

## Generalitat de Catalunya

pra de llibros u otras de interés general.

### Modificació del reglament

Para cualquier modificación que se quiera o sea necesario introducir dentro del presente Reglamento deberá obtenerse el acuerdo con

la Dirección de la empresa.

Barcelona, 11 de febrer de 2010.

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

062010001744



## Serveis Territorials

### RESOLUCIÓ

Resolució de 18 de desembre de 2009, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0803321).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juliol de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0803321) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES BRESSOL DE VILASSAR DE MAR PER ALS ANYS 2008-2011

#### CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

##### 1. Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral, que presta els seus serveis al Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar.

##### 2. Naturalesa del pacte

El present Conveni tindrà naturalesa de Conveni Col·lectiu en els termes establerts

per l'Estatut dels Treballadors.

##### 3. Àmbit temporal

3.1. La vigència d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener de 2008 fins al 31 de desembre de 2011, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.

3.2. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per un (1) any, amb excepció del règim retributiu, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciante a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació de tres (3) mesos a la data d'acabament de la vigència del Conveni serà comunicat a l'autoritat laboral competent.

3.3. Tot i això, durant el temps de negociació d'un nou Conveni, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

3.4. L'inici de les negociacions i deliberacions del nou Conveni, es farà en data no posterior a un (1) mes, comptat des de la data de la denúncia.

##### 4. Vinculació

El present Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta.

En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Conveni pot ser aïlladament considerada.

##### 5. Clàusula de garantia, compensació i absorció

5.1. Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

5.2. Les condicions i millores resultants d'aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la Corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altre motiu.

5.3. Les disposicions legals futures que

impliquin variació econòmica, en tots o en alguns dels conceptes retributius o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu còmput anual i afegides a les vigents amb anterioritat a les esmentades disposicions, superen el nivell total d'aquest Conveni. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores aquí pactades.

##### 6. Condició més beneficiosa

6.1. Les condicions que es fixen en aquest Conveni es consideren mínimes. Qualsevol pacte en contra entre treballador/a i l'Ajuntament, no prevaldrà sobre el que s'estableix en el contingut del present Conveni.

6.2. En cas de conflictes originats entre els preceptes de dos o més normes, tant estatals o locals com del present Conveni, es resoldran mitjançant l'aplicació del precepte més favorable.

##### 7. Comissió paritària

7.1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni, per examinar i resoldre totes aquelles qüestions que es derivin de la interpretació, vigilància, control i aplicació del Conveni.

7.2. La Comissió Paritària de Seguiment estarà constituïda per dos (2) membres, Un (1) dels quals serà designat per la Corporació i un altre el Delegat de Personal. Es podrà comptar amb la presència d'assessors, amb veu però sense vot, en les deliberacions de la Comissió, un (1) assessor per part de l'Ajuntament i un (1) assessor per part del delegat de personal.

En cas que augmentes la representació dels treballadors per ampliació de plantilla, seria paritària de dos (2) representants de la Corporació i dos (2) dels treballadors.

7.3. La Comissió Paritària de Seguiment, realitzarà reunions ordinàries cada tres (3) mesos, i extraordinàries quan ho sol·licitin, com a mínim, el cinquanta per cent (50 %) dels seus components.

7.4. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment, seran:

- Establir el calendari de negociació d'un nou Conveni.

- L'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Conveni.

7.5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

7.6. En el supòsit de no reeixir respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió

## Generalitat de Catalunya

Paritària de Seguiment, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts podran plantejar-les novament davant el Tribunal laboral, una vegada convocada i realitzada un Comissió Paritària específica per a debatre els temes de desacord.

### 8. Aplicació directa

Les parts signants del Conveni, al nivell que sigui, es comprometen a la aplicació directa d'aquest i a no promoure qüestions que puguin suposar modificacions de les condicions pactades en el text.

### 9. Ampliació de nous acords

Podran incorporar-se a aquest Conveni, tots els acords que s'adoptin a les possibles Meses de Negociació. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia i seran d'aplicació a l'endemà de la seva signatura, llevat que s'acordi la seva retroactivitat.

### 10. Publicitat del conveni

Amb independència de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* o al *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA*, la publicitat d'aquest Conveni s'efectuarà a compte de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, enviant, com a mínim, un exemplar a cada treballador/a del

Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar.

## CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

### 11. Jornada de treball i horari

El còmput d'hores laborables anual és de 1505 hores repartides en dues (2) franges horàries: horari lectiu i horari no lectiu.

11.1. Personal docent: La jornada de les educadores tutores i educadores suport, s'estableix en trenta cinc (35) hores, en còmput setmanal, de les quals trenta dues hores i mitja (32,5) setmanals són d'atenció als infants a l'aula i dues hores i mitja (2,5) setmanals dedicades a feines pedagògiques relacionades amb la tasca educativa: programació d'aula, coordinació de nivells, organització i funcionament general de l'escola.

Horari lectiu: L'horari del personal docent tutor/a d'aula serà de les vuit hores quaranta cinc minuts (8:45) a les tretze hores (13) i de les quinze hores (15) a les disset hores quinze minuts (17:15), de dilluns a divendres.

Horari no lectiu ordinari de permanència al centre: L'horari no lectiu de permanència al centre del personal docent tutor/a d'aula i educadores suport serà de dues hores i mitja (2,5 hores), un dia a la setmana que es fixarà de comú acord entre la Direcció i les educadores.

Horari no lectiu de lliure disposició al centre o fora del centre: És el còmput d'hores anuals que permeten la realització d'activitats pedagògiques, relacionades amb la tasca educativa que no es poden fer en l'horari ordinari de reunió setmanal.

Annex 1: Detall de les reunions ordinàries i l'horari de lliure disposició.

Annex 2: Calendari anual de l'horari lectiu i no lectiu corresponent a cada curs escolar.

11.2 Educadora suport: L'horari del personal docent que fa les funcions de suport a les classes, s'establirà dins el marge de l'horari lectiu.

L'horari serà el mateix que les educadores tutores, per necessitats del servei es podrà acordar entre la Direcció i l'equip docent altres horaris.

11.2. Auxiliar de menjador: El nombre i horari de les auxiliars de menjador estarà en funció de les necessitats del servei, respectant les necessitats d'atenció individual dels infants, segons les edats respectives de cada grup.

A cada grup d'infants li correspondrà una (1) auxiliar, si fa ús del servei de menjador més de la meitat dels nens de la classe.

11.3. Cuinera: És la persona responsable de la cuina. S'encarrega, sota les directrius de la direcció de la llar i amb l'ajut del personal adscrit a les seves ordres, de la preparació, manipulació i control dels aliments servits a la llar i de tenir cura dels diferents règims alimentaris que, per prescripció mèdica, s'hagin de preparar per als infants. Col·labora en les festes i sortides que es facin a la llar, preparant menús apropiats, i es responsabilitza de la custòdia, provisió, emmagatzematge i conservació dels aliments, així com la neteja dels estris de la cuina i del seu paviment.

El còmput d'hores setmanals i l'horari quedarà fixat a l'inici de cada curs escolar segons les necessitats del servei.

11.4. Auxiliar de cuina: Ajuda a la preparació i manipulació dels aliments sota la supervisió del cuinera. El còmput d'hores setmanals i l'horari quedarà fixat a l'inici de cada curs escolar segons les necessitats del servei.

11.5. Direcció: Exercirà les funcions de direcció els educadors/es enquadrats en el subgrup A3. Aquest nomenament té caràcter transitori i no pot excedir un període de quatre anys.

L'horari dels educadors/es que facin la funció de direcció, s'establirà sempre que sigui possible, dins dels límits horaris de les activitats presencials dels infants al centre.

Funcions:

- \* La gestió, organització i planificació de la llar, que té com a finalitat bàsica afavorir el desenvolupament integral de cada infant atès.

- \* La direcció, la coordinació i el control del personal que tingui assignat la llar i la distribució de tasques, a fi de garantir el bon funcionament de la llar d'infants, A més actuarà com a dinamitzador/a i animador/a de l'equip educatiu, d'acord amb els programes formatius que s'estableixin.

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

- \* L'atenció directa als infants.

Les hores destinades a les tasques de direcció, es comptabilitzaran normalment en tres (3) hores setmanals per cada grup d'in-

fants de la llar.

11.6. Personal administratiu: La jornada del qual vindrà determinada segons les necessitats del servei.

11.7. La distribució horària del personal, per cobrir el servei de la jornada escolar, requerirà l'aprovació de l'equip docent i posteriorment l'aprovació del Consell de Patronat.

Qualsevol variació en la distribució horària fixada al inici de curs, requerirà l'aprovació del Consell de Patronat, i haurà d'haver obtingut prèviament l'acord per majoria de l'equip docent.

### 12. Ocupació places-aula

12.1. D'acord amb l'article 12.1 i 12.2 del Decret 282/2006, de 4 de juliol, pel qual es regula el Primer Cicle d'Educació Infantil, el nombre màxim d'infants per grup al Patronat Municipal d'Escoles Bressol serà:

- Grup d'infants menors d'un any: 8 infants.

- Grup d'infants d'un a dos anys: 13 infants.

- Grups d'infants de dos a tres anys: 20 infants.

En cap cas pot haver-hi simultàniament, com a màxim, un nombre d'infants per grup superior al esmentat anteriorment.

Els infants amb necessitats educatives específiques rebran l'atenció d'acord amb les seves necessitats singulars des del moment en què aquestes necessitats són detectades i valorades pels educadors i d'acord amb el pertinent informe de l'EAP, es decidirà el grup i els ajuts necessaris per la seva escolarització.

### 13. Representació del claustre

13.1. El Patronat Municipal d'Escoles Bressol reconeix al Claustre, format per la direcció i l'equip docent la facultat i el dret a reunir-se i estar informats de tots els temes pedagògics, administratius, de gestió i organització, que afectin al funcionament de l'Escola, la tasca educativa o les condicions laborals dels treballadors/es.

El Claustre tindrà facultat per:

- Nomenar els seus representants al Consell de Patronat.

- Establir contactes amb altres escoles bressol o qualsevol altre gestió que per majoria (més del 50 %) dels seus components, consideri oportuna la seva representació.

- Els representants escollits, podran ser revocats en qualsevol moment per decisió de la majoria del Claustre.

- Les persones escollides seran sempre reconegudes com a representants de l'equip docent a tots els efectes, un cop comunicat el seu nomenament al Consell de Patronat.

- Els representants dels educadors estan obligats a fer de portaveus de les opinions i acords que per majoria el Claustre cregui convenient de fer arribar al Consell de Patronat.

### 14. Descansos

14.1 Tots els treballadors/es adscrits al present Conveni amb jornada laboral de 35

## Generalitat de Catalunya

hores, gaudiran d'un temps de deu (10) minuts per la jornada a torn partit i trenta (30) minuts per les de torn seguit, inclòs en la seva jornada laboral que serà destinat a esmorzar o dinar.

14.2 El personal contractat amb una jornada setmanal inferior a 35 hores o superior a 20 hores, el temps de descans per esmorzar es reduirà de manera proporcional a la jornada realitzada.

El personal contractat amb una jornada inferior a 20 hores no podrà gaudir de l'esmentat descans.

L'ús d'aquest temps en cap cas podrà servir per modificar la jornada laboral.

14.3 El descans dins la jornada laboral, no podrà suposar la desatenció dels infants, havent-se d'organitzar els torns necessaris entre les educadores dels diferents nivells durant l'horari d'esbarjo.

14.4 Es garanteix un descans setmanal mínim de dos (2) dies, sencers ininterromputs.

### 15. Control horari

15.1 El Patronat es reserva la potestat de controlar el compliment de l'horari de treball de tot el personal mitjançant directrius, normatives i/o aparells de control. En tot cas aquest control tindrà sempre caràcter objectiu i no discriminatori entre tots els membres, sense excepció, de la plantilla.

15.2 El no compliment de l'horari comportarà la reducció econòmica que correspongui, en el cas que no es justifiqui.

### 16. Treball efectiu

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps empleats com pauses reglamentades, desplaçaments i d'altres interrupcions derivades de normes de seguretat e higiene o de la pròpia organització del treball.

### 17. Pausa entre cada jornada

Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball del Patronat d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, entre el final d'una jornada i el començament de la següent, hi haurà, com a mínim, dotze hores.

## CAPÍTOL III. VACANCES

### 18. Calendari laboral

El calendari laboral del personal serà de l'1 de setembre al 16 de juliol.

Els dies laborables entre l'1 i el 7 de setembre i el dia 16 de juliol, seran no lectius i amb jornada de 8 a 14 hores.

Es consideraran festius per a tot el personal de l'Escola Bressol Municipal, els dies:

\* Nadal, del 24 de desembre al 6 de gener ambdós inclosos.

\* Setmana Santa, segons calendari escolar.

\* El dia 23 de juny (vigília de Sant Joan).

\* Tres dies de lliure disposició.

\* Els 12 dies establerts al calendari oficial per a la Comunitat Autònoma de Catalunya i dues (2) festes locals fixades per la Corporació Municipal.

### 19. Calendari escolar

L'Escola Bressol Municipal iniciarà el curs amb els alumnes el dia 7 de setembre i finalitzarà el dia 15 de juliol.

Entre aquestes dues dates s'aplicarà el calendari laboral i les vacances aprovades en conveni.

### 20. Vacances

El Període de vacances per a tot el personal docent de l'Escola Bressol Municipal, serà el comprès entre els dies 17 de juliol i el 31 d'agost, ambdós inclosos.

### 21. Assumptes personals

21.1. Es disposarà de catorze (14) hores, per als treballadors amb jornada laboral diària de set hores, de permís a l'any retribuït, per assumptes personals sense justificació.

Els treballadors amb jornada reduïda, s'aplicarà la reducció corresponent.

Aquestes hores es podran gaudir com a mínim, en franges horàries de matí o tarda.

21.2 D'acord amb l'article 48.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a més dels dies de lliure disposició, els treballadors/es tindran dret al gaudi de dos dies addicionals retribuïts al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada tram complert a partir de l'octau.

Tot això s'articula de la manera següent:

- Personal amb 6 triennis: 2 dies addicionals.

- Personal amb 7 triennis: 2 dies addicionals.

- Personal amb 8 triennis: 3 dies addicionals.

- Personal amb 9 triennis: 4 dies addicionals.

- Personal amb 10 triennis: 5 dies addicionals.

- Personal amb 11 triennis: 6 dies addicionals.

- Personal amb 12 triennis: 7 dies addicionals.

- Personal amb 13 triennis: 8 dies addicionals.

- Personal amb 14 triennis: 9 dies addicionals.

- Personal amb 15 triennis: 10 dies addicionals.

- Personal amb 16 triennis: 11 dies addicionals.

- Personal amb 17 triennis: 12 dies addicionals.

21.3 Els dies d'assumptes personals es gaudiran dins l'any natural, i estaran supeditats en tot cas a les necessitats del servei.

En cas de existir coincidència de dates entre les sol·licituds del permís, sigui o no retribuït, es resoldrà mitjançant l'aplicació dels següents criteris:

\* Prioritat per antiguitat, de forma rotatòria de manera que seran excloses les sol·licituds de treballadors/es que hagin gaudit d'un permís de les mateixes característiques durant l'any.

\* Podran gaudir del permís simultàniament un màxim de tres persones per centre, sempre que siguin educadores o auxiliars d'aula de diferent nivell (lactants, P-1, P-2).

\* Per sorteig.

21.4 L'antelació per formular les sol·licituds serà:

\* Els dies d'assumptes personals que recaiguin entre dos festius, caldrà fer la sol·licitud abans del 30 de març de l'any en curs. Es donarà conformitat en un termini de quinze (15) dies, a partir de la data esmentada.

\* Les sol·licitud de dies d'assumptes personals a gaudir en dies entre setmana, serà de, com a mínim, quinze (15) dies naturals.

21.5 En cap cas aquests dies podran acumular-se de manera que suposin una prolongació a períodes de vacances o llicència sense retribució. se exceptua el cas de llicències per maternitat o adopció.

21.6 Qualsevol conflicte derivat de l'aplicació d'aquests criteris, serà resolt per la Comissió Paritària de Seguiment.

### 22. Permís sense retribució

22.1 Es disposarà de Set (7) dies laborables sense retribució, per assumptes personals, sense justificació.

22.2 L'antelació per formular les sol·licituds, així com les condicions que regularan la concessió d'aquest permís seran les mateixes que per els dies d'assumptes personals retribuïts.

### 23. Dies de festa

Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels empleats locals, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el número de dies que per gaudir d'aquestes corresponguin, llevat dels casos inclosos a l'Art. 30 del present Conveni, per la qual cosa, s'aplicarà la reducció proporcional que correspongui.

## CAPÍTOL IV. EXCEDÈNCIES, LLICÈNCIES, PERMISOS I SITUACIONS D'ABSÈNCIA

### 24. Permisos

Els permisos que es relacionen a continuació són retribuïts, i han de ser sol·licitats pels interessats/des, a través del mecanisme que estableixi el Patronat, a fi que siguin autoritzats prèviament a la seva realització.

#### 24.1 Matrimoni:

Quinze dies naturals consecutius per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, que es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del casament o de l'inici de la convivència, que s'haurà d'acreditar amb el corresponent certificat de matrimoni o convivència.

En supòsits de matrimoni de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i un dia més, continuat, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

#### 24.2 Naixement, adopció o acolliment d'un fill:

En els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadopció d'un o una menor, cinc dies es consecutius dins dels deu dies següents a la data del naixement, o

## Generalitat de Catalunya

de l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar.

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

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres.

En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

**24.3 Naixement, adopció o acollida d'un nét/a:**

En aquest cas en concedirà dos dies, comptats a partir del naixement, adopció o acollida del nét/a.

**24.4 Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:**

Per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o sense que requereixi repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat; tres dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a cinc dies hàbils si és en una altra localitat, comptats sempre a partir de la mateixa data en que se produeixi el fet que genera el permís, excepte que el interessat hagi treballat, la jornada sencera durant el mateix.

En cas de defunció, accident o enfermetat greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; dos dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a quatre dies hàbils si és en una altra localitat, comptats sempre a partir de la mateixa data en que se produeixi el fet que genera el permís, excepte que el interessat hagi treballat, la jornada sencera durant el mateix.

En cas de intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà un dia de permís que serà el mateix de la intervenció.

**24.5 Per tenir cura d'un familiar de primer grau amb malaltia molt greu:**

Reducció de la jornada de treball fins el 50%, cobrant el 100% del salari, per un període màxim d'un mes.

En el cas que les dues persones treballin a l'administració, i volguessin gaudir d'aquest permís, per causa d'una mateixa persona, ho podran fer de manera parcial, sempre que no es superi el període d'un mes entre ambdues persones.

**24.6 Enterrament de qualsevol familiar:**

El dia de permís serà el corresponent al dia de l'enterrament.

**24.7 Canvi de domicili:**

Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència dos dies hàbils continuats, si el trasllat és a una altra localitat, quatre dies de permís.

**24.8 Deures inexcusables de caràcter públic o personal:**

El temps indispensable per a complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que els seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

**24.9 Per exàmens:**

Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència; els dies durant els quals tenen lloc.

El centre convocant tindrà que ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dóna accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

**24.10 Violència de gènere:**

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

**24.11 Permís prenatal:**

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

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

**24.12 Maternitat:**

Les empleades públiques tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon.

El permís es distribueix a opció de la empleada, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare, el pare pot fer ús de tot el

permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, 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 al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la funcionària o del funcionari, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys.

Quan es tracti d'infants de discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinguin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents, la durada del permís s'amplia en dues setmanes.

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos en que gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de d'adopció o acolliment múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els interessats, tenen dret a rebre i participar en els cursos de formació que es puguin realitzar durant el període de permís.

**24.13 Paternitat:**

El progenitor, sens perjudici del dret al permís de maternitat, té dret a un permís de

## Generalitat de Catalunya

quatre setmanes consecutives des de l'acabament del permís per naixement adopció o acollida, o a partir de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitora treballi.

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

### 24.14 Lactància d'un fill/a:

L'empleat o empleada amb un fill de menys de dotze mesos té dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del funcionari, en dues fraccions o bé substituir-lo per una reducció d'una hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un número igual de hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit de què el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible, amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció o acolliment previ.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat fins que l'infant té un any.

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

### 24.15 Per atendre fills prematurs:

En el cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització, fins un màxim de tretze setmanes.

Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o acolliment del menor.

El progenitor tindrà dret a un màxim de dues hores diàries, durant el període de vigència del permís percebent les retribucions íntegres.

L'altre progenitor tindrà dret a la disminució de la jornada fins dues hores, amb una reducció proporcional del salari.

### 24.16 Per atendre fills discapacitats:

Els progenitors o tutors legals amb fills discapacitats, tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball, per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebuin suport.

Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària, per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill/a discapacitat/da rep atenció.

No tindran pèrdues de retribucions.

### 24.17 Visites mèdiques.

Com a norma general, s'intentarà que les visites es concertin fora de la jornada laboral. Tot i així, els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix o per acompanyar al cònjuge o familiars fins a primer grau de consanguinitat amb facultatius que pertanyin o no a l'àmbit de la Seguretat Social, sempre que no es puguin atendre fora de l'horari de treball i que els familiars o cònjuge no es puguin valer per si mateixos.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari, i hauran de ser degudament acreditats.

### 25. Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada relacionades a continuació, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de reducció.

No es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet, llevat que s'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

### 25.3 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució:

Es podrà gaudir d'una reducció de jornada, de com a màxim un terç de la jornada laboral, amb la percepció del la totalitat de les retribucions, per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no s'estigui privat de la guarda legal dels fills, per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi..

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

Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir de l'acabament d'aquest termini, les hores que corresponguin de reducció de jornada.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple, ni per cap altre supòsit.

### 25.4 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

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

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

### 25.5 Reducció de jornada d'un terç o de la meitat, amb dret al 80% i 60 % de les retribucions:

Es podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral, amb la

percepció del 80% de del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

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

c) Per tenir al seu càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65%, o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

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

### 26. Excedències

#### 26.3 Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla:

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència de resolució judicial de constitució d'adopció o acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conservarà els drets generals sobre aquest, fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

#### 26.4 Excedència voluntària per a tenir cura de familiars:

L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars, es pot sol·licitar per un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer per si mateix, i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Aquesta excedència pot ser atorgada per un període mínim de tres mesos i un màxim de tres anys.

El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

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

#### 26.5 Excedència voluntària per al

## Generalitat de Catalunya

manteniment de la convivència:

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys, i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge, en el cas de matrimoni, o el convivent o la convivent, en el cas d'unions estables de parella, ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència, en aquest cas, no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de lloc de treball amb destinació provisional o definitiva.

26.6 Excedència voluntària per violència de gènere:

L'excedència voluntària per violència de gènere, s'atorga a les víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. Comportarà la percepció del cent per cent (100%) de les retribucions bàsiques durant sis mesos.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius, i comporta la reserva del lloc de treball durant sis mesos, ampliables a divuit mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa vigent.

26.7 Excedència per interès particular:

Els/les treballadors/es amb una any d'antiguitat al servei d'aquest Ajuntament, podran sol·licitar excedència per interès particular. La durada d'aquesta situació, no podrà ser inferior a quatre mesos, ni superior a cinc anys, i el mateix treballador/a solament podrà tornar a exercir el dret d'excedència si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència, exceptuant els supòsits en què es demani per tenir cura d'un fill o una filla, comptant des del seu naixement.

En cas de naixement d'un altre fill o filla mentre s'està en situació excedent i es sol·licités una altra excedència per aquest concepte, aquesta posaria fi a l'anterior.

El treballador/a excedent per interès particular que sol·liciti la reincorporació, tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria.

Si no es produeix cap, però n'hi ha una de categoria inferior a la que posseïa, hi podrà optar tot mantenint les condicions econòmiques de la seva categoria, o bé esperar que es produeixi una.

Quan les sol·licituds d'excedències tinguin el caràcter de voluntàries, així com les baixes definitives, hauran de ser sol·licitades amb un mes d'antelació com a mínim. Si no es fa així, es perdre la part corresponent de la quinzena.

27. *Avís de reingrés*

27.3 El personal que es trobi en les situacions d'excedències previstes en els articles anteriors, hauran de d'avisar el reingrés amb una antelació mínima de trenta (30) dies naturals.

27.4 Si aquest avís no es produeix en el termini esmentat, el/la empleat/da públic/a

continuarà en la situació d'excedència voluntària, però sense reserva de la plaça fins al període màxim legalment establert, conservant un dret preferent a ocupar una plaça corresponent a la seva categoria. En aquest cas el empleat/da públic/a podrà sol·licitar el reingrés transcorregut un (1) any des de l'acabament de l'excedència sol·licitada.

28. *Baixa laboral i continuïtat de la baixa*

És obligació del/la empleat/da públic/a presentar a Direcció dins dels tres (3) primers dies del període de baixa, el comunicat mèdic de baixa per incapacitat temporal expedit pels Serveis d'Atenció mèdica de la Seguretat Social.

El comunicat de confirmació de baixa es presentarà setmanalment, d'acord al sistema d'expedició dels mateixos aplicat als CAP.

El comunicat d'alta mèdica, s'haurà de presentar a Direcció en el primer dia laborable a la data de la seva expedició.

CAPÍTOL V. CONDICIONS SOCIALS

29. *Assessorament i defensa jurídica*

La Corporació realitzarà i gestionarà l'assessorament i la defensa jurídica de totes els/les treballadors/es que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca que realitzen als Centres Escolars, i el pagament de les costes judicials, sempre que els esmentats processos no hagin estat originats per conducta dolosa o imprudent constitutiva de delictes o falta administrativa o penal o el Patronat no s'hagi constituït en part contrària en els mateixos. La designació del lletrat serà de comú acord entre el empleat/da públic/a i el Patronat.

30. *Formació del personal*

30.1 Els/les treballadors/es tenen el dret i deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar el coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin. A tal efecte s'establirà un pla de formació lligat als objectius educatius i a les possibilitats de promoció del personal.

30.2 La Comissió de Formació, formularà amb caràcter anual, dins del primer trimestre de l'any, un Pla de Formació, en el que s'indicaran les necessitats formatives del personal, la inscripció individual als cursos i el tipus de retribució corresponent.

30.3 La Comissió de Formació estarà constituïda per la Direcció, el Delegat de personal i un educador/a de cada nivell (lactants, P-1, P-2).

30.4 El Pla de Formació es fixarà en dos períodes:

\* Durant el curs escolar.

\* La primera quinzena de juliol.

El Pla de formació contemplarà, com a mínim, la formació permanent del 15% de la plantilla, aquests percentatge s'aplicarà paral·lelament a cadascun dels Centres.

30.5 S'ha de garantir la formació bàsica de tothom, la formació per a la promoció, promoure i facilitar la participació a d'altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos, conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el

lloc de treball o sigui aconsellable l'assistència.

30.6 La formació que tingui caràcter obligatori i voluntari haurà d'ésser compatibilitzada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Totes les despeses que origini el trasllat i manutenció dels treballadors/es en la seva formació seran reintegrades per el Patronat.

30.7 Els cursos de formació que es realitzin fora de la jornada laboral ordinària, seran retribuïts com hores ordinàries o bé amb compensació horària.

El criteri de compensació d'hores serà:

\* Una (1) hora extraordinària en dia laborable es compensarà amb una hora (1 hora) de descans.

\* Una hora extraordinària efectuada en dia festiu es compensarà amb una hora i mitja (1,50) hores de descans.

El tipus de retribució de les hores extraordinàries s'acordarà amb els treballador/es abans de formalitzar les inscripcions.

30.8 El lloc de treball de les persones que realitzin cursos la primera quinzena de juliol, es cobriran amb personal substitut amb caràcter temporal a temps parcial, per tal que no es perjudiqui el normal funcionament de les aules.

30.9 El Pla de Formació proposat requerirà l'aprovació de la Comissió Paritària de Seguitament i posteriorment l'aprovació del Consell de Patronat.

31. *Renovació de carnet de conduir*

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del carnet de conduir dels treballadors/es que ocupin llocs de treball en que aquesta condició sigui necessària, li serà abonat per el Patronat, prèvia sol·licitud de l'interessat.

32. *Assegurança de responsabilitat civil*

El Patronat contractarà una pòlissa de responsabilitat d'assegurances que cobreixi la responsabilitat civil de tot el personal, per actes fets amb motiu del seu treball.

33. *Ajudes per despeses mèdiques*

L'Ajuntament, prèvia justificació mèdica o professional, per part del treballador/a, de la despesa mèdica originada per la unitat familiar directa (1er grau) al seu càrrec, atorgarà un ajut de l'import total de la factura fins a un màxim de cinc-cents (500) EUR anyals per unitat familiar, per raó de l'adquisició d'objectes i material mèdic no recollit en les prescripcions de la Seguretat Social, consistents en aparells auditius, òptics, ortodòncia, pròtesis i ortopèdia en general.

34. *Bestretes reintegrables*

34.1 Es concediran als/a les treballadors/es del Patronat, amb un mínim d'un any d'antiguitat, bestretes reintegrables sobre les seves retribucions, a l'efecte d'atendre necessitats personals.

34.2 Queden exclosos d'aquest benefici els personal que tingui pendants de reintegració bestretes anteriors.

34.3 Les sol·licituds per a la concessió de

## Generalitat de Catalunya

bestretes reintegrables es presentaran al Registre General de l'Ajuntament mitjançant instància adreçada al Sr. Alcalde on es farà constar que el sol·licitant es compromet a reintegrar-la mensualment en un període igual o inferior a dotze (12) mesos.

34.4 Es podran percebre bestretes d'un import igual a dues (2) mensualitats senceres fins a un màxim de tres mil (3000) EUR.

34.5 Les sol·licituds de bestretes que no s'ajustin, en tot o en part, al present article i que es basin en necessitats de força major, podran concedir-se amb una justificació motivada. L'autorització de la bestreta correspondrà a l'Alcalde.

### 35. Ajuts per escolarització

35.1 El Patronat reconeix el dret a l'escolarització dels fills dels treballadors/es en els Centres Educatius del Patronat Municipal d'Escoles Bressol.

35.2 L'Ajuntament atorgarà als seus empleats, prèvia justificació, un ajut per llar d'infants i escolarització dels seus fills (fins als 16 anys), anyalment i per unitat familiar, d'un import de tres-cents cinquanta (350) EUR.

### 36. Malaltia comuna o accident laboral

36.1 Les prestacions econòmiques a que tindran dret els empleats quan es trobin en els supòsits que donen lloc a la concessió d'una incapacitat temporal, s'ajustaran a alguna de les modalitats que tot seguit se senyalen:

a) Que la incapacitat temporal sigui motivada per malaltia comuna o accident no laboral, els empleats tindran dret, durant els divuit primers mesos de la llicència, a la percepció del 100% de les seves retribucions, dins del context d'aquest Conveni, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries, nocturnitat i altres conceptes o plusos que no integren les pagues extraordinàries.

b) Quan la incapacitat temporal sigui motivada per malaltia professional, accident laboral, o maternitat, es continuaran percebent el 100% dels drets econòmics que corresponduïen, mentre dura el període de la llicència, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries, nocturnitat i altres conceptes o plusos que no integren les pagues extraordinàries.

36.2 Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident s'haurà de presentar a Direcció el corresponent part oficial de baixa emès pel metge de la Seguretat Social i setmanalment els adients comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el dia de la incorporació.

### 37. Ajut reintegrable extraordinari en supòsit d'extrema gravetat

L'Ajuntament amb el vist i plau positiu de la Comissió Paritària de Seguiment i amb les comprovacions i justificacions que es considerin adients, atorgarà ajuts reintegrables, en supòsits d'extrema gravetat, que comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològi-

ques, incendis o accidents.

### 38. Pòlissa d'assegurança per defunció/incapacitat

38.1 L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent total o parcials dels seus empleats com a conseqüència d'accident laboral.

38.2 El personal afectat tindrà dret a unes indemnitzacions per import mínim de quinze mil (15.000) EUR, en cas de mort i de trenta mil (30.000) EUR, en cas d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa, en acte de servei quan resulti d'accident de treball reconegut com a tal en el corresponent expedient.

### 39. Premis per antiguitat

39.1 Els/les treballadores, que trobant-se en servei actiu, totalitzin vint-i-cinc (25), trenta (30) o trenta-cinc (35) anys de servei al patronat municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, tindran dret a percebre una paga extraordinària d'antiguitat, segons el barem següent:

- Als vint-i-cinc anys de serveis, una paga equivalent a una mensualitat sencera.

- Als trenta anys de serveis, una paga equivalent a dues mensualitats senceres.

- Als trenta-cinc anys de serveis, una paga equivalent a tres mensualitats senceres.

39.2 L'import d'aquestes pagues, es farà efectiva el mes del compliment dels anys de servei, en funció de les disponibilitats i de l'informe de la Comissió Paritària de Seguiment.

39.3 Els/les treballadors/es que acrediten estar dins d'algun dels grups anteriors (25, 30 o 35 o més anys de servei), a 31 de desembre del 2007, rebran una paga equivalent a una, dues o tres mensualitats senceres, en funció del grup a que corresponduin.

39.4 La quantitat a percebre en concepte de paga extraordinària d'antiguitat, serà la que corresponduï al sou del mes i l'any d'acreditació del mèrit d'antiguitat (25, 30,35 o més anys de servei).

### 40. Protecció de l'embaràs

Durant l'embaràs, i quan hi hagi un risc diagnosticat pel metge, per molt petit que pugui ser, de la salut de la mare o del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs. El mencionat risc i el canvi de lloc de treball serà comunicat al delegat de Prevenció o Comitè de Seguretat i Salut.

### 41. Segona activitat

El Patronat amb els vist i plau de la Comissió Paritària de Seguiment del conveni procurarà, sempre i quan hagin vacants, passar a una segona activitat o una reducció d'hores lectives a partir dels 55 anys, al personal que per les seves funcions així ho requereixi i amb el consentiment o petició de l'interessat.

### 42. Roba i calçat

42.1 El Patronat abonarà a tot el personal fins a 80 EUR, per tal de cobrir les despeses

de vestuari i vetllar d'aquesta manera per la higiene i la bona imatge del servei.

42.2 Aquest import es revisarà anualment d'acord amb l'IPC i es farà efectiu durant el primer trimestre del curs escolar, caldrà aportar el justificant de la despesa realitzada.

### 43. Pla de pensions

43.1 L'Ajuntament farà un pla de pensions, que estarà nodrit inicialment per l'ú per cent(1%) del sou brut de cada funcionari adscrit, sent l'aportació del zero i mig per cent (0,50%) per part del patronat i del zero i mig per cent (0,50%) restant per part del /la treballador/a.

43.2 En tot cas el/la treballador/a pot fer una aportació superior al pla, sense que això suposi un augment de participació per part de l'Ajuntament.

43.3 La quantitat anual aportada pel Patronat, serà com a màxim de mil dos-cents (1.200) EUR per treballador/a i any.

### 44. Assejament sexual a la feina

44.1 El personal al servei de l'Ajuntament té dret a que es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

44.2 Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assejament sexual a la feina, per part de companys, companyes, superiors i subordinats/des, seran considerades faltes greus o molt greus tenint en compte els fets i les circumstàncies que concorrin i es posaran en coneixement de la autoritat competent, presentant-se com a part el Patronat i els representants dels treballadors.

### 45. Jubilació parcial

La possibilitat d'accedir a la jubilació parcial, compatible amb el treball a temps parcial, i l'obligació empresarial de subscriure un contracte de relleu per substituir al /la treballador/a que es jubila parcialment, exigeix un seguit de requisits vinculats a la possibilitat legal de jubilar-se per part del treballador/a que es vol jubilar, i altres que ha de complir, inexcusablement, el contracte de relleu, que s'ha de subscriure amb un treballador/a rellevista.

45.1 Requisits legals per a la jubilació parcial:

L'element central de la regulació legal, és la voluntarietat, la jubilació només és possible si l'empresa i el treballador es posen d'acord i compleixen els requisits legals.

Només s'hi poden acollir els treballadors/es de més de seixanta anys d'edat i que tinguin els requisits legals per a jubilar-se, menys l'edat de jubilació, ordinària (65 anys).

Els requisits legals per jubilar-se dependran de les diferents possibilitats que legalment hi ha per accedir a la jubilació.

El requisit, i a la vegada circumstància determinant, és que la reducció de la jornada del treballador/a que es vol jubilar parcialment, ha de ser d'entre un vint-i-cinc per

## Generalitat de Catalunya

cent (25%), com a mínim, i un vuitanta-cinc per cent (85%) com a màxim.

La prestació econòmica per jubilació parcial, que farà efectiva la Seguretat Social, serà la que correspon al temps de treball que es deixa de treballar, en les condicions legals establertes.

Per accedir a la jubilació parcial, l'empresa ha de subscriure un contracte de relleu, que es mantingui durant tot el temps que duri la jubilació parcial, de forma que si es rescindeix el contracte de relleu inicialment signat, l'empresa ha de subscriure, de forma immediata, un altre contracte de relleu amb un altre treballador/a.

L'empresa estarà obligada a acceptar les sol·licituds dels treballadors/es que es volen jubilar parcialment, però no podrà establir l'obligació dels treballadors/es de jubilar-se forçosament.

### 45.2 Requisits legals per al contracte de relleu:

Són els que s'indiquen a continuació:

a) El treballador/a contractat/ada com a rellevista ha d'estar a l'atur o estar treballant a l'empresa amb un contracte de duració determinada.

b) La jornada de treball, ha de ser igual o superior al temps de reducció de treball del treballador que es jubila parcialment, per tant, si es subscriu un contracte de relleu per substituir estrictament la jornada que es deixa de treballar, i aquesta jornada deixada de treballar per part del treballador/a jubilat/ada parcialment, s'incrementa al llarg dels anys de jubilació parcial, el contracte de relleu també ha d'incrementar la jornada.

c) El contracte de relleu podrà ser temporal, fins a la jubilació definitiva, o indefinit.

d) El /la treballador/a rellevista pot completar la jornada del treballador jubilat parcialment o por simultaniejar la jornada de treball.

e) El treballador/a rellevista podrà treballar el mateix lloc de treball del treballador/a jubilat/ada parcialment, o un lloc similar, sempre del mateix grup professional o de categoria laboral equivalent.

### 45.3 Reducció del temps de treball:

S'establirà de mutu acord entre les parts implicades.

### 45.4 Comissió Paritària:

La Comissió Paritària de Seguiment del Conveni avaluarà el procés de jubilació parcial dels treballadors/es del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar.

### 46. Jubilació forçosa

46.1 La jubilació forçosa del personal es fixa en seixanta-cinc (65) anys.

46.2 En el cas de que hi hagin treballadors que superin l'edat de jubilació, fixada en el paràgraf anterior, tindran un període màxim de tres (3) mesos per jubilar-se forçosament.

46.3 La mesura del paràgraf anterior, es vincularà amb els objectius de política laboral expressats en el conveni col·lectiu, corresponents a la millora en l'estabilitat laboral, la transformació de contractes laborals en inde-

finits, el sosteniment dels llocs de treball, la contractació de nous treballadors, o altres que tinguin com objectiu afavorir la qualitat de la contractació.

### 47. Ajut per jubilació

47.1 L'Ajuntament es farà càrrec de totes les gestions burocràtiques relacionades amb l'assistència sanitària o jubilació dels treballadors/es.

47.2 L'Ajuntament pagarà al treballador/a en concepte de bestreta el import de la pensió des del primer dia de la jubilació o invalidesa, fins la data en que cobri del sistema de Seguretat Social que li sigui d'aplicació. Aquesta bestreta resta condicionada al compromís de la seva devolució per l'interessat/ada en el moment de la percepció de la Seguretat Social.

## CAPÍTOL VI. CONDICIONS PROFESSIONALS

### 48. Organització del treball i plantilles

L'organització del treball és facultat i responsable del Patronat.

Les plantilles de personal al servei del Patronat haurà de respondre a la normativa de l'article 11 del Decret 282/2006 de 4 de juliol, que estableix els requisits en quan a nombre i qualificació dels professionals que imparteixen el Primer Cicle d'Educació Infantil.

Aquests requisits són:

\* Els professionals que imparteixen el primer cicle d'educació infantil han d'estar en possessió del títol de mestre especialista en educació infantil o títol de grau equivalent, o del tècnic superior en educació infantil, o qualsevol altre títol declarat equivalent, acadèmicament i professional, a algun dels anteriors.

\* El nombre mínim de professionals en presència simultània ha de ser igual al nombre de grups en funcionament simultani més un, incrementant en un de més per cada tres grups.

\* Per cada tres grups o fracció, almenys un dels professionals ha de tenir el títol de mestre amb l'especialitat en educació infantil o grau equivalent.

\* L'atenció educativa als infants ha d'anar a càrrec, en tot moment, del personal qualificat a què es fa esment.

\* Cada grup estable d'alumnes ha de tenir un professional dels previstos en aquest article que fa les tasques d'educador-tutor i és el referent, fins i tot per a la relació amb les famílies.

### 49. Relació dels llocs de treball

49.1 El conjunt de llocs de treball existents al Patronat Municipal d'Escoles Bressol, conforma la Relació dels Llocs de Treball.

49.2 La Relació de Llocs de Treball, especificarà per a cada lloc les següents determinacions.

- Denominació del lloc.
- Nom i cognoms de cada empleat adscrit, o indicació com a vacant.
- Funcions i atribucions del personal adscrit al lloc.

- Grup, categoria, coneixements i aptituds específiques requerides per al lloc.

- Complement de destinació.
- Complement específic.
- Mèrits preferents a considerar per a la provisió del lloc.

### 50. Documents de la relació dels llocs de treball

A l'expedient d'aprovació de la Relació dels Llocs de Treball, s'incorporarà la documentació següent:

A) Organigrama funcional del Patronat.  
B) Definició de cada lloc, considerant al menys els següents factors:

- Titulació
- Formació i especialització.
- Responsabilitat
- Comandament
- Esforç
- Dificultat
- Dedicació
- Incompatibilitat.
- Perillositat i penositat
- Nocturnitat
- Prolongació de jornada
- Horari i torns i rotacions.

C) Informe de l'òrgan de representació del personal en els termes indicats a l'article següent.

### 51. Dret d'informació de la relació dels llocs de treball

L'expedient d'aprovació de la relació, ampliació, supressió o modificació dels llocs de treball, juntament amb els informes i antecedents a què es refereix la normativa vigent, serà tramès als òrgans de representació del personal amb una antelació mínima de quinze (15) dies, per a que aquest pugui informar.

Aquest informe serà incorporat a l'expedient administratiu d'aprovació de la Relació dels Llocs de Treball.

### 52. Publicitat dels llocs de treball

La Relació dels Llocs de Treball és pública i estarà a disposició de qualsevol treballador/a que la sol·liciti per escrit.

### 53. Ofertes de treball públic

53.1 La preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball públic es negociarà amb la representació del personal.

53.2 En els Tribunals de selecció figurarà com a membre un representant del personal designat per la representació sindical, amb veu i sense vot.

### 54. Sistema de provisió dels llocs de treball

L'ingrés del personal al servei de Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar es realitzarà mitjançant convocatòria pública, a través de qualsevol dels sistemes de concurs, concurs-oposició u oposició lliure (excepte en els casos reglamentàriament exclosos), en els que es garanteixin els principis d'igualtat, mèrits, capacitat, i publicitat.

### 55. Convocatòries

55.1 Les convocatòries contindran necessàriament:

- a) Denominació, localització, grup, nivell i complement específic del lloc, jornada i sou



## Generalitat de Catalunya

base.

b) Requisites exigits per al seu desenvolupament, entre els que únicament podran figurar els continguts en les relacions de llocs de treball.

c) Termini de presentació de sol·licituds, que en cap cas podrà ser inferior a 20 dies hàbils, comptats a partir de la data de publicació de la convocatòria.

55.1 En les convocatòries de concurs deurà incloure's el barem de mèrits, amb expressió de les proves específiques que s'incloguin, la puntuació mínima exigida per accedir al lloc i la composició de la comissió de selecció, en la que deurà figurar un representant del personal, designat per la representació sindical, amb veu i sense vot.

55.2 Les resolucions de les convocatòries es publicaran als diaris oficials previstos legalment.

55.3 Els òrgans de representació del personal seran informats, amb una antelació mínima de deu (10) dies, abans de la publicació de la convocatòria de provisió de llocs de treball, per a l'emissió del corresponent informe.

### 56. Foment de la promoció interna

56.1 La promoció interna consisteix en l'ascens dels/de les treballadors/es dels cossos o escales del grup inferior a d'altres corresponents al grup superior.

56.2 Es reservaran en les respectives convocatòries, com a mínim el vint-i-cinc per cent (25%), de les places convocades, per a promoció interna. Les vacants de promoció interna que quedin desertes en no haver obtingut els aspirants la puntuació mínima exigida per a la superació de les corresponents proves, s'acumularan a la resta d'oferta de places en torn lliure.

56.3 Per a poder accedir als sistemes de promoció interna, caldrà acreditar una antiguitat mínima de dos (2) anys.

56.4 Es convocaran, com a mínim, una vegada, proves de promoció interna, entre els treballadors/es del Patronat Municipal D'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, dins del període comprès entre els anys 2008-2011.

### 57. Selecció de la promoció interna

57.1 Per concórrer a les proves de promoció interna, l'empleat ha de trobar-se en situació de servei actiu o serveis especials en el Cos o Escala de procedència, haver completat dos(2) anys de serveis en el mateix com a empleat i posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés al Cos o Escala al que aspira a ingressar.

57.2 L'accés per promoció interna es realitzarà mitjançant el sistema de concurs-oposició als Cossos i Escales en que la llei no ho impedeix i requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en el Cos o Escala de que es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el

Cos o Escala de procedència.

57.3 Els empleats que accedeixin pel sistema de promoció interna a altre Cos o Escala, seran adscrits provisionalment a llocs de treball vacants propis d'aquell, fins que obtinguin destinació definitiva mitjançant concurs o lliure designació. En tot cas, en el primer concurs en el que puguin participar, gaudiran de preferència sobre els aspirants que provinquin del torn lliure, per proveir les vacants que es convoquin.

### 58. Participació en la selecció del personal

58.1 Als Tribunals qualificadors de proves per a la selecció del personal, es garantirà la presència, com a membres dels mateixos, d'un representant dels/de les treballadors/es, nomenat per l'Alcalde a proposta dels Delegats de Personal, que haurà de posseir una titulació acadèmica igual o superior a l'exigida per a l'ingrés dels aspirants.

58.2 Quan el representant del personal no tingui la qualificació necessària per a participar com a vocal, podrà participar en qualitat d'observador.

## CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT LABORAL

### 59. Objecte

59.1 Aquest títol té com objecte establir els criteris d'adaptació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara endavant Llei 31/95) pel que fa als procediments de participació dels empleats públics afectats per aquest Acord. En funció de la complexitat i dispersió de la seva estructura organitzativa i tot respectant la diversitat de les activitats que es duen a terme i les seves peculiaritats en matèria de representació col·lectiva.

59.2 Per tant la participació dels empleats públics afectats per aquest Acord, en matèria de Salut Laboral i Prevenció de Riscos Laborals s'ha de canalitzar mitjançant els seus representants especialitzats en aquesta matèria a través dels òrgans creats a l'efecte per aquest pacte, podent-ho fer directament quan no existeixi cap de les figures que els representi.

59.3 Totes les parts signants que ratifiquin aquest Acord vetllaran pel seu estricte compliment i l'aplicació de tota la normativa vigent, inclosa la Llei 31/95, les seves disposicions de desenvolupament complementàries i totes aquelles altres normes legals que continguin prescripcions relatives a les mesures preventives a l'àmbit laboral.

### 60. Delegats de prevenció

60.1 Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors/es amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

60.2 El nombre de delegats de prevenció es determinarà d'acord amb el que preveu la Llei.

### 61. Competències dels delegats de prevenció

61.1 Són competències dels delegats de prevenció les següents:

a) Col·laborar amb l'administració per millorar l'activitat preventiva.

b) Promoure i fomentar la cooperació dels

treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

c) Ser consultats per sobre les decisions següents abans que siguin executades:

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

2. La organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals, incloent-hi la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

3. La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.

4. Els procediments d'informació i de documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1 i 23, apartat 1 de la Llei 31/95.

5. Aquesta informació serà tramesa als delegats de prevenció.

6. Els projectes i la organització de la formació en matèria preventiva.

7. Qualsevol altre acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

Exercir una tasca de vigilància i control sobre l'acompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

61.2 Així mateix els delegats de prevenció estan facultats per:

Acompanyar als tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de Llei 31/95, als 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 compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.

Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/95, 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 l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat.

Ser informats per l'administració sobre els danys produïts en la salut dels treballadors quan aquesta n'hagués tingut coneixença; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets, a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

Rebre de l'administració les informacions que aquesta hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors, sense perjudici del què disposa l'article 40 de la Llei 31/95, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i

## Generalitat de Catalunya

Seguretat Social.

Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i 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 els treballadors, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

Exigir a l'administració que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de seguretat i salut dels treballadors; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'administració a través del comitè de seguretat i salut de l'Ajuntament.

Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/95.

61.3 Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció s'han d'elaborar en un termini de quinze dies o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'administració posarà en pràctica la seva decisió.

### 62. Garanties dels delegats de prevenció

62.1 Els delegats de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que disposen els representants del personal.

62.2 Els delegats de prevenció seran convocats a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut de la Corporació,

62.3 Els delegats de prevenció observaran el degut secret professional respecte a les informacions a les quals tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació representativa, d'acord amb el que disposen els articles 10, paràgraf segon, i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

### 63. Crèdit horari dels delegats de prevenció

63.1 El temps utilitzat pels delegats de prevenció pel desenvolupament de les funcions previstes a l'article 36 de la Llei 31/95, serà considerat com d'exercici de les funcions de representació a efectes d'utilització del crèdit d'hores mensuals, previst a la lletra d) de l'article 11 de la Llei 9/1987 d'Òrgans de Representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, i article 10.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

63.2 En tot cas, tindrà la consideració de temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altre reunió convocada per l'administració en matèria de prevenció de riscos laborals, així com les visites previstes en les lletres a) i c) de l'article 36.2 de la Llei 31/95.

63.3 Els delegats de prevenció que no siguin representants del personal, disposaran en el desenvolupament de les funcions les garanties establertes a l'article 11 a), b), c) i d) de la Llei 9/1987, de 12 de juny. Tindran,

també, els drets i garanties que es diuen als articles 36 i 37 de la Llei 31/95 i se'ls hi garantirà tot el temps necessari per a realitzar les seves funcions com delegat de prevenció.

### 64. Revisions mèdiques

64.1 Es procedirà a realitzar reconeixements mèdics periòdics al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Acord de conformitat amb allò que estableixi l'Avaluació de riscos i el Pla de prevenció.

64.2 Se'n donarà compte prèviament de les proves a realitzar al personal al Comitè de Seguretat i Salut i/o als delegats de prevenció, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals de l'estat de salut dels empleats públics. Els resultats individual de les esmentades proves seran lliurats exclusivament als empleats/des públics/ques.

## CAPÍTOL VIII. DRETS I GARANTIES SINDICALS

### 65. Sindicació i llibertat sindical

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

### 66. Exercici dels drets sindicals

Els drets reconeguts als empleats en aquest títol, s'exercitaran amb el respecte degut a les persones i els béns procurant no interferir en la bona marxa del treball i l'atenció de les necessitats del servei.

### 67. Garanties i facultats dels representants

67.1 Els membres dels òrgans de representació electes tindran les garanties i facultats que estableixi amb caràcter general la normativa de funció pública.

67.2 Audiència de l'òrgan en el supòsit de seguir-se procediment disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es reguli en aquest procediment.

67.3 Expressar individual o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent confeccionar, publicar, i distribuir les informacions d'interès professional, laboral o social.

A aquests efectes, l'Ajuntament disposarà la col·locació a les seves expenses de taulells d'anuncis per a l'exposició amb caràcter exclusiu per als òrgans de representació electes, de qualsevol informació del tipus abans esmentat, en tots els centres de treball pertanyents al Patronat, en llocs adequats i visibles dins de les mateixes. El nombre, mides i distribució d'aquests taulells serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre de forma que es garanteixi la publicitat més àmplia del que en ells s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent del Patronat ha de facilitar als òrgans de representació electes la utilització de mitjans i materials de treball per a la confecció de les informacions abans esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no es perjudiqui al normal funcionament o a la dotació material dels serveis.

67.4 No poder ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats amb caràcter forçós en raó precisament del desenvolupament de la seva representació, durant el seu mandat, ni dins dels dos anys següents a l'expiració d'aquest.

67.5 Utilitzar per a la seva activitat un local facilitat a l'efecte pel Patronat, les característiques i equipament del qual satisfacin les diverses necessitats que en quant a capacitat, dotació material i ubicació física poguessin presentar-se.

67.6 Mentre duri la negociació d'un nou Conveni, es constituirà una borsa de quinze (15) hores mensuals complementàries per a funcions sindical, per a ús dels representants dels empleats que siguin membres de la Mesa Negociadora.

67.7 L'Ajuntament i el Patronat facilitarà a la Representació del Personal la informació sobre les novetats legislatives i aspectes jurídics importants que es publiquin al *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, *BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP)* i *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)*.

### 68. Funcions de les seccions sindicals

68.1 Representar i defensar els interessos de la Central Sindical a que pertanyen i dels afiliats a aquesta.

68.2 Ostentar i exercir a través dels corresponents representants sindicals, la representació legal para assumptes sociolaborals de tots i cada un dels seus afiliats, sense perjudici d'altres formes legals de representació que poguessin recaptar aquests.

L'atribució d'aquest tipus de representació a les Seccions Sindicals implica, entre d'altres facultats, la de realitzar qualsevol classe d'intervencions, peticions, reivindicacions o reclamacions d'índole sociolaboral, per escrit o mitjançant compareixença, en nom i representació de qualsevol afiliat, sense detriment de l'exercici individualitzat de les accions que puguin formular aquests.

68.3 Rebre la més completa informació en tots els assumptes de personal de l'Entitat respectiva, això per conducte dels responsables de personal de la mateixa.

68.4 Recollir les diverses reivindicacions sociolaborals del personal al Servei de l'Entitat respectiva i plantejades davant les autoritats, òrgans corresponents d'aquesta i davant els òrgans de representació electes.

68.5 Investigar e informar-se, per iniciativa pròpia, de totes les qüestions que afecten al personal de l'Entitat respectiva, disposant a tal fi, per als corresponents Comitès de Secció i Delegats o representants sindicals, de lliure accés, consulta i reproducció gratuïta de tota la documentació relativa a aquestes qüestions per simple compareixença i manifestació verbal, sense que sigui precís formular sol·licituds o obtenir autoritzacions per escrit a l'efecte, dins dels límits de les reserves i el no abús.

En aquest sentit els caps de les dependències o serveis en què tinguin documentació relativa a aquests assumptes, vindran obligats

## Generalitat de Catalunya

a facilitar-la, permetent la seva consulta i reproducció, sense perjudici de les garanties que s'estimi adients adoptar per evitar la pèrdua dels documents, així com de les responsabilitats en què els sol·licitants poguessin incórrer per incompliment del deure de reserva professional.

68.6 Confeccionar, exhibir i difondre lliurement, en hores i llocs de treball, qualsevol tipus d'informació, premsa, propaganda i publicacions de caràcter sindical o d'interès laboral, professional sociopolític o cultural.

A aquests efectes, les Entitats respectives facilitaran la utilització del mitjans informàtics existents en la l'Entitat (intranet, internet i/o xarxa de comunicació electrònica i disposaran la col·locació a les expenses de taulells d'anuncis i taules d'exposició i divulgació amb caràcter exclusiu per a les Seccions Sindicals, de qualsevol documentació del tipus abans esmentat en tots els centres de treball pertanyents a aquestes entitats en llocs adequats i visibles dins dels mateixos; el número, mides i distribució de taulells i taules, serà l'adequat a les dimensions i estructura del centre, de forma que es garanteixi la més àmplia publicitat i accessibilitat del que en uns i altres s'exposi. Així mateix, l'autoritat o l'òrgan competent de l'Entitat respectiva, ha de facilitar a la Secció Sindical que formalment ho sol·liciti, la utilització de mitjans materials de treball per a la confecció de les publicacions esmentades, sempre que s'efectuï de forma racional i moderada i no perjudiqui el normal funcionament de la dotació material dels serveis.

68.7 Utilitzar un local facilitat per l'Entitat para activitats sindicals, les característiques i equipament del qual satisfaci les diverses necessitats que en quant a capacitat, dotació, material i ubicació física poguessin presentar-se. Quan ho permetin les possibilitats materials, la utilització del local tindrà caràcter exclusiu i exclouent sempre que la Central Sindical a la qual pertany la Secció Sindical no ostenti la condició de Sindicat representatiu (tal i com s'estableix a la normativa vigent).

68.8 Convocar i celebrar reunions i assemblees, tant d'afiliats com de tot o part del personal en general de l'Entitat durant la jornada de treball o fora d'ella, dins o fora de les dependències de l'Entitat respectiva, això de conformitat amb els requisits establerts per a l'exercici del dret de reunió en el Capítol V d'aquest mateix Títol.

68.9 Utilitzar assessors en qualsevol activitat que realitzin en l'exercici de les seves competències.

68.10 Per recaptar les quotes sindicals les Entitats podran acordar el seu descompte en nòmina quan la Central Sindical així ho sol·liciti, prèvia autorització dels seus afiliats.

68.11 Plantejar i negociar davant els òrgans resolutoris corresponents de l'Entitat, per conducte del responsable de personal, quants assumptes procedeixin en matèria de personal, condicions de Seguretat i Salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, Seguretat i previsió social, en el

que sigui competència de l'Entitat i de conformitat amb allò establert en el capítol VI d'aquest títol. Participar i intervenir en la fase preparatòria del procés de formació de la voluntat administrativa orientada a l'adopció de qualsevol resolució en la matèria esmentada anteriorment i d'acord amb allò previnut en el capítol IV d'aquest títol.

68.12 Expressar lliurement opinions respecte a les matèries concernents a la seva esfera d'activitat.

68.13 Proporcionar assistència i defensa i obtenir audiència en els supòsits de seguir-se procediment disciplinari a qualsevol del seus afiliats, sense perjudici del corresponent dret individual d'audiència regulat en aquest procediment.

### 69. Competències dels delegats de personal

69.1 Rebre informació sobre els assumptes de personal que afectin el conjunt dels treballadors/es, o a un o diversos col·lectius, respecte a la transformació de les comeses de les unitats administratives i sobre les innovacions tècniques operades en els llocs de treball.

69.2 Exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

69.3 Emetre informes amb caràcter previ, en un termini de quinze(15) dies, a comptar de la data de comunicació, llevat que s'hagués de resoldre en un temps més breu, sobre les matèries següents:

a) Acords i resolucions del Consell de Patronat, que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestació de serveis. La Junta de Personal emetrà informe de qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

b) Acords en matèria de personal.

69.4 Conèixer i supervisar tots els contractes laborals. També haurà de donar, a petició del treballador/a, el vist i plau a totes les quitances que es produeixin, i rebre informació sobre característiques i formes de selecció del personal.

69.5 Convocar assemblees sectorials o generals, dins de l'horari de treball, prèvia informació per escrit a la Corporació, amb una antelació mínima de quaranta-vuit (48) hores. aquestes assemblees no acumularan en cap cas més de sis (6) hores cada dos mesos.

69.6 Seran objecte de negociació amb els Delegats de Personal les següents matèries:

a) L'increment de les retribucions dels empleats/des públics/ques que procedeixi incloure en els Pressupostos Generals de cada any, així com l'increment de les demés retribucions que s'hagin d'establir.

b) La determinació i aplicació de les retribucions dels empleats/des públics.

c) La preparació i disseny dels plans d'ocupació.

d) La classificació dels llocs de treball.

e) La determinació dels programes i fons

per a l'acció de promoció i fons per l'acció de promoció interna, formació i perfeccionament.

f) Els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional dels empleats/des públics/ques.

g) Les propostes sobre drets sindicals i participació.

h) Mesures sobre salut laboral.

i) Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindicals, assistència i, en general, totes aquelles que afectin a les condicions de treball.

j) Totes aquelles matèries que afectin, d'algun manera, a les condicions de treball.

### 70. Garanties dels delegats sindicals

70.1 En les Seccions Sindicals acreditades es podrà designar per la Central Sindical respectiva els delegats sindicals, de conformitat amb allò disposat a la Llei Orgànica 11/85, de 2 d'agost, de Llibertats Sindicals (LOLS).

70.2 Els Delegats Sindicals tindran les mateixes garanties i drets que les establertes per als Delegats de Personal, Junta de Personal o Comitès de Empresa.

70.3 Exercir en nom i representació de la seva Secció Sindical, quantes accions judicials o administratives requereixi el compliment de la seva comesa.

70.4 Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com a Instructor o Secretari en un expedient disciplinari.

70.5 Els membres de l'òrgan de direcció de la Secció Sindical respectiva, com a representants legals dels afiliats a la mateixa, tindran les següents garanties i facultats:

No podran ser sancionats disciplinàriament ni discriminats en el seu treball, promoció econòmica o professional, ni traslladats ni transferits ni destinats a altre lloc de treball amb caràcter forçós, per motius relacionats amb la seva activitat sindical, durant el període per al que hagin estat escollits i els dos anys següents.

Els membres dels òrgans de direcció de la Secció Sindical, sempre i quan la seva Central Sindical ostenti la condició de més representativa, disposarà d'un nombre d'hores sindicals mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball, sense cap disminució de les seves retribucions, per a l'exercici de la seva activitat sindical, sense perjudici de les que les pogués correspondre com a membres dels òrgans de representació electes, de conformitat amb l'escala següent:

Nombre de treballadors al Servei de l'Entitat	Nombre de membres de l'òrgan de direcció amb dret a hores sindicals	Hores sindicals per cada membre amb dret
Menys de 6	1	5
De 6 a 30	2	5
De 31 a 100	3	10
De 101 a 250	4	15
Més de 250	5	20

Poder assistir amb veu i prèvia acceptació dels òrgans de representació electes, a les reunions d'aquests, això amb càrrec a les hores sindicals.

## Generalitat de Catalunya

Quedar rellevats total o parcialment del seu treball, sense cap detriment de les seves retribucions, per acumulació d'hores sindicals d'altres membres de la seva secció sindical, això només amb la simple notificació escrita d'aquestes acumulacions a l'alcalde.

Expressar individual o col·legiadament, amb llibertat, les seves opinions en els assumptes relacionats amb la seva activitat.

Ser-hi admesa la seva abstenció o recusació en el supòsit de ser designats com Instructor o Secretari en un expedient disciplinari.

Els delegats que el seu horari de treball sigui de tarda o nit disposaran igualment de les seves hores sindicals, essent compensades en hores de descans en la seva jornada laboral al dia següent.

Les seccions sindicals gestionaran una borsa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, Comitè d'Empresa, Junta de Personal, delegat LOLS i crèdit de la Secció Sindical. Als membres de la seccions sindicals podran fer ús d'aquesta borsa d'hores sempre que la suma total de les realitzades en un mes no superi el total de la borsa.

### 71. Dret de reunió

71.1 Els treballadors/es tenen dret a reunir-se en assemblea.

71.2 Els representants dels empleats/des públics/ques podran reunir-se lliurement durant la jornada laboral, per tractar de problemes que afectin el personal i el centre de treball, amb els límits establerts per les lleis.

71.3 L'assemblea podrà ser convocada pel Comitè Unitari, el Comitè d'Empresa o la Junta de Personal de la Corporació, pels representants de personal del Patronat d'Escoles Bressol Municipal, o per un nombre de treballadors no inferior a una tercera part de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, per qui la convoqui que serà responsable del normal desenvolupament de la mateixa. La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat, serà comunicat a l'Ajuntament, amb quaranta-vuit (48) hores d'antelació, com a mínim.

71.4 Quan per raons del servei, s'hagin de celebrar reunions sectorials, als diferents llocs de treball, les diverses reunions parcials es consideraran com na sola i datades en el dia de la primera.

### 72. Òrgans de participació

72.1 Comissió Paritària. (Ja descrita en l'article 7.2).

72.2 Comissió de Promoció i Valoració de Llocs de Treball.

Estarà formada per dos membres, un representant de la Corporació i el delegat de personal.

En cas que augmentes la representació dels treballadors per ampliació de plantilla, seria de Dos representants de l'empresa i dos dels treballadors.

Es podrà contar amb la presència d'assessors amb veu però sense vot.

a) Estudi i debat de les propostes de promoció o valoració.

b) Atendre les reclamacions que es puguin

formular en relació a les categories professionals.

c) Elaborar propostes sobre condicions de promoció interna.

d) Elaborar propostes de valoració de nous llocs de treball.

e) Emetre informes, amb caràcter preceptiu en tots aquells temes que siguin proposats pels òrgans de govern.

Aquesta Comissió es reunirà cada tres mesos com a mínim.

72.3 Comissió de Formació. (Ja descrita en l'article 30.2 i 30.3)

### 73. Dret de vaga

73.1 El Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

73.2 En aquest supòsit, el Patronat i el delegat de personal signants d'aquest Conveni, negociaran els serveis mínims.

73.3 Per a totes aquelles qüestions que afectin al Patronat i el seu personal, en que existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representants d'ambdues parts, un cop s'hagin esgotat totes les possibilitats de negociació, les parts podran nomenar un mitjancer de mutu acord per solucionar els extrems objecte de les discrepàncies.

## CAPÍTOL IX. CONDICIONS ECONÒMIQUES

### 74. Règim retributiu

74.1 L'augment salarial del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Bressol, serà el mateix que el pactat per al personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

74.2 Les quanties que percebi cada empleat en aquest Conveni seran de coneixement públic per a tot el personal al servei del Patronat Municipal d'Escoles Bressol de Vilassar de Mar, així com per als representants sindicals. Totes les modificacions salarials que es vulguin realitzar estaran sotmesos a l'acord de l'Ajuntament i la representació legal del personal.

74.3 La seva quantia exacta serà la que figuri en els corresponents pressupostos de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

### 75. Conceptes retributius

75.1 Les retribucions que puguin percebre els/les treballadores de l'Ajuntament de Vilassar de Mar, són bàsiques i complementàries, d'acord amb les disposicions contingudes en aquest títol i conforme als següents conceptes retributius:

a) Retribucions bàsiques:

- Sou base.
- Els triennis.
- Les pagues extraordinàries.

b) Retribucions complementàries:

- El complement de productivitat.
- Gratificacions per serveis extraordinaris.

75.2 Indemnitzacions per raó del servei, que seran les que en cada moment s'estableixin a la normativa vigent.

### 76. Retribucions bàsiques

#### 76.1 Sou Base.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

#### 76.2 Triennis.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

L'antiguitat del/la treballador/a al servei de l'Ajuntament retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en l'Administració Pública i, per tant s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol de les Administracions Públiques, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral.

Quan un/a treballador/a canviï d'adscripció a un grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el mou grup.

#### 76.3 Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries, seran dues a l'any, una al juny i l'altra al desembre.

### 77. Retribucions complementàries

#### 77.1 Complement de destinació:

És el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupa, la quantia del qual esdevé determinada per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Es fixaran en els diversos llocs de treball el nivell de complement de destinació que correspongui a cadascun d'ells.

#### 77.2 Complement específic:

Serà únic para cada lloc de treball que ho tingui assignat i retribuirà les condicions d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, nocturnitat, penositat, toxicitat, perillositat, festivitat i d'altres que es poguessin determinar.

La seva quantia es determinarà anualment pel òrgan competent, tenint en compte les especials condicions de treball abans esmentades i sempre que aquestes se donin, essent per tant modificable en el moment en que variïn totes o alguna de les circumstàncies tingudes en compte en el moment de la seva assignació.

S'abonarà aquest complement en forma de quantitats iguals tots els mesos.

Els criteris d'assignació del complement específic seran els que es fixin a la relació dels llocs de treball.

#### 77.3 Complement de productivitat:

És el destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupi el seu lloc de treball, d'acord amb els criteris generals que reglamentàriament s'estableixin.

La seva quantia es determinarà globalment dins de cada programa de despesa, corresponent a l'òrgan competent la concreció individual de les quanties i dels empleats públics que mereixin la seva percepció, d'acord amb els criteris que s'estableixin i previ informe

## Generalitat de Catalunya

de l'òrgan de representació del personal.

77.4 Gratificacions per serveis extraordinaris:

Les gratificacions extraordinàries per serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball en cap cas podran ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva meritació. No procedirà la seva percepció en aquells llocs de treball en els que per a la determinació del complement específic hagués estat ponderada una especial dedicació.

77.5 Grau personal:

El gaudi de les retribucions complementàries no crearà drets adquirits al seu manteniment a favor dels empleats, llevat del nivell de complement de destinació que correspongui en atenció al grau consolidat.

78. Gratificacions per serveis extraordinaris

78.1 Les hores extraordinàries mai no tindran caràcter habitual i continuat, limitant-se a necessitats eventuais i casos d'emergència.

78.2 Les hores extraordinàries tindran caràcter voluntari i hauran de distribuir-se de forma rotatòria entre el col·lectiu afectat, que manifesti el seu interès en realitzar-les.

78.3 Les hores extraordinàries no podran excedir de les legalment establertes, llevat de que es realitzin com a conseqüència de supòsit d'emergència, entenent-se com a tal les produïdes per catàstrofes naturals, que no entraran dins del còmput.

78.4 La Corporació facilitarà als Representants del Personal una relació mensual on consti el nom del/de les treballadors/es, les hores realitzades, el concepte, les hores extraordinàries acumulades durant l'any i l'import acumulat durant l'any.

78.5 El preu de les hores extraordinàries ve donat en l'Annex 2, i aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'IPC de Catalunya.

79. Indemnització per raó de servei

79.1 Donaran lloc a indemnització les comeses que efectuïn els treballadors/es fora del lloc de treball, en exercici de les seves funcions.

79.2 Prioritàriament s'utilitzaran mitjans de transport públics o oficials. Si calgués utilitzar vehicle propi, la indemnització consistirà en el pagament de vint-i-sis cèntims (0,26) d'euro per quilòmetre.

79.3 El pagament d'indemnitzacions s'inclourà en la primera relació de factures que aprovi la Junta de Govern Local.

79.4 El preu de lla indemnització per raó de servei s'incrementarà anualment amb l'IPC que li correspongui.

80. Càlcul de l'IPC

L'IPC a aplicar serà l'interanual de Catalunya, calculat entre l'1 de desembre de l'any anterior i el 30 de novembre de l'exercici vigent de què es tracti.

81. Extensió a acords de la mesa general de la funció pública

Les millores retributives que s'acordin al si de la Mesa de Negociació constituïda a l'Administració de l'Estat, s'inclouran automàtica-

ment com a part integrant del present Acord.

CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

82. Règim disciplinari

Els treballadors i les treballadores de l'ajuntament podran ser sancionats per l'òrgan competent de la Corporació, mitjançant la resolució corresponent, en virtut d'incompliment de les seves obligacions contractuals, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present conveni.

83. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

83.1 Faltes lleus

- El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

- La lleugera correcció envers el públic o el personal al servei de l'Ajuntament.

- La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

- L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

- Tres faltes repetides de puntualitat dins d'un mateix mes sense causa justificada.

- La negligència en el conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

- L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilització prèvia.

- La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.

- L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

- No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.

- L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

- L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.

- L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

83.2 Faltes greus

- La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.

- El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.

- La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus davant dels seus subordinats.

- El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

- L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de la Administració.

- La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó

del seu treball.

- L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.

- La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

- L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural, així com la manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies en el mateix període.

- Les accions u omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball del propi treballador o d'un tercer.

- La pertorbació greu del servei.

- La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

- L'assetjament moral o sexual sense abús d'autoritat.

- La reincidència o reiteració en la comissió de dos faltes lleus en període de tres mesos.

- L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan s'hagi pogut derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.

- En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

83.3 Faltes molt greus

- La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

- L'obstaculització de l'exercici del exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

- La realització d'actes dirigits a coartar el llibre exercici del dret de vaga.

- La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

- L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.

- Haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

- L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.

- L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.

- L'agressió física a qualsevol persona.

- La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals

- L'assetjament moral o sexual amb abús d'autoritat.

- La manca d'assistència al treball no justificat per més de 3 dies al mes

## Generalitat de Catalunya

- La transgressió de la bona fe contractual.

### 84. Sancions

84.1 Per a cada tipus de falta són les següents:

- Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

- Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.

- Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou de 1 a 3 mesos i acomiadament. Suspensió de dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període de dos a sis anys.

84.2 Tot això sense perjudici del descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per falta d'assistència o puntualitat. A aquests efectes no es computa el termini prescripció establert per a la falta.

84.3 Per a graduar les faltes i sancions s'haurà de tenir en consideració el principi de proporcionalitat, valorant, entre d'altres aspectes, la intencionalitat, els danys produïts a la Corporació, administrats o companys, la reincidència o reiteració i la participació en la comissió o l'omissió.

84.4 No es podran imposar sancions consistents en la reducció de les vacances o disminució dels drets de descans dels treballadors.

### 85. Tramitació

85.1 Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas, es donarà audiència al treballador inculpat per que pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies.

85.2 Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substancial en el termini de 60 dies. A l'expedient haurà de constar la notificació al treballador indicant els càrrecs que se li imputen i el nomenament d'instructor, les al·legacions del treballador, les proves que en el seu cas es practiquin, l'informe dels representants dels treballadors, la proposta de l'instructor sobre la aplicació de la sanció i la

resolució de l'òrgan competent.

85.3 Les resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per escrit al treballador i haurà de ser motivada.

### 86. Prescripció

86.1 Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als deu (10) dies, les greus als vint (20) dies i les molt greus als seixanta (60) dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès, i en tot cas, al cap de sis mesos d'haver estat comeses.

86.2 Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

86.3 Els terminis de prescripció per a la imposició de les sancions seran els mateixos que els de les faltes.

### 87. Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, greus durant un any i molt greus durant dos anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

### Disposició final

Quedaran sense efecte tots els acords generals o sectorials existents en la data d'entrada en vigor del present Conveni.

ANNEX 1. HORARI NO LECTIU DE PERMANÈNCIA AL CENTRE

#### 1.1 Reunions mensuals ordinàries.

A) Reunió Claustre: Una (1) al mes de coordinació de temes generals relacionats amb l'organització i funcionament de l'escola.

B) Reunió Nivells: Dos (2) al mes. Programació de les activitats educatives d'aula: calendari d'activitats, recursos materials, organització d'espais, mestres de suport, elaboració de materials i recursos relacionats amb les activitats programades (murals, mòbils, etc).

Revisió del currículum i adequació de les programacions.

C) Reunió Aula: Entrevistes individuals amb els pares quan és necessari, manteniment general de l'escola i de l'aula (neteja i cura de joguines, endreça d'armaris, decoració aula i espais comuns, etc..).

#### 1.2 Horari no lectiu de lliure disposició al centre o fora del centre

S'entenen hores no lectives de lliure disposició, les hores de treball que es dediquen a fer tasques relacionades amb l'acció educativa que no es possible porta a terme dins l'horari establert de les reunions ordinàries.

\* Elaborar un àlbum de fotografies per cada nen (revisar fotos, portar a revelar..).

\* Recerca i compra de materials relacionats amb les activitats de les diferents Unitats de Programació o bé amb les decoracions i festes que es fan al llarg del curs.

\* Memòria trimestral d'aula.

\* Informes individuals.

#### ANNEX 2. CALENDARI ANUAL

El còmput anual d'hores laborable és de 1505 hores repartides en dues franges horàries:

1- Hores lectives: El còmput d'hores lectives per curs serà el que resulti de l'aplicació de les festes i vacances pactades en conveni, compreses entre el dia 7 de setembre i el 15 de juliol.

2- Hores no lectives: El còmput d'hores no lectives per curs serà la diferència entre les hores laborables anuals (1505 hores) i les hores lectives.

El Còmput d'hores no lectives per curs s'organitzarà de la següent manera:

a) Hores no lectives corresponents a les reunions ordinàries, a raó de 2 hores 30 minuts (2,5 hores) setmanals.

b) Hores no lectives de lliure disposició seran les que resultin de la diferència entre el còmput anual d'hores laborables (1505 hores) i la suma de les hores lectives i no lectives ordinàries (reunions setmanals).

Anualment, l'últim dilluns del mes de juny, s'adjuntarà el calendari laboral de les hores lectives i no lectives corresponent a cada curs escolar.

#### ANNEX 3. TAULES RESUM DE CONCEPTES RETRIBUTIUS. ANY 2008

Concepte retributiu	Nivells					Concepte retributiu	Nivells				
	A	B	C	D	E		A	B	C	D	E
Extra diurna feïn	25,06 EUR	23,20 EUR	20,62 EUR	18,57 EUR	16,49 EUR	Extra nocturna festiu	40,13 EUR	40,13 EUR	34,11 EUR	30,32 EUR	27,29 EUR
Extra diurna festiu	36,85 EUR	34,11 EUR	30,32 EUR	27,29 EUR	24,26 EUR	Indemnització servei				0,26 EUR/Km	
Extra nocturna feïner	27,27 EUR	25,12 EUR	23,20 EUR	20,62 EUR	18,57 EUR						

Barcelona, 18 de desembre de 2009.

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

062010001745

