Escola de Música es determinen els departaments de: Llenguatge Musical, Piano i Música de Cambra.

A l'Escola d'Art es determinen els cicles d'Artfinal, gràfica publicitària, il·lustració i tallers i la tutoria de pràctiques laborals.

En funció de la importància i volum de les activitats que desenvolupi el Patronat, es podran crear o suprimir comandaments de nous departaments o cicles, essent competència de la Comissió Paritària l'aprovació de la creació o supressió d'aquests.

Els càrrecs d'equips directius i la resta de càrrecs que consten a la següent taula, dedicaran part del seu horari lectiu a les tasques pròpies del càrrec amb la quantia màxima setmanal que s'indica a continuació:

| | hores |
|--|----------------------------------|
| <i>Càrrecs equips directius</i> | |
| Director/a de l'Escola Municipal de Música | 11 |
| Director/a de l'Escola Municipal d'Art | 9 |
| Cap d'estudis de l'Escola Municipal de Música | 8 |
| Cap d'estudis de l'Escola Municipal d'Art | 7 |
| Secretari/a acadèmic/a de l'Escola Municipal de Música | 7 |
| Secretari/a acadèmic/a de l'Escola Municipal d'Art | 6 |
| <i>Altres càrrecs</i> | |
| Cap de Departament de l'Escola de Música | 1 |
| Tutor/a de cicle de l'Escola d'Art | 1 |
| Tutor/a de tallers lliures de l'Escola d'Art | 1 |
| Coordinador/a del Taller Triangle (1) | 4 |
| Tutoria de grup de l'Escola Municipal d'Art (pendent normativa específica de la Generalitat) | 30 min. per cada 5 alumnes |

(1) A el/la treballador/a que assumeixi la coordinació del Taller Triangle se l'incrementarà la seva jornada setmanal en un total de 4 hores per poder desenvolupar les tasques de coordinació dels tallers. Aquest increment horari serà vigent durant el temps en que ocupi el càrrec.

Article 14

Condicions econòmiques

Les retribucions del personal inclòs dintre de l'àmbit personal d'aquest Conveni seran les següents:

Per al personal docent i no docent amb les categories professionals que es relacionen en la següent taula d'homologacions, seran les mateixes del personal funcionari docent del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya d'acord amb les instruccions que doni la Direcció General de Pressupostos i Tresor del Departament d'Economia i Finances.

Taula d'homologacions

| Grup | Nivell | Categories Generalitat | Categories PME |
|------|--------|---------------------------|---|
| A | 24 | Professor/a de secundària | Coordinadora SEI Professor/a de secundària Psicòleg/a |
| B | 24 | Professor/a tècnic d'FP | Professor/a tècnic de CF |
| B | 21 | Mestre de primària | Director/a d'Escoles Bressol Mestre d'educació Infantil |

Per als/les caps de cuina seran les que fixi el vigent Conveni col·lectiu únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, corresponents a la seva categoria professional.

Per al personal amb categoria professional d'auxiliar administratiu/va s'estableixen les retribucions que s'indiquen en l'apartat 2 del present article amb l'aplicació anual de l'IPC de Catalunya, sens perjudici del que estableix el paràgraf següent:

Al personal amb aquesta categoria professional que abans de la signatura del present Conveni li era d'aplicació el conveni anterior, se'ls garanteix el nivell adquisitiu de manera que, en còmput anual, mai podran percebre menys retribucions que les que li correspondrien en cas que se'ls apliqués el vigent Conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya. En

cas que s'haguessin de regularitzar les retribucions anuals, es faria mitjançant el complement específic.

En cas que la Generalitat de Catalunya acordi el pagament de nous conceptes retributius, diferents als que el PME ve abonant a l'actualitat, o alguna millora retributiva, tot serà d'aplicació als treballadors subjectes a aquest Conveni i serà la Comissió Paritària la que decideixi la denominació del concepte, així com el personal al qual se li haurà d'aplicar.

En tot cas, el document que així ho aprovi identificarà el concepte de la Generalitat de Catalunya i el que s'aplica en el conveni del PME.

14.1. Taula retributiva

La taula retributiva per a l'exercici de 2004 serà la següent:

C: categoria; G: grup; SB: salari base; CD: complement destinació; CE: complement específic; CH: complement homologació; RM: retribució mensual; RA: retribució anual

| C | G | SB | CD | CE | CH | RM | RA |
|--------------------|-----|----------|--------|--------|--------|----------|-----------|
| Prof. secundària | A24 | 1.048,64 | 554,07 | 512,35 | — | 2.115,06 | 27.921,26 |
| Prof. tècnic CF | B24 | 890,00 | 554,07 | 512,35 | — | 1.956,42 | 25.700,30 |
| Mestre ed. Inf. | B21 | 890,00 | 449,91 | 503,99 | — | 1.843,90 | 24.266,73 |
| Psicòleg | A1 | 1.048,64 | 554,07 | 512,35 | — | 2.115,06 | 27.921,26 |
| Cap de cuina | C1 | 1.150,24 | — | — | 123,31 | 1.273,55 | 17.583,08 |
| Aux. administratiu | D12 | 1.057,67 | — | — | 100,00 | 1.157,67 | 16.007,38 |

14.2. Complementos específics de càrrec

Pel que fa als càrrecs d'equips directius de l'Escola Municipal de Música i de l'Escola Municipal d'Art i direcció de les escoles bressol, els imports dels complementos específics del càrrec seran els que determini la Direcció General de Pressupostos i Tresor del Departament d'Economia i Finances de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb la classificació de tipologies de centres (segons el nombre de professors i alumnes):

Tipus de centre i característiques

Esc. Municipal Música: C secundària 12-21 grups, 30-49 professors.

Esc. Municipal d'Art: D secundària fins 11 grups, menys de 29 professors.

Director/a d'escoles bressol: F educació infantil. Entre 24 i 32 mestres.

Els imports corresponents al complement específic del càrrec per a 2004 seran els següents:

C: càrrec; M: mensual, euros; A: anual, euros.

| C | M | A |
|--|--------|----------|
| Director Escola Municipal Música | 455,95 | 5.471,40 |
| Director Escola Municipal d'Art | 415,57 | 4.986,84 |
| Cap d'estudis de l'Escola Mpal. Música | 288,85 | 3.466,20 |
| Cap d'estudis Escola Municipal d'Art | 268,60 | 3.223,20 |
| Secretari/a acadèmic Escola Mpal. Música | 288,85 | 3.466,20 |

| | | |
|--|--------|----------|
| Secretari/a acadèmic Escola Mpal. d'Art | 268,60 | 3.223,20 |
| Coordinador/a Taller Triangle | 150,00 | 1.800,00 |
| Director/a d'escoles bressol | 435,83 | 5.229,96 |

14.3. Antiguitat

Els triennis s'abonaran d'acord amb el que s'estableixi per al personal funcionari docent i per al personal laboral de la Generalitat de

Catalunya, segons la categoria professional. En aquest sentit, els preus dels triennis corresponents a cada categoria professional per 2004 seran:

C: categoria; G: grup; T: trienni, euros.

| C | G | T |
|----------------------------|---|-------|
| Professor secundària | A | 40,29 |
| Professor tècnic FP | B | 32,24 |
| Mestre/a educació infantil | B | 32,24 |

| C | G | T |
|--------------------|----|-------|
| Psicòleg/oga | A1 | 40,29 |
| Cap cuiner/a | C1 | 34,62 |
| Aux. administratiu | D1 | 41,63 |

14.4. Estadis

S'estableix un sistema de promoció retributiva per a tot el personal de les categories establertes en la taula d'homologacions representada anteriorment i que reproduïm a continuació:

Taula d'Homologacions

| G | N | Categories Generalitat | Categories PME |
|---|----|---------------------------|--|
| A | 24 | Professor/a de secundària | Coordinadora SEI Professor/a secundària Psicòleg/oga |
| B | 24 | Professor/a tècnic de FP | Professor/a tècnic de CF |
| B | 21 | Mestre de primària | Director/a d'escoles bressol Mestre d'educació infantil |

El sistema serà d'aplicació al personal d'aquestes categories amb contracte laboral fix, mitjançant diferents estadis de promoció que comportaran diferents nivells retributius del complement específic.

L'import de cada estadi/sexenni durant la vigència del present conveni serà el 50% dels que aboni la Generalitat de Catalunya al personal docent no universitari del Departament d'Ensenyament.

14.4.1 Reconeixement dels estadis/sexennis
Com a norma general s'estableix que per consolidar cada estadi/sexenni serà necessari obtenir 9 crèdits d'acord amb els següents criteris:

- 6 crèdits per permanència en servei actiu en el PME: 1 crèdit per cada any de servei actiu
- 3 crèdits per activitats formatives, per funcions de responsabilitat o representativitat o per activitats d'innovació o investigació educativa durant els 6 anys de servei actiu:

Formació:

Cursos de formació rebuts: 1/2 crèdit per cada 15 hores.

Cursos de formació impartits: 1/2 crèdit per cada 10 hores.

Funcions de responsabilitat o representativitat:

Membres equips directius art i música, coordinació Triangle, direcció escoles bressol i representants sindicals. Per 3 cursos acadèmics consecutius: 2 crèdits.

Per períodes inferiors: 1/2 crèdit per curs.

Membres del Consell Escolar Art, música, Triangle i bressols. Per 3 cursos acadèmics consecutius: 1 crèdit.

Per períodes inferiors: 1/4 crèdit per curs.

Caps departament música, coordinadors de cicle i tallers d'art i tutoria pràctiques laborals art: 1/4 crèdit per curs.

Activitats d'innovació o investigació educativa:

Participació en l'elaboració de projectes, treballs d'investigació, coordinació d'intercanvis d'alumnes i preparació de viatges, que requereixen la planificació i dedicació durant tot el curs acadèmic. Per cada curs: 1/2 crèdit.

14.4.2 Justificació dels crèdits

1. Els serveis docents no hauran de justificar-se, sols cal que hagi transcorregut el temps necessari que comptarà a partir de la data d'antiguitat reconeguda en l'exercici de la docència.

2. Per formació o reciclatge es lliuraran les corresponents certificacions d'assistència i aprofitament llevat que s'hagin aportat anteriorment.

3. Pel haver realitzat funcions d'especial responsabilitat caldrà la enumeració d'aquestes responsabilitats i la seva justificació en el cas que no constin documentades en els arxius del PME.

4. Per les activitats d'innovació o investigació educativa caldrà que corresponguin a projectes i activitats que hagin estat proposades prèviament per la Direcció del centre i aprovades per la Direcció del PME.

14.4.3 Aplicació especial del 1r i 2n estadi

Al personal que a 1/1/04 hagi acumulat 6 o més crèdits per permanència en servei actiu se li aplicarà de forma automàtica el 1r estadi.

El primer estadi es podrà consolidar amb els 6 crèdits per permanència i a partir del 2n seran necessaris els 9 crèdits abans esmentats.

Per a tot el personal que a 1/1/04 se li reconegui el primer estadi i el seu contracte inicial sigui anterior al 1/1/1996, la data inicial a efec-

tes de còmput del segon estadi serà la de 1/1/2002. Pel reconeixement d'aquest segon estadi i els següents seran necessaris els 9 crèdits abans esmentats i l'adequació del nivell de català corresponent.

La adequació del nivell de català dona dret a 1,5 crèdits. Els treballadors que encara no han assolit el nivell de català corresponent, podran assistir, prèvia autorització del PME, a l'aula d'autoaprenentatge del Servei de Català a la Casa de Cultura de forma gratuïta durant l'any 2005.

Pel personal amb contracte entre 1/1/2000 i 31/12/2000 caldrà l'acreditació de 7 crèdits pel reconeixement del 1r estadi.

Pel personal amb contracte entre 1/1/2001 i 31/12/2001 caldrà l'acreditació de 8 crèdits pel reconeixement del primer estadi.

A partir dels contractes signats a partir del 1/1/2002 caldrà l'acreditació dels 9 crèdits pel reconeixement del primer estadi.

Els crèdits obtinguts per responsabilitat o representativitat hauran d'anar acompanyats com a mínim d'1 crèdit de formació.

Cada estadi es cobrarà al mes següent d'haver-lo assolit i es podrà sol·licitar-ne el reconeixement tres mesos abans.

14.4.4 Quadre retributiu dels estadis

L'import de cada estadi és igual per cada una de les categories professionals que s'indiquen, i per l'any 2004 serà:

C: categoria; G: grup; 1: primer estadi; 2: segon estadi; 3: tercer estadi; 4: quart estadi; 5: cinquè estadi

| C | G | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|---|-------|-------|--------|--------|--------|
| Prof. secundària | A | | | | | |
| Psicòleg/a | A | 48,26 | 99,01 | 156,56 | 218,87 | 255,60 |
| Prof. tècnic FP | B | | | | | |
| Dir. escola bressol | B | | | | | |
| Mestre/a ed. infant | B | | | | | |

14.5. Pagues extraordinàries

Els treballadors del PME tindran 2 pagues extraordinàries:

La primera paga extraordinària s'abonarà en la nòmina del mes de juny.

La paga extraordinària corresponent al Nadal s'abonarà amb la nòmina de desembre.

Article 15

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran de 38 dies naturals per al personal docent i de cuina i de 31 dies naturals per a la resta de personal no docent, a finalitzar en els 2 casos el 31 d'agost.

Així mateix, el personal docent i de cuina podrà gaudir d'un període addicional de 10 dies afegits a l'inici de les vacances sempre que les necessitats objectives del servei ho permetin.

Durant el període escolar no lectiu, tots els serveis podran efectuar la jornada de treball de forma intensiva, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

El personal administratiu podrà gaudir els 31 dies de vacances a partir del 15 de juliol sempre que no existeixi activitat docent ni administrativa als centres i si les necessitats i l'organització general del servei ho permeten.

A les Escoles Bressol els dies 23 i 28 juny, i els dies lectius corresponents al mes de juliol es realitzaran en règim de jornada intensiva.

15.1. Hospitalització en període de vacances

Es concedirà un període complementari de vacances als treballadors que hagin hagut de ser hospitalitzats dins del seu període de gaudiment, equivalent al període de vacances no gaudit durant l'hospitalització. La fixació del susdit període complementari es farà a sol·licitud del treballador/a i en el moment més adient pel que fa al bon funcionament del centre.

Article 16

Calendari escolar

Per a cada curs escolar s'establirà un calendari escolar que haurà d'ésser aprovat per la Junta de Govern del PME, el contingut del qual haurà d'especificar els següents aspectes:

16.1. Inici i finalització del curs escolar

En les escoles bressol municipals el curs escolar lectiu començarà no més tard del dia 12 de setembre, excepte quan coincideixi en divendres. La finalització del curs serà el 15 de juliol pel curs 2004-2005 i el segon divendres de juliol a partir del curs 2005-2006.

En la resta de centres del PME, l'inici i finalització del curs escolar s'ajustarà al que disposi el calendari escolar del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya per als centres docents no universitaris.

16.2. Període de vacances escolars

Tindran la consideració de vacances escolars per al personal docent i per al personal no docent de cuina els períodes de Nadal i Setmana Santa que marqui el calendari escolar del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya per als centres docents no universitaris. La resta de personal no docent podrà gaudir de 9 dies laborables distribuïts entre els 2 períodes esmentats; 5 dies per Nadal i 4 dies per Setmana Santa.

16.3. Determinació dels dies festius durant el curs escolar

Tindran la consideració de dies festius per a tot el personal del PME durant el curs escolar els dies que marqui el Departament de Treball

de la Generalitat de Catalunya, a més dels 2 dies de festa local.

Així mateix, tot el personal del PME podrà gaudir de 2 dies de lliure disposició que s'hauran de preveure en la programació general dels centres i es fixaran, com tots els centres educatius del municipi, en coordinació amb la proposta del Consell Escolar Municipal.

Article 17

Excedències

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en aquest article. En ambdós casos el treballador no tindrà dret a retribució, excepte l'establert en el capítol corresponent a drets sindicals.

17.1. Excedència voluntària

Podran sol·licitar excedència voluntària els treballadors amb contracte indefinit que tinguin, com a mínim, 1 any d'antiguitat al servei del PME. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a 2 anys ni superior a 5, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat. S'haurà de sol·licitar per escrit amb 1 mes d'antelació com a mínim.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un fill.

El/La treballador/a excedent conservarà només un dret preferent a ocupar, quan existeixi o es produeixi, una vacant d'igual o similar categoria una vegada transcorregut el termini pel qual es va concedir l'excedència voluntària.

17.2. Excedència per tenir cura d'un/a filla, cònjuge, parella de fet o familiar fins a segon grau de consanguinitat.

17.2.1. Excedència per tenir cura d'un fill/filla.

Els treballadors del PME tindran dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill/a nascut/da o adoptat/da, a comptar a partir de la data de naixement d'aquest/a.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, donarà per finalitzat aquell que s'estigui gaudint. Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

17.2.2. Excedència per tenir cura d'un familiar.

Els treballadors també tindran dret a un període d'excedència d'una duració màxima d'1 any, amb reserva del lloc de treball, per tenir cura d'un familiar al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per ell mateix i no realitzi una activitat retribuïda.

El període en què els treballadors estiguin en situació d'excedència conforme el que s'estableix en els apartats 17.2.1 i 17.2.2 serà computable a efectes d'antiguitat i els treballadors tindran dret a l'assistència a cursos de formació professional, els quals hauran de ser convocats pel PME, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindran dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

17.3. Excedència per agrupació familiar

El personal tindrà dret a gaudir d'un any d'excedència especial per agrupació familiar, si el cònjuge del treballador/a resideix en un altre

municipi distant en més de 60 km. pel fet d'haver obtingut un lloc de treball fix. La durada mínima és d'1 any i màxima de 5. Durant el primer any es tindrà dret a la reserva del lloc de treball.

17.4. Excedències voluntàries amb reserva de lloc de treball

a) Els treballadors del PME amb contractació indefinida tindran dret a un període d'excedència amb reserva de lloc de treball, de durada no superior a 3 anys, per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball que ocupin, sempre que hi hagi un informe favorable del director/a del centre on el/la treballador/a presti serveis. Aquesta excedència serà computable a efectes d'antiguitat.

b) Els treballadors del PME amb contractació indefinida i amb una antiguitat d'1 any com a mínim tindran dret a un període d'excedència amb reserva de lloc de treball, de durada no superior a 1 any, per interès particular. El període d'aquesta excedència no es computarà a efectes d'antiguitat i començarà a gaudir-se durant els mesos de juliol o agost. La sol·licitud de reingrés es farà per escrit i es presentarà en el PME amb un mes d'antelació respecte a la data del venciment. En cas que no es sol·liciti el reingrés en els termes indicats s'entendrà finalitzada la relació laboral entre el PME i el/la treballador/a. Per a sol·licitar una nova excedència d'aquest tipus hauran d'haver transcorregut, almenys, 4 anys des de l'última reincorporació.

17.5. Excedència forçosa

A) Podran sol·licitar una excedència forçosa aquells treballadors del PME que per designació o elecció hagin d'exercir un càrrec públic que els impedeixi l'assistència al treball. Així mateix, podran sol·licitar l'excedència forçosa aquells treballadors que ostentin un càrrec electiu d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en una organització sindical més representativa. Aquest tipus d'excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència.

La reincorporació al lloc de treball s'haurà de sol·licitar dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

Article 18

Permutes

Els òrgans de govern del PME podran autoritzar permutes entre 2 treballadors de diferents centres que es trobin en situació de servei actiu, sempre que els llocs de treball en què prestin servei els afectats siguin de la mateixa categoria professional i amb els mateixos requisits de titulació.

Article 19

Permisos

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, sempre que siguin degudament justificades i s'hagin sol·licitat amb una antelació de 48 hores (apartats a, d, e, f, g i h):

a) Per matrimoni o unió de fet acreditada, 15 dies naturals.

b) Per mort o malaltia molt greu (que suposi hospitalització) de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, fins a 2 dies si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies si és en una altra localitat.

c) Per naixement d'un fill, fins a 3 dies.

d) Per canvi de domicili dins la mateixa localitat, 1 dia. Si el canvi es fa a una altra localitat, fins a 2 dies.

e) Per assistir a exàmens acadèmics oficials dins l'horari laboral, el temps necessari dels dies durant els quals tenen lloc.

f) Per matrimoni de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, 1 dia.

g) El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques dels serveis prestats per la Seguretat Social, sempre que no es puguin concertar fora de l'horari laboral. En cas contrari s'estudiaran els casos.

h) Per assumptes propis, 10 hores anuals.

La concessió dels permisos contemplats en els apartats e), f), g) i h) requerirà que es garanteixi que el mateix centre on es presten els serveis assumirà, sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització del centre, les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís, i que no generi despesa.

Els permisos que no s'hagin justificat adequadament en el termini màxim d'1 setmana des del seu gaudiment es consideraran permisos no retribuïts.

Article 20

Llicències no retribuïdes

a) El PME podrà concedir llicències per assumptes propis, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els 10 dies cada any. Aquesta llicència s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima d'1 setmana i la seva concessió estarà subordinada a les necessitats del servei.

Article 21

Maternitat

En el supòsit de part, el període de descans laboral tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió contractual es distribuirà segons l'opció de l'interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i podrà fer-ne ús el pare per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant això, en cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior a les 6 setmanes posteriors al part, be de forma simultània o successiva amb el de la mare, i sempre que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare no suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada màxima de 16 setmanes, comptades (segons l'opció del treballador) bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial que va constituir l'adopció.

Quan el període de suspensió per maternitat coincideixi total o parcialment amb les vacances d'estiu, el període de vacances no gaudit es realitzarà un cop finalitzat el descans per maternitat, excepte acord entre les parts per gaudir-ne en dates diferents.

Article 22

Lactància

El treballador amb un fill natural o adoptat menor de 9 mesos tindrà dret a un permís d'1

hora diària d'absència al treball per atendre'l, que podran dividir en 2 fraccions. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin, i per ambdós en cas de part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se de forma acumulada immediatament a continuació del descans per maternitat, prèvia comunicació per escrit de l'interessat, com a mínim, 1 mes abans que finalitzi l'esmentat descans.

Article 23

Horaris especials i reduccions de jornada

a) El personal tindrà dret a percebre el 100% de les seves retribucions en el supòsit de reducció de jornada en un terç per a tenir cura d'un menor fins que aquest tingui 1 any.

El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant menor de 1 any, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball d'un terç o un 50%, amb dret a percebre el 100% i el 75% de les retribucions respectivament.

b) El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant menor de 6 anys o d'un disminuït psíquic o físic que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball compresa entre un terç i un 50%, amb dret a percebre el 80% i el 60% de les retribucions respectivament.

Article 24

Llei de conciliació de la vida familiar i laboral

A tot treballador/a del PME li serà d'aplicació la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 25

Formació permanent

El PME promourà l'assistència del personal a cursos, seminaris o jornades, per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que per les seves funcions pugui estar interessat a realitzar-los, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència.

S'estableixen dues vies de formació permanent i reciclatge:

a) A instància del treballador

b) A instància del PME

Quan el curs sigui a instància del treballador i tingui incidència en el PME, aquest es podrà fer càrrec de les despeses del cost total, fins a un màxim de 300 euros. En el cas que el curs sigui superior a 600 euros anuals, el PME podrà abonar fins al màxim del 50% del cost total.

En els supòsits de l'apartat a), les hores lectives que siguin fora de l'horari habitual del treballador no serviran en cap cas per compensar o completar el mateix horari.

En cas de coincidència en horari lectiu, i sempre referit a l'anterior apartat, es podrà optar per canviar de torn, o el substituït anirà al seu càrrec amb el pertinent descompte en nòmina.

Quan el curs sigui imprescindible per desenvolupar l'activitat pròpia al PME, aquest se'n farà càrrec del 100% del cost i els treballadors tindran dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó de servei i compensació horària.

La Comissió Paritària, en el termini de 3 mesos des de la signatura d'aquest Conveni, elaborarà un pla de formació atinent les necessitats específiques per a cada centre, per tal de prioritzar i planificar la formació convenient.

Article 26

Dietes i desplaçaments

26.1 Dietes

Quan el PME hagi d'abonar als seus treballadors quantitats en concepte de dietes per allotjament i manutenció, la quantia es fixarà d'acord amb les normes i el procediment que estableix el Decret 337/1988, de 17 d'octubre, de regulació i actualització d'indemnitzacions per raó de serveis a la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions.

26.2 Desplaçaments

S'abonaran els desplaçaments que per necessitats del treball o per ordre del PME hagin d'efectuar els treballadors amb qualsevol mitjà de transport. La seva quantia suposarà:

a) L'abonament del bitllet o passatge quan s'utilitzin línies regulars de transports marítims i/o terrestres. En cas extrem, quan s'acordi utilitzar com a mitjà de transport les línies aèries, la tarifa serà la corresponent a la classe turista.

b) En cas d'utilització de vehicle propi, per part dels treballadors, s'abonaran 0,27 euros per quilòmetre més les despeses d'autopistes contra presentació de justificants. A la quantia per quilòmetre se li aplicarà la regularització anual de l'IPC de Catalunya.

26.3 Abonament

L'abonament de les quantitats en concepte de dietes i/o desplaçaments es realitzarà, si així ho sol·liciten els treballadors, amb antelació al desemborsament per la seva part. Això es farà en forma de pagament a compte a justificar en cas que l'import de la despesa es desconeixi prèviament.

Article 27

Vestuari

Per als treballadors adscrits a les escoles bressol municipals i al Taller d'Expressió Triangle, s'estableix l'abonament anual de 60 euros per al personal docent i 70 euros per al personal de cuina en concepte de vestuari. Aquests imports s'incrementaran segons l'IPC de Catalunya.

Article 28

Renovació del carnet de conduir

El PME sufragarà les despeses de renovació dels carnets de conduir d'aquells treballadors que, habitualment, utilitzin el seu propi vehicle per desenvolupar les seves funcions.

Article 29

Assegurança de responsabilitat civil

El PME mantindrà una pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal, amb motiu del treball.

Article 30

Assegurança de vida

El PME mantindrà una pòlissa d'assegurança de vida amb la següent cobertura:

G: garanties contractades; C: capital assegurat; E: edat límit

| G | C | E |
|-------------------------------------|-----------|---------|
| <i>Assegurança principal</i> | | |
| Mort i rehabilitació cardíaca | 21.637,00 | vit. |
| <i>Assegurances complementàries</i> | | |
| Mort per accident | 21.637,00 | 65 anys |

| G | C | E |
|---------------------------------|-----------|---------|
| Mort per accident de circulació | 21.637,00 | 65 anys |
| Invalidesa absoluta i permanent | 21.637,00 | 65 anys |

Es donaran d'alta els treballadors a partir dels 6 mesos de serveis prestats.

Article 31

Ajut per familiars disminuïts

Als treballadors que tinguin al seu càrrec, convivint en el mateix domicili, cònjuge, fills, pares o germans incapacitats físicament, psíquicament, multisistèmics i/o sensorials, se'ls abonarà una ajuda mensual per despeses de docència, rehabilitació, tractament, etc., si així ho acrediten.

Per a 2004 es fixa la quantitat de 130,91 euros. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment segons l'IPC de Catalunya previst.

Article 32

Prestacions complementàries

32.1 Prestacions sanitàries complementàries

El PME sufragarà als treballadors i membres de la seva unitat familiar que constin en la certificació de dades a efectes d'IRPF dels mateixos, les despeses anuals en concepte de les prestacions sanitàries que s'indiquen a continuació, sempre que aquestes no estiguin cobertes per la Seguretat Social. En tots els casos, s'exigirà la prescripció d'un facultatiu i la justificació mitjançant recepta mèdica i factura original.

Si els/les treballadors/es presten els seus serveis amb caràcter temporal, només podran gaudir d'aquestes prestacions a partir del primer any de contracte.

El personal amb contracte a temps parcial inferior a mitja jornada, i amb contracte posterior al 1/1/2001, tindrà dret a percebre la part proporcional de les prestacions segons el percentatge de la seva jornada:

a) Oftalmologia: vidres graduats, muntura, lents de contacte amb una despesa màxima anual de 220,46 euros.

b) Odontologia: curacions que afectin la dentició definitiva d'infants fins a 10 anys d'edat, excloent els elements correctors.

c) Alimentació infantil: Per aliments especials, s'abonarà l'import de la diferència respecte al preu mig dels productes habituals del mercat.

d) Ortopèdia: tractaments, aparells correctors i pròtesi.

e) Otorrinolaringologia: audífons, aparells de fonació.

32.2 Altres prestacions complementàries

f) Ajut a fills/es estudiants de 3 a 18 anys: per la compra de llibres fins a 21,64 euros per fill/a

g) Premi de natalitat: 150,00 euros.

h) Pla de pensions: s'acorda que la Comissió Paritària estudiarà un sistema d'aplicació d'un pla de pensions pel treballadors de PME.

La quantitat màxima que s'abonarà per treballador i any en concepte de les prestacions sanitàries descrites en els apartats a, b, c, d, e i f serà de 290 euros. Aquesta quantitat s'actualitzarà anualment segons l'IPC de Catalunya.

Es dotarà una partida addicional en el pressupost del PME de 1.800 euros destinada, únicament, a cobrir despeses de tipus sanitari de caràcter urgent i extraordinari no cobertes per la

Seguretat Social. La concessió d'ajuts amb càrrec a aquesta partida haurà de ser estudiada i aprovada o denegada per la Comissió Paritària de seguiment del present Conveni. La quantitat d'aquesta partida que no quedi exhaurida en un exercici s'acumularà a la de l'exercici següent fins a un màxim de 6.000 euros.

Article 33

Bestretes

L'objectiu de les bestretes consistirà en facilitar als treballadors d'aquest PME que ho sol·licitin un avançament econòmic amb la finalitat de poder fer front a situacions excepcionals degudament justificades. La seva gestió s'adaptarà per tal de satisfer el major nombre possible de sol·licituds.

La regulació de les bestretes es farà mitjançant una partida no pressupostària que podrà abonar mensualment, excepte en el mes d'agost, una bestreta d'un import màxim de 1.200 euros. En cas que en un mes no es concedeixi cap bestreta, aquesta quantitat màxima s'acumularà al mes següent, i així progressivament, fins acumular un màxim de 9.000 euros.

En qualsevol cas, el PME no podrà concedir més de 2 bestretes en 1 mes determinat. Les sol·licituds de bestreta es resoldran segons l'ordre de recepció de les mateixes i, en determinats casos, en funció de les necessitats descrites pels treballadors.

Els reintegraments es realitzaran a elecció dels treballadors, establint un mínim de 150 euros mensuals.

Article 34

Règim disciplinari

Els treballadors poden ser sancionats per la Junta de Govern del PME, a proposta dels òrgans directius de l'organisme autònom, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

El PME ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Els treballadors tenen dret a ser assistits i protegits pel PME davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Són faltes lleus les següents:

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'1 o 2 dies al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Són faltes greus les següents:

a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el Text únic de la Llei de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies o menys de 10 al mes.

g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.

n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el Text únic de la Llei de la funció pública de l'administració de la Generalitat de Catalunya.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) L'assajament sexual.

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.

Descòmpte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 4 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'1 a 2 anys.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos

Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.

Trasllat forçós sense dret a indemnització.

Acomiadament.

Procediment sancionador.

La facultat d'imposar sancions correspon al president de l'organisme autònom.

Les sancions seran executades immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a treballadors que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un treballador que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat del treballador a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

b) Notificació al treballador.

c) Nomenament d'instructor.

d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

e) Plec de descàrrecs.

f) Informe dels representants dels treballadors.

g) Proposta del cap responsable directe competent sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

f) Resolució de l'òrgan competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador afectat, el qual haurà d'acusar rebut de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en què va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquest falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en la qual el PME n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, als 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, el treballador expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies.

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

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

Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. El PME, mitjançant l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Són infraccions laborals les accions o omissions del PME contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives d'aquest Conveni en matèria laboral i de seguretat i higiene i salut laboral, tipificades i sancionades d'acord amb la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions d'ordre social.

Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

Article 35

Incapacitat temporal

Quan els treballadors inclosos dins l'àmbit personal d'aquest Conveni es situïn en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comú, el PME abonarà, durant els 3 primers mesos, la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari brut real. A partir dels 3 mesos, el PME no complementarà la prestació que aboni la Seguretat Social.

Quan els treballadors es situïn en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball, el Patronat abonarà la diferència entre la prestació que aboni la Seguretat Social i el salari brut real durant tota la durada de la baixa.

El PME es reserva el dret de comprovar les baixes per incapacitat temporal.

Aquells treballadors que per indisposicions o altres absències no justificades faltin al seu lloc de treball sense acreditar documentació, mitjançant baixa mèdica, els serà descomptat de la nòmina del mes següent les quantitats propor-

cionals que els corresponguin, al marge de la sanció que els correspongui per l'aplicació del Règim disciplinari.

Article 36

Paga extraordinària per 25 anys de servei

S'estableix un premi especial pels 25 anys de servei al PME, consistent en una paga extraordinària corresponent a una mensualitat de totes les retribucions anuals meridades en 12 pagues.

Article 37

Promoció de la salut dels treballadors

El PME té la voluntat de vetllar per la promoció de la salut integral dels seus treballadors. En aquest sentit, oferirà la possibilitat de realitzar activitat física preventiva, adequada als riscos detectats a cada lloc de treball. Durant el primer any de vigència del present Conveni s'iniciarà el programa preventiu a les escoles bressol, dirigit als/les mestres d'educació infantil i els cursos successius s'estudiaran ofertes adequades pels altres col·lectius: Escola de Música, Escola d'Art i Triangle. Aquestes activitats tindran caràcter voluntari.

Article 38

Acumulació d'hores sindicals

A petició dels representants sindicals, es podran acumular les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa en un o diversos dels seus components, sense excedir el màxim total, podent quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seva retribució.

Article 39

Jubilació

39.1 Els centres i els seus treballadors, de mutu acord, podran trametre els sistemes de jubilacions anticipades que preveu la legislació vigent.

També s'estableix la possibilitat d'aplicar la fórmula jubilació anticipada amb el corresponent contracte de relleu, d'acord amb la legislació vigent.

39.2 Adaptació a la jubilació

Si el/la treballador/a ho demana, s'aprovarà la reducció d'un dia lectiu a partir de 64 anys com a mesura d'adaptació a la jubilació.

39.3 Jubilacions i baixes voluntàries i incentiades

S'intentarà prèviament cercar una destinació de segona activitat adequada al treballador, segons les seves aptituds i capacitats físiques, sense pèrdua de retribucions a partir de 60 anys.

Per poder-se acollir a aquest article, el treballador ha de tenir una antiguitat mínima de 10 anys dins del Patronat, cursant la sol·licitud amb una anticipació de 6 mesos a la data de la pre-jubilació, la qual s'estimarà o es desestimarà pels òrgans directius del Patronat.

El Comitè de personal serà informat de les peticions que es presentin i participarà en el seguiment de tot el procés.

Les persones que vulguin acollir-se a aquest article, caldrà que no es trobin en situació de baixa mèdica que pugui derivar d'una situació d'invalidesa provisional, sempre que la baixa no sigui motivada per accident laboral, almenys des d'un any abans de la sol·licitud.

Les indemnitzacions previstes seran les següents:

Prejubiliació als 60 anys: percebran una quantitat igual a 2,15 vegades el seu sou brut anual.

Prejubiliació als 61 anys: percebran una quantitat igual a 1,65 vegades el seu sou brut anual.

Prejubiliació als 62 anys: percebran una quantitat igual a 1,30 vegades el seu sou brut anual.

Prejubiliació als 63 anys: percebran una quantitat igual a 0,85 vegades el seu sou brut anual.

Prejubiliació als 64 anys: percebran una quantitat igual a 0,50 vegades el seu sou brut anual.

El PME podrà amortitzar la plaça del treballador prejubilat.

(05.195.069)

RESOLUCIÓ

TRI/2520/2005, de 7 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 (codi de conveni 7902335).

Vist el text de l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007, subscrit, per la part empresarial, pels representants de Foment del Treball Nacional, i per la part social, pels representants de CCOO i d'UGT el 17 de juny de 2005, i de conformitat amb el que estableix l'article 83.2 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 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, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2005-2007 al Registre de convenis d'aquesta Direcció General.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Paritària del Conveni.

Barcelona, 7 de juliol de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

interprofessional de Catalunya 2005-2007.

INTRODUCCIÓ

Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, coincidim a valorar positivament els resultats derivats dels processos de diàleg i concertació social com a mecanismes idonis per tal d'impulsar els canvis i les millores que necessiten les nostres relacions laborals.

L'experiència extreta del primer Acord Interprofessional de Catalunya, així com els canvis succeïts en els escenaris socioeconòmics, ens han conduït a subscriure aquest nou Acord, amb la

finalitat que constitueixi un instrument útil per a unes relacions de treball modernes, que donin resposta als canvis de diferent signe que operen en l'àmbit empresarial i laboral.

Alhora és necessari, a partir de la nostra pròpia experiència en aquests darrers anys, generalitzar les pràctiques de negociació col·lectiva més positives, al voltant dels canvis en l'organització del treball i la flexibilitat negociada, per tal de contribuir al desenvolupament de les nostres empreses, i d'un sistema eficient de relacions laborals.

Aquest diagnòstic l'hem compartit en el recent "Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana", que compromet polítiques públiques, l'eix central de les quals és augmentar la competitivitat -en un sentit ampli-, partint de la base d'una millora substancial de la productivitat de la nostra economia. L'Acord estratègic explícita, a més de mesures concretes de polítiques de govern, compromisos de les organitzacions empresarials i sindicals de Catalunya.

La negociació col·lectiva és l'instrument idoni per a construir un model de relacions laborals que faciliti la capacitat d'adaptació de les empreses, millori la seva posició competitiva i la productivitat del treball, i s'incrementi l'ocupació i la seva qualitat.

Els signants aportem, mitjançant aquest Acord, en l'exercici de la nostra autonomia i representativitat, un conjunt d'iniciatives i orientacions, en la seva major part relacionades amb la negociació col·lectiva, que són necessàries per a la construcció d'un nou model de competitivitat de les nostres empreses i del conjunt de l'economia del nostre país.

L'aparició de nous sectors i la transformació de sectors tradicionals provoca dificultats d'adaptació de la negociació col·lectiva. Això comporta que certs àmbits funcionals o territorials no disposin de cobertura convencional adequada, ja sigui per inexistència d'agents negociadors, o bé per una segmentació d'activitats de vegades innecessària que, en qualsevol cas, acaba conduint a una excessiva atomització de la negociació. És per això que el present Acord vol ser també un instrument que faciliti l'adaptació a una realitat sectorial tan dinàmica, a partir de la racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva, l'articulació i relació entre els diferents àmbits de negociació, l'actualització dels seus continguts, i l'ampliació de la seva cobertura, disposant del recurs als procediments i mitjans de la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius de Catalunya, si fos necessari.

En aquest sentit, l'Acord estableix un procediment per a la racionalització, atorgant la iniciativa a qualsevol de les parts signants, i la seva gestió als diferents nivells de negociació sectorial. La racionalització de l'estructura és imprescindible per a aconseguir, amb base en l'autonomia de les parts negociadores, els marcs òptims per a què els convenis col·lectius augmentin la seva capacitat d'afavorir la innovació i el canvi en l'empresa, conjugant-los amb els drets laborals.

El present AIC proposa criteris que pretenen coadjuvar a la modernització de les relacions de treball, sobre la base de compatibilitzar les ne-

cessitats objectives del projecte empresarial (flexibilitat, inversions, tecnologia, innovació, recerca, gestió del coneixement i de l'organització de treball a favor de més valor afegit), amb les necessitats dels treballadors/es de conciliar la seva vida laboral amb la personal i familiar, actualitzar i ampliar la seva formació, millorar les seves expectatives professionals i de promoció en un context de participació eficaç de la representació dels treballadors.

En aquest sentit, l'Acord orienta a la regulació de l'organització flexible del temps de treball i la seguretat de les persones en la gestió del temps i la conciliació; a la flexibilitat i estabilitat en l'ocupació; a la regulació del salari variable; a l'actualització de l'organització professional i les classificacions perquè responguin als canvis produïts en l'organització del treball; a la potenciació de la formació professional contínua i les qualificacions; a la incorporació i integració a les empreses de les persones immigrants en un règim d'igualtat; a la regulació de la mobilitat funcional i les polivalències; i finalment, a la conveniència que els canvis organitzatius de les empreses es produeixin en un context de participació i compromís de les representacions dels treballadors.

La negociació col·lectiva necessita ampliar i enriquir els seus continguts, amb l'objectiu que aquests responguin a les noves realitats del món del treball i les noves realitats organitzatives i tecnològiques. L'AIC orienta a generalitzar, en els convenis col·lectius, els mecanismes que permetin garantir la igualtat de tracte entre homes i dones; l'adaptació de les relacions laborals a la realitat de les noves tecnologies de la informació i la comunicació - en l'ús personal i sindical-; la nova realitat, tecnològica i laboral, del teletreball; la necessitat d'abordar la mobilitat sostenible als centres de treball, a favor de les persones i com a factor d'eficiència empresarial i el factor positiu que significa l'extensió de la previsió social complementària en empreses i sectors.

Entre els canvis organitzatius de les empreses en el darrer període, la subcontractació o externalització d'activitats n'és un dels més rellevants. L'AIC orienta la negociació col·lectiva a regular aquests processos, posant especial èmfasi en la seguretat i la salut de les persones.

L'afavoriment del diàleg i la millora dels mecanismes de solució extrajudicial dels conflictes han estat un altre dels referents per a les parts que signen el present Acord. No en va el Tribunal Laboral de Catalunya s'ha convertit, amb el pas del temps, en un element central de la modernització del marc català de relacions laborals. L'AIC acorda un nou impuls per tal d'augmentar la utilitat del TLC, en la prevenció i gestió del conflicte social. En aquest sentit, s'acorda desplegar la descentralització territorial a tot Catalunya, oferir, a empresaris i treballadors, noves línies especialitzades en relació a la previsió social complementària, igualtat de gènere, mobilitat sostenible als centres de treball i conflictes relatius als serveis mínims de manteniment en situació de vaga. Tanmateix, s'acorda la potenciació de la Comissió de Salut Laboral.

L'AIC, per tal d'afavorir al màxim totes les possibilitats per a la solució extrajudicial del conflicte, acorda establir un nou i àgil procedi-