

Divendres, 16 de setembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 13 de juliol de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Centre Educatiu Escola Intermunicipal de la Vall del Tenes per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 0816732)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Centre Educatiu Escola Intermunicipal de la Vall del Tenes, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de maig de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Centre Educatiu Escola Intermunicipal de la Vall del Tenes per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 0816732) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CENTRE EDUCATIU ESCOLA INTERMUNICIPAL DE LA VALL DEL TENES PER ALS ANYS 2011-2015

TÍTOL PRIMER

Disposicions generals

Capítol PRIMER

Àmbits

Article 1

Àmbit Territorial

Les normes d'aquest Conveni afecten al centre d'Educació Secundària Escola Intermunicipal de la Vall del Tenes a partir d'ara Institut La Vall del Tenes, que depèn de la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes, amb seu social al Camí de la Rovira, s/n de Santa Eulàlia de Ronçana i inclou tots els centres laborals actuals i que pugui tenir en un futur.

Article 2

Àmbit Funcional

El present Conveni serà d'aplicació a l'Institut La Vall del Tenes on s'imparteixen els ensenyaments d'Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Cicles Formatius.

Article 3

Àmbit Personal

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que en relació laboral prestin serveis a l'Institut La Vall del Tenes.

Article 4

Àmbit Temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui publicat en el DOGC, però serà efectiu des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre del 2015, data en la qual, si no hagués estat denunciat, s'entindrà prorrogat d'any en any, i

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts amb una antelació de dos mesos naturals al seu venciment, s'iniciarán les negociacions del següent conveni.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'un mes de la recepció de l'escrit de denúncia. La part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que estableix l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Denunciat el present Conveni, el seu contingut es mantindrà vigent en la seva totalitat mentre no s'acordi un nou conveni.

Capítol SEGON Comissió Paritària

Article 5

Amb la intenció del coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació amb caràcter general d'aquest Conveni es designa una Comissió Paritària de Seguiment.

La funció de la Comissió Paritària de Seguiment serà la interpretació dels acords en cas de discrepàncies i el seguiment en el desplegament del present Conveni.

Aquesta Comissió Paritària estarà integrada per quatre membres del Comitè d'Empresa i quatre representants de la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes amb la possibilitat d'afegir un màxim de 2 assessors per cadascuna de les parts. Igualment es nomenarà un President i un Secretari per cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió Paritària fixa el seu domicili a l'Institut La Vall del Tenes, Camí de la Rovira s/n de Santa Eulàlia de Ronçana.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari dues vegades al curs i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les parts que hagi signat el Conveni.

En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de set dies naturals, amb indicació de l'ordre del dia i de la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Article 6

Els acords seran presos per consens d'ambdues parts i en el cas que aquest consens no sigui possible es remetrà a instàncies superiors i els seus acords tindran validesa i eficàcia en l'àmbit personal d'aquest Conveni.

En totes les reunions d'aquesta Comissió, serà el Secretari de la mateixa l'encarregat d'aixecar-ne acta.

Capítol TERCER Organització del treball

Article 7

L'Institut de la Vall del Tenes és un centre d'ensenyament públic de titularitat municipal, amb un conveni singular signat amb el Departament d'Ensenyament.

TÍTOL SEGON Del personal

Capítol PRIMER

Secció 1 Classificació del personal

Article 8 Classificació del personal per la seva titulació i tasques

El personal comprès en l'àmbit del present Conveni, de conformitat amb la seva titulació i les tasques que realitza al centre, es classificarà en un dels següents grups:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Grup I

Personal Docent.

Professor Titulat.

Grup II

Personal d'administració i serveis de suport socioeducatiu.

Oficial Administratiu.

Auxiliar Administratiu.

Article 9

Funcions del personal

1.- Personal docent.

Professor/a, professional que, en virtut del títol professional que posseeix, imparteix l'ensenyament d'un art, una ciència o una disciplina.

1.2 Personal no docent.

Personal d'administració i serveis i de suport socioeducatiu.

Oficial/a administratiu, persona que s'encarrega de donar suport administratiu de gestió, d'inspecció, d'execució, de control i altres de similars.

Auxiliar administratiu, persona que col·labora en l'execució i comprovació de plans d'actuació propis de les matèries del seu àmbit funcional i realitza treballs en les obres o serveis encomanats mitjançant el desenvolupament de projectes o expedients.

Corresponen al personal d'administració, les feines administratives descrites a les instruccions d'inici de curs, així com d'altres tasques administratives que encarregui la direcció del centre.

Article 10

Categories funcionals temporals:

Equip Directiu.

Director/a, persona que dirigeix, orienta i supervisa les activitats educatives del centre, així com altres aspectes que disposi la normativa legal a l'efecte.

Secretari/a acadèmic/a, persona que s'encarrega de coordinar i desenvolupar tota la part administrativa del centre escolar, i té al seu càrrec el personal administratiu.

Cap d'estudis, persona que exerceix per delegació del director i, sota la seva autoritat, la direcció del personal docent en tot allò relatiu al règim acadèmic i pedagògic del centre.

Coordinador/a pedagògic/a, persona que coordina i col·labora amb els diferents caps de departament i coordinadors de nivell a l'hora de donar i desenvolupar els currículums pedagògics del centre.

Altres càrrecs:

Cap d'àrea, persona encarregada de coordinar les activitats i el professorat de l'àrea durant el curs acadèmic.

Coordinador de nivell, persona encarregada de coordinar les activitats i els professors tutors d'un mateix nivell durant el curs acadèmic.

Tutor/a, persona encarregada de realitzar les activitats de tutoria a l'aula, de fer seguiment acadèmic i personal de l'alumnat durant el curs acadèmic.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Altres càrrecs, la creació dels quals es consideri oportuna pel millor funcionament del centre.

Secció 2

Classificació del personal per raó de la seva permanència

Article 11

Contracte Indefinit

El personal afectat per aquest Conveni s'entindrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les estableties per la Llei i les indicades en els articles següents.

El personal contractat al centre sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 12

Contracte d'interinatge / substitució

El personal interí és el contractat per substituir el personal fix amb dret a reserva del lloc de treball. S'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador substituït i la causa de la substitució i durarà fins a la reincorporació del substituït. Es contractarà sempre que sigui possible la persona amb la titulació idònia pel lloc de treball a substituir.

Article 13

Contracte eventual

El personal eventual és el contractat per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

Article 14

Contractes Formatius

Seran d'aplicació al personal no docent. En cas de voler-se formalitzar un contracte en pràctiques a personal docent es comunicarà al Comitè d'Empresa per tal d'arribar a un acord.

Article 14.1

Contractes en pràctiques

Tots els treballadors contractats en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats per als treballadors de la mateixa categoria.

La durada mínima serà fins l'acabament del curs escolar, 31 d'agost; passada aquesta data, el treballador/a passarà automàticament a la condició de fix, en el cas que el seu contracte no resti resolt o prorrogat. En tot cas, la limitació temporal d'aquesta modalitat contractual vindrà donada per la legislació laboral vigent.

Article 14.2

Contracte de formació

Tots els treballadors contractats en la modalitat de formació es regiran segons la legislació vigent excepte:

a) Només es podran realitzar aquest contractes a treballadors menors de 21 anys.

b) La duració màxima serà de 2 anys.

c) Un cop finalitzada la formació, passarà a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions de la nova categoria i, només en aquests casos, es podrà contractar un nou aprenent per a la mateixa categoria.

d) Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 15 Contractes per jubilació

Article 15.1 Contracte de jubilació parcial i relleu

Entre l'empresa i el personal que ho demani, podrà pactar-se la jubilació parcial amb les condicions vigents per aquesta en cada moment. El treballador afectat haurà de demanar a la direcció del centre la seva intenció de formalitzar aquesta modalitat amb una antelació de 60 dies. A la vegada, i en compliment de la normativa legal es realitzarà un contracte de relleu amb un altre treballador. El contracte de relleu i jubilació parcial és regirat per les formalitats i requisits, que disposi la legislació vigent.

Article 15.2 Jubilació especial de treballadors de 64 anys

Entre l'empresa i el personal es podrà pactar individualment la jubilació especial d'aquest als 64 anys d'edat, en la forma i condicions estableties al Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, d'acord amb la normativa que desenvolupi o modifiqui.

Article 16 Limitació de la contractació temporal

La contractació a temps determinat no podrà superar el 40% de la plantilla del centre.

La durada mínima del contracte temporal serà fins a l'acabament del curs escolar, entenent com a tal el 31 d'agost; finalitzada aquesta data, el personal treballador passarà automàticament a la condició de fix, en el cas que el seu contracte no resti resolt o prorrogat.

Article 17

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si transcorregut el termini determinat en el contracte continués desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Capítol SEGON Contractació, període de prova, vacants i cessaments de personal

Article 18 Forma del contracte

El contracte haurà de formalitzar-se per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent de control de la contractació i serà explícit el grau acadèmic de la persona contractada.

En tot cas, una de les còpies del contracte es lliurarà als representants legals dels treballadors/es, amb les reserves de protecció de dades personals que marca la llei.

Els casos d'acomiadament, també s'hauran de comunicar als representants legals dels treballadors.

Article 19 Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova, que per la seva categoria professional s'estableix a continuació:

- a) Personal docent: 4 mesos.
- b) Personal titulat no docent: 2 mesos.
- c) Personal d'administració i serveis: un mes, menys per al personal no qualificat, que serà de quinze dies naturals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Finalitzat el període de prova, el treballador/a passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se a tots els efectes l'esmentat període.

Article 20

Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda per baixa d'un treballador/a a l'Institut la Vall del Tenes com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral i/o la creació de nous llocs de treball a l'esmentat Institut.

La Direcció del centre, en previsió de vacants i substitucions que s'hagin de cobrir en el futur, establirà les bases acadèmiques i de titulació necessàries.

Quan s'hagi de cobrir una vacant, el Titular del centre informarà al Comitè de l'existència d'aquesta i dels criteris de selecció.

La selecció del personal la farà l'equip directiu del centre. Els candidats hauran de complir amb els requisits legals de titulacions, i es valorarà com a factor positiu la seva predisposició personal per fer front a les diferents necessitats específiques del centre, derivades del projecte educatiu. Una vegada feta la selecció, es posarà en coneixement de la Mancomunitat de la Vall del Tenes i del Comitè d'Empresa el nom de la persona seleccionada.

Article 21

Cessament voluntari

a) El treballador/a que desitgi cessar voluntàriament en el servei al centre estarà obligat a posar-ho en coneixement del titular per escrit, complint amb els següents terminis de preavís:

Personal docent i titulat no docent: un mes.

La resta de personal: quinze dies.

b) Si el titular rep el preavís, en el temps i forma escaients, estarà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent en finalitzar la relació laboral. En cas que al final del mes de l'extinció del contracte no s'abona la quitaça pertinent, el/la treballador/a tindrà dret a un increment de l'import d'aquesta d'un dia de salari per cada dia de retard.

c) L'incompliment per part del treballador/a d'aquesta obligació, de preavisar amb la deguda antelació, donarà dret al centre a descomptar-li de la liquidació de les parts proporcionals, l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís. L'excepció serà que el cessament vingui produït per haver d'accedir a la condició de funcionari, sempre i quan ho posi en coneixement del centre dintre dels primers 7 dies de la publicació de les llistes oficials.

TÍTOL TERCER

Jornada, vacances, permisos i excedències

Capítol PRIMER

Jornada i horari de treball del personal docent

Article 22

Les condicions de treball seran les estableties en cada moment per a cada categoria homòloga del personal propi del Departament d'Ensenyament recollides en el document d'organització i funcionament dels centres educatius públics d'educació secundària.

Serà d'aplicació el calendari aprovat pel Departament d'Ensenyament per centres docents no universitaris recollit en el document ja citat.

Article 23

Jornada setmanal

La jornada laboral serà de 37 hores i 30 minuts, que es distribuirà, amb caràcter general, de la manera següent:

18/19 hores lectives, distribuïdes en cinc dies, de dilluns a divendres, que es destinaran a la docència directa a l'alumnat (docència a grups classe, tutoria de grup), i a activitats directives i de coordinació en concepte de càrrec (coordinadors

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

de nivell, coordinador informàtic, caps d'àrea, cap de recursos i cap d'intercanvis) amb les dedicacions previstes per a l'exercici d'aquestes funcions. Aquestes 18/19 hores es podran prendre com a mitjana quan el centre no faci una distribució horària uniforme al llarg del curs escolar a causa de variacions trimestrals.

8/9 hores d'activitats d'horari fix: guàrdies, reunió d'equip docent, reunions quinzenals d'àrea, reunions diverses de tot el claustre de professorat, entrevistes individualitzades amb mares/pares i alumnes, reunions de coordinadors de nivell amb direcció, reunions de coordinadors i especialistes per a l'atenció a la diversitat, manteniment dels laboratoris i aules específiques, projectes específics d'escola (convivència, preparació d'actes...).

3 hores, no sotmeses necessàriament a horari fix, per a sessions d'avaluació, reunions de grup classe amb pares i mares, seguiment del Treball de Recerca, Consell Escolar, reunions de coordinació amb altres centres, hores dedicades a sortides de matèria i tutoria, reunions amb professionals i entitats externes i altres encàrrecs que en el marc de les seves funcions li faci el director/a del centre. Així com les diverses activitats del centre al llarg del curs, com son: Sant Jordi, Festa de Nadal i Festa de l'esport.

7 hores i 30 minuts de preparació de classes, correcció d'activitats, assistència a cursos i activitats de formació, que no hauran de fer-se al centre.

El professorat tindrà coneixement a l'inici del curs escolar de la programació i distribució de les hores lectives i no lectives. Es tindran en compte excepcionalment aspectes que no es puguin preveure i que puguin sorgir esporàdicament.

Article 24

Sortides de dues o més nits

Les sortides de dues nits o més són un tret definitori del centre i l'objectiu del present Conveni no és només mantenir aquestes activitats, sinó incentivar-les. Els professors, com a membres de la comunitat educativa de l'institut La Vall del Tenes, participaran de la forma més equitativa possible en aquestes activitats educatives.

Per facilitar la participació de tot el professorat, l'escola haurà de valorar la disponibilitat manifesta dels professors, amb caràcter previ a l'organització del curs. Per això, la direcció analitzarà el nombre de sortides assignades en aquest curs acadèmic i en cas, que un professor porti acumulades varíes sortides de dues o més nits en els cursos anteriors tindrà preferència per poder demanar la seva renúncia a fer les sortides del curs acadèmic vigent. Sempre es tindran en compte la situació de les persones que tenen càrregues familiars i situacions personals greus.

Article 25

Vacances

Per les vacances del personal docent serà d'aplicació el calendari escolar recollit al document d'organització i funcionament de centres educatius públics d'educació secundària.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà de l'1 de setembre a 31 d'agost i no per anys naturals.

El personal que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances, segons el temps treballat durant el curs, que de no gaudir-les li hauran de ser abonades en la quitança.

Capítol SEGON

Jornada i horari de treball del personal no docent

Article 26

Jornada laboral del personal no docent

En el cas de jornada completa, la jornada laboral és de 37 hores i 30 minuts en jornada ordinària, i 35 hores en període d'estiu (entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos) de treball efectiu en còmput setmanal de dilluns a divendres.

La prestació de serveis serà de dilluns a divendres, i pot ser, tant a jornada completa com a jornada partida.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, i durant la Setmana Santa, la jornada ordinària de treball setmanal serà equivalent a multiplicar el nombre de dies laborables d'aquests períodes per 7 hores diàries.

Article 27

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes per cada any complet de servei són de 22 dies hàbils de durada, o de 23 dies hàbils si es gauden en períodes fraccionats (mínim una setmana natural per cada fracció), o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any. En aquest cas, els dissabtes no tenen la consideració de dies hàbils.

El personal que cessa en el transcurs de l'any tindrà dret a la part proporcional de vacances, segons el temps treballat durant el curs, que de no gaudir-les hauran de ser abonades en la quitaça.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost i no per anys anuals.

Capítol TERCER

Malalties i permisos

Article 28

Incapacitat temporal

En els supòsits d'IT i mentre duri la baixa, la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes abonarà el 100% de les retribucions salarials mensuals que percebia l'empleat/ada amb anterioritat a l'inici del període d'IT.

Article 29

Permisos retribuïts

El personal del centre, amb l'avís i justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següents:

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

2) Per maternitat, adopció o acolliment, setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors, respectant les sis setmanes ininterrompudes de la mare. El permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a sis setmanes abans del requeriment presencial davant del jutge. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si s'escau, de la part que en resti. En cas de treballar tots dos cònjuges, la mare pot optar perquè el pare gaudexi 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 aquell moment la incorporació al treball de la mare impliqui un risc per la seva salut.

3) El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 13 dies ininterromputs ampliables a dos dies més per fill/a a partir del segon. A partir del curs escolar 2010-2011, aquest permís serà de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de naixement del fill/lla, des de la resolució judicial per la qual constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitza el permís de maternitat, o també immediatament després del finiment del permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill/a, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

4) Pel naixement d'un fill/a, el progenitor que no gaudexi del permís de maternitat serà d'aplicació el següent calendari:

4.1) En el curs 2010/2011 tres dies naturals. En el cas de part doble, 6 dies naturals i en part triple o més, 9 dies naturals.

4.2) En els cursos acadèmics 2011/2012 tres dies laborals. En el cas de part doble, 6 dies laborals i en part triple o més, 9 dies laborals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

4.3) A partir del curs 2012/2013 cinc dies laborals. En el cas de part doble, 10 dies laborals i en part triple o més, 15 dies laborals.

Aquests permisos són aplicables en cas d'adopció o acolliment múltiple i s'hauran de gaudir dins dels deu dies següents al naixement, adopció o acolliment.

5) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat del lloc de residència, un dia; amb canvi de localitat del lloc de residència i a una distància superior als 30 km de l'antiga, dos dies; des del curs 2011/2012, tres dies; i des del curs 2012/2013, quatre dies.

6) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, un dia natural. En cas que el matrimoni tingui lloc fora de Catalunya, s'ampliarà a dos dies naturals.

7) Per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies laborals, si l'esdeveniment es produeix al mateix municipi de residència, i fins a cinc dies naturals si es produeix a més de 25 km del municipi de residència.

8) Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. La causa ha de justificar-se per escrit i el temps del permís serà l'indispensable per al compliment del deure.

9) Pel temps que es necessiti per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'ha de fer dins la jornada laboral.

10) Per assistir a exàmens en centres oficials, un dia; i per a altres proves definitives d'avaluació, alliberadores de matèria en els centres esmentats, el temps indispensable per fer-les.

11) Per assistir a activitats de formació programades pel Departament d'Ensenyament, així com de qualsevol entitat pública o privada, sempre i quan siguin d'interès pel centre escolar i siguin aprovades per la direcció del centre. Tots els treballadors/es de l'Institut la Vall del Tenes tenen dret a la formació i perfeccionament professionals constants i la Mancomunitat de la Vall del Tenes vetllarà perquè així sigui.

12) Els treballadors/es amb un fill/lla menor de nou mesos, tindran dret a un permís de lactància d'una hora diària d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís serà de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. A petició de l'interessat o interessada, les hores de permís de lactància es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball, de setze dies consecutius, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei. Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

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

14) En els casos d'adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a un permís de fins a un mes de durada des del curs escolar 2011-2012 i a partir del curs escolar 2012-2013, s'ampliarà fins a dos mesos de durada. En tot cas es podrà gaudir de forma fraccionada i durant aquest període es percebran exclusivament les retribucions bàsiques (sou base i antiguitat).

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

16) El director/a del centre autoritzarà permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per visites o proves mèdiques del cònjuge i dels ascendents i descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables del fills.

17) El professorat que participi en un intercanvi de més de set dies, tindrà dret a un dia de lliure disposició remunerat just després de la finalització de l'intercanvi i un segon dia del que podrà fer ús durant el mateix curs acadèmic, sempre a posteriori de l'intercanvi.

18) El professorat que participi en una sortida que inclogui un cap de setmana tindrà dret a un dia de lliure disposició remunerat després de la finalització de la sortida. Aquest dia es pactarà amb la direcció del centre segons les necessitats de servei.

S'entendrà per cònjuge no només el vincle matrimonial, sinó també la vinculació afectiva i convivència demostrada amb independència de l'orientació sexual, justificat mitjançant certificació d'inscripció en el registre oficial corresponent de parelles de fet. On no existeixi aquest registre, la Comissió Paritària determinarà aquest fet amb base a la documentació aportada pel treballador/a.

Article 30

Permisos no retribuïts

1) Es poden concedir permisos sense retribució per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més.

Aquest permís és incompatible amb la realització de qualsevol prestació de serveis, tant per compte propi com per compte aliè.

2) Permis per assumptes propis. Els treballadors/es poden demanar fins a quinze dies de permís sense retribució per assumptes propis dintre del curs acadèmic. S'han de demanar amb una antelació mínima de cinc dies, en cas contrari poden ser denegats per la direcció del centre educatiu.

Capítol quart

Excedències

Article 31

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa, en els termes previstos en articles següents:

En ambdós casos el treballador/a no tindrà dret a retribució, excepte, l'establert en el capítol corresponent a drets sindicals.

Article 32

Excedència forçosa

Seran causa d'excedència forçosa les següents:

a) Per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

b) Per l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a la qual pertany el treballador/a tingui representativitat legal suficient en el sector de l'ensenyament.

c) L'excedència especial per al treballador/a per naixement o adopció d'un fill, donarà dret a reserva fins a 3 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 3 anys. Aquest dret es podrà exercir en qualsevol moment fins que el menor compleixi els 12 anys.

d) Per atendre al cònjuge o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat greument malalts; en aquest cas el temps de durada de l'excedència no pot ser superior a dos anys.

e) El descans d'un curs escolar per a aquells treballadors/es que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu al centre.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Quan l'excedència estiguï relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici en el centre serà de quatre anys.

S'entén per curs escolar el període des de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent. El treballador que vulgui exercir aquest dret haurà de preavisar a la direcció del centre abans del 30 de juny.

En aquestes dues darreres excedències, el seu període pot ser gaudit de manera fraccionada i constitueix un dret individual dels treballadors. No obstant, si dos o més treballadors simultàniament generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, el titular podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre.

Article 33

El treballador/a que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del seu lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de la seva durada i a reincorporar-se al centre.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà trenta dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

L'excedència forçosa haurà de ser automàticament concedida, amb la presentació prèvia de la corresponent documentació acreditativa.

Article 34

Excedència voluntària

El treballador/a amb contracte laboral indefinit d'un any i que no hagi gaudit d'excedència durant els quatre anys anteriors, tindrà dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària. Aquesta excedència començarà a gaudir-se el primer mes del començament del curs, excepte acord de les parts per avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. En tot cas, les possibles pròrrogues que es puguin generar fins als cinc anys, s'hauran de demanar amb una antelació mínima d'un mes del seu venciment.

El treballador/a en excedència voluntària conserva només un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a l'empresa, sempre que hagi manifestat per escrit el desig de ingressar abans de caducar el període d'excedència.

TÍTOL QUART

Retribucions del personal

Capítol PRIMER

Article 35

Les condicions salarials seran les establertes en cada moment per a cada categoria homòloga del personal propi del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, amb l'única excepció del complement de tutoria.

El centre docent actualitzarà les retribucions del personal tant aviat hagi rebut els nous imports del Departament d'Ensenyament.

Article 36

Retribucions de jornades parciales

El treballador/a docent contractat per la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores lectives i no lectives setmanals contractades.

El treballador/a no docent contractat per la realització d'una jornada inferior a la pactada en aquest Conveni percebran la seva retribució en proporció al nombre d'hores contractades.

Article 37

Bestretes de salari

El treballador/a té dret a percebre bestretes a compte del seu treball que pot sol·licitar a partir del dia 15 de cada mes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 38

Retribucions de les sortides amb pernocta

Per totes les sortides amb pernocta, els professors cobraran unes dietes de 67 EUR per nit fora de dia laboral, i 95 EUR per nit fora de cap de setmana, aquestes quantitats s'actualitzaran cada any amb l'IPC de Catalunya calculat de setembre-agost.

TÍTOL CINQUÈ

Capítol PRIMER

Seguretat e higiene al treball

Article 39

Salut laboral

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de la Mancomunitat de La Vall del Tenes i de la representació dels treballadors signants del present conveni. Atesa la importància de garantir a tot el personal del centre docent un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva per part dels treballadors/es amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents com a prioritat, la seguretat i la salut dels treballadors/es.

En aplicació de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, la Mancomunitat de la Vall del Tenes, per mitjà del servei de prevenció laboral implantarà i actualitzarà en els diferents edificis del centre docent un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació del personal del centre. El pla s'actualitzarà en funció dels canvis substancials que es vagin produint al recinte escolar. La Mancomunitat de la Vall del Tenes amb la consulta prèvia al comitè de seguretat i salut, designarà els treballadors/es encarregats/des de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de La Mancomunitat de la Vall del Tenes i serà específica, adequada i suficient.

Es farà una evaluació inicial de riscos laborals del centre docent. Aquesta evaluació inclourà l'avaluació del risc d'incendi. Un cop efectuada l'avaluació inicial, es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes proporcionarà als treballadors/es la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador/a en la prevenció. La Mancomunitat de la Vall del Tenes donarà una formació bàsica de 30 hores i les que siguin necessàries en prevenció de riscos laborals a tots els delegats/des de prevenció.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes garantirà la protecció de la salut dels treballadors/es que per les seves característiques personals siguin especialment sensibles als riscos derivats del seu lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes elaborarà una relació mensual dels accidents laborals produïts, que es lluirà al Comitè de seguretat i salut laboral. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació d'aquests accidents. En la relació d'accidents hi constaran els que causin baixes laborals, morts i els accidents que no causin baixa.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes es compromet a controlar i vigilar, en les dependències del centre escolar, la realització de tractaments amb productes fitosanitaris i/o plaguicides d'ús ambiental, amb la finalitat d'evitar possibles riscos o accidents al personal del centre escolar.

Atenent a la preocupació existent en la societat pel respecte del medi natural, i a la implantació de mesures mediambientals a l'àmbit laboral i com sigui que aquesta preocupació és present al centre docent, les parts signants del present Conveni es comprometen a col·laborar en la implantació i fomentació de la conservació del medi natural.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 40

L'assetjament moral com a risc de la salut laboral

S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una pressió psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

Tanmateix, en el cas de produir-se i evidenciar-se l'esmentat assetjament, corresindrà a l'autoritat competent determinar la sanció corresponent.

Article 41

Delegats de Prevenció

Els representants dels treballadors/es designaran entre els seus membres els delegats de prevenció, i seran tants com pertoquin segons estipula l'article 35 apartat 2 de la llei 3/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 42

Competències dels delegats de prevenció

1.- Col·laborar amb la direcció del centre a millorar l'acció preventiva.

2.- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors/es en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

3.- Ser consultats per l'empresa sobre les decisions a què es refereix l'article 33 d'aquesta llei, abans de que siguin executades.

4.- La planificació i l'organització de la feina al centre 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/es, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.

5.- L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals al centre, incloent-hi la designació dels treballadors/es encarregats/des d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.

6.- La designació dels treballadors/es encarregats de les mesures d'emergència.

7.- Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18 apartat 1, i 23, apartat 1 d'aquesta llei.

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

9.- Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors/es.

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

11.- En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per:

Acompanyar els tècnics en lesvaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els previstos a l'article 40 d'aquesta llei, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme en el centre de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Ser informats pel centre sobre els danys produïts en la salut dels treballadors/es quan aquesta n'hagués tingut coneixement; 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 del titular del centre les informacions que aquest hagi obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció del centre, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut dels treballadors/es, sense perjudici del que disposa l'article 40 d'aquesta llei en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i la Seguretat Social.

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

Exigir al titular del centre que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors/es; amb aquesta finalitat, poden fer propostes al titular perquè es discuteixin.

Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors/es que s'adopti l'accord de paralització d'activitats a que es refereix l'apartat 3 de l'article 21. Davant d'una situació de risc greu i imminent, quan el centre no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per garantir la seguretat i la salut dels treballadors/es afectats per aquest risc. L'accord ha de ser comunicat immediatament al centre i a l'autoritat laboral la qual, en un termini de vint-i-quatre hores, ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada. L'accord a que es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió de la majoria de delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal.

Article 43

Reconeixement mèdic

Anualment, la Mancomunitat de la Vall del Tenes farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupa el treballador/a.

Amb finalitat estadística, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors/es.

Capítol SEGON

Millors Socials

Article 44

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

La Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes haurà de contractar 2 pòlies d'assegurances que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat pel present Conveni.

El titular del centre notificarà als representants dels treballadors les especificacions d'aquestes i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal docent i no docent del centre que figurin donats d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC 2, així com, nominalment tots els treballadors en situació d'excedència forçada.

Com a mínim les garanties de les pòlies ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil

En la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Capital assegurat per sinistre de 1.200.000 euros.

Accidents Individuals.

En cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produueixi, tan en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 21.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 33.000 euros.

S'aplicaran uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o inutilitats absolutes dels membres. Resta fora de cobertura d'indemnització per dies i hores de baixa.

Article 45
Roba de Treball

La Mancomunitat de la Vall del Tenes proporcionarà al personal que imparteix activitats de laboratori, tecnologia, visual i plàstica una bata i calçat esportiu al professor d'educació física, com màxim una vegada per curs i per professor.

Article 46
Repositori de Material

La Mancomunitat de la Vall del Tenes, previ informe que acrediti els motius de l'accident laboral, es farà càrrec de les despeses de reposició dels objectes personals (correctors visuals, aparells auditius, roba, etc..) que hagin estat malmesos, en la quantitat corresponent a un preu mig de mercat.

Capítol TERCER
Drets Sindicals

Article 47
Absències

El treballador/a, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

Article 48
No discriminació

Cap treballador/a no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

Article 49
Participació

El personal afectat pel present Conveni té dret a participar al centre docent mitjançant els seus òrgans de representació, d'acord amb la legislació vigent a l'efecte.

Article 50
Representació dels delegats de personal

Els delegats de personal exerciran mancomunadament, enfront de la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes, la representació per la qual varen ser escollits i tindran les mateixes competències establertes per als comitès d'empresa.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Article 51

Comitè d'empresa

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt d'empleats per a la defensa dels seus interessos. Tindrà les competències, funcions, capacitat, garanties i drets que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de disposicions legals aplicables.

Article 52

Acumulació d'hores

Per facilitar l'activitat sindical al centre, província, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals podran acumular les hores dels diferents membres del Comitè d'Empresa o, si s'escau, dels delegats de personal que pertanyin a les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres de comitès d'empresa que les centrals sindicals designin.

Article 53

Reunions i assemblees

La Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes garantirà el dret dels treballadors del centre a reunir-se en el mateix centre, sempre que no se'n pertorbi el normal funcionament i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent. Les reunions hauran de ser comunicades al director/a del centre o al representant de la titularitat del centre, amb una antelació mínima de 48 hores, amb indicació de l'ordre del dia i les persones que no pertanyen al centre docent que hi assistiran.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal no docent, la direcció del centre possibilitarà l'assistència d'aquest personal a les assemblees.

Article 54

Quota Sindical

A requeriment dels treballadors afiliats a centrals sindicals, els centres podran descomptar de la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical que s'ingressarà en el compte corrent que el sindicat corresponent determini.

TÍTOL SISÈ

Règim Disciplinari

Capítol PRIMER

Faltes

Article 55

S'estableixen, per al personal afectat per aquest Conveni, tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

1.- Són faltes lleus:

- 3 faltes injustificades de puntualitat en el lloc de treball durant 30 dies.
- Una falta injustificada d'assistència durant un termini de 30 dies.
- Donar per acabada l'activitat laboral abans de l'hora establerta sense causa justificada fins a 2 vegades en 30 dies.
- No cursar en el temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per causa justificada, a menys que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
- Negligència en el lliurament de qualificacions en les dates acordades, en control d'assistència i disciplina dels alumnes.

2.- Són faltes greus:

- Més de 3 i menys de 10 faltes de puntualitat injustificades comeses en un termini de 30 dies.
- Més d'1 i menys de 4 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

- L'incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació vigent. Discussions públiques amb companys de feina en el centre que menyspreïn davant els alumnes la imatge del personal del centre.

- Faltar greument la persona de l'alumne i la dels seus familiars.

- Reiteració en la negligència o retard injustificat en el lliurament de qualificacions en les dates acordades.

- La reincidència en falta lleu en un termini de 60 dies.

3.-Són faltes molt greus:

- Més de 9 faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de 30 dies.

- Més de 3 faltes injustificades d'assistència al treball en un termini de 30 dies.

- L'abandó injustificat i reiterat de les tasques laborals.

- Les faltes greus de respecte i els mals tractes, de paraula o obra, a qualsevol membre de la comunitat educativa del centre.

- L'assetjament moral i sexual.

- El greu incompliment de les obligacions laborals d'acord amb la legislació.

- La reincidència en falta greu, si es comet dins dels 6 mesos següents d'haver-se comès la primera infracció.

Article 56

Prescripció.

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les faltes lleus, als 10 dies; les greus, als 15 dies, i les molt greus, als 50 dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol SEGON

Sancions

Article 57

Les sancions seran:

Per faltes lleus: amonestació verbal, i si fossin reiterades, per escrit. Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus: advertiment per escrit; si hi hagués reincidència, suspensió de feina i sou de 5 a 15 dies, fent-ho constar a l'expedient personal.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies, advertiment d'acomiadament que podrà anar acompañat de la suspensió de feina i sou. Acomiadament.

Tota sanció serà comunicada per escrit al treballador/a, indicant la data i el fet que la motiva. Es remetrà còpia de la comunicació als delegats de personal, membres del Comitè d'Empresa o delegat sindical.

El titular del centre a proposta de l'equip directiu del centre, tenint present les circumstàncies que concorren en el fet i la conducta ulterior del treballador, podrà reduir les sancions per faltes lleus, greus i molt greus, d'acord amb la legislació vigent.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1.- Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal Laboral de Catalunya hi podran participar el Sindicat i el titular del centre que hagin signat aquest Conveni.

2.- Garantia ad personam

Les condicions més beneficioses que estiguessin gaudint els treballadors/es a la entrada en vigor del present Conveni col·lectiu seran respectades en la seva integritat. En tot cas, es respectaran com a condicions més beneficioses les relatives a la jornada, retribucions salarials, número d'hores de treball en còmput setmanal, mensual o anual.

Taules Salarials any 2011

	Sou	Complement de destinació	Complement específic	Total mensual
Professor/a de secundària (A1 24)	1.109,05 EUR	582,92 EUR	571,37 EUR	2.263,34 EUR
Administratiu/a (C1 14)	720,02 EUR	305,01 EUR	431,33 EUR	1.456,36 EUR
Auxiliar administratiu/a (C2 14)	599,25 EUR	305,01 EUR	466,19 EUR	1.370,45 EUR

Pagues extres juny i desembre

	Sou	Complement de destinació	Complement específic	Total paga extra
Professor/a de secundària (A1 24)	699,38 EUR	582,92 EUR	571,37 EUR	1.838,65 EUR
Administratiu/a (C1 14)	622,30 EUR	305,01 EUR	431,33 EUR	1.358,64 EUR
Auxiliar administratiu/a (C2 14)	593,79 EUR	305,01 EUR	466,19 EUR	1.364,99 EUR

Estadis

Estadis	Quantitat	Quantitat acumulada
1r.	102,96 EUR	-
2n.	108,29 EUR	211,26 EUR
3r.	122,78 EUR	334,04 EUR
4rt.	132,96 EUR	467,00 EUR
5è	116,38 EUR	583,38 EUR

Triennis mensuals

Professor/a de secundària (A1 24)	42,65 EUR
Administratiu/a (C1 14)	26,31 EUR
Auxiliar administratiu/a (C2 14)	17,90 EUR

Triennis pagues extres

Professor/a de secundària (A1 24)	25,35 EUR
Administratiu/a (C1 14)	22,73 EUR
Auxiliar administratiu/a (C2 14)	17,75 EUR

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Complements de Coordinació

Coordinador informàtica, riscos laborals	74,76 EUR
Coordinació lingüística	74,76 EUR
Coordinació Innovació Educativa	74,76 EUR
Caps de Departament	74,76 EUR
Coordinació activitats extraescolars	74,76 EUR
Tutors	74,76 EUR

Complements de càrrec unipersonal

Direcció	704,52 EUR
Cap d'Estudi/Secretaria	537,00 EUR

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CENTRO EDUCATIVO ESCOLA INTERMUNICIPAL DE LA VALL DEL TENES PARA LOS AÑOS 2011-2015

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Capítulo PRIMERO

Ámbitos

Artículo 1

Ámbito Territorial

Las normas de este Convenio afectan al centro de Educación Secundaria "Escuela Intermunicipal de la Vall del Tenes" a partir de ahora "Instituto La Vall del Tenes", que depende de la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes, con sede social el Camí de la Rovira, s/n de Santa Eulàlia de Ronçana e incluye todos los centros laborales actuales y que pueda tener en un futuro.

Artículo 2

Ámbito Funcional

El presente Convenio será de aplicación al Institut La Vall del Tenes donde se imparten las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Ciclos Formativos.

Artículo 3

Ámbito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas que en relación laboral presten servicios en el Institut La Vall del Tenes.

Artículo 4

Ámbito Temporal

Este Convenio entrará en vigor en el momento que sea publicado en el DOGC, pero será efectivo desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que, si no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiera sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes con una antelación de dos meses naturales a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente convenio.

Una vez denunciado, se procederá a constituir una Comisión Negociadora en el plazo de un mes de la recepción del escrito de denuncia. La parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer ya un calendario o plan de negociación.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

En cualquier caso, la tramitación de la denuncia se ajustará a lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el presente Convenio, su contenido se mantendrá vigente en su totalidad mientras no se acuerde un nuevo convenio.

Capítulo SEGUNDO Comisión Paritaria

Artículo 5

Con la intención del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de este Convenio se designa una Comisión Paritaria de Seguimiento.

La función de la Comisión Paritaria de Seguimiento será la interpretación de los acuerdos en caso de discrepancias y el seguimiento en el desarrollo del presente Convenio.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro representantes de la Mancomunitat Intermunicipal del Vall del Tenes con la posibilidad de añadir un máximo de 2 asesores por cada una de las partes. Igualmente se nombrará un Presidente y un Secretario por cada una de las partes.

Esta Comisión Paritaria fija su domicilio al Institut La Vall del Tenes, Camí de la Rovira s / n de Santa Eulàlia de Ronçana.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces durante el curso i con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las partes que haya firmado el Convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de siete días naturales, con indicación del orden del día y de la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Artículo 6

Los acuerdos serán tomados por consenso de ambas partes y en caso de que este consenso no sea posible se remitirá a instancias superiores y sus acuerdos tendrán validez y eficacia en el ámbito personal de este Convenio.

En todas las reuniones de esta Comisión, será el Secretario de la misma el encargado de levantar acta.

Capítulo TERCERO Organización del trabajo

Artículo 7

El Institut de la Vall del Tenes es un centro de enseñanza pública de titularidad municipal, con un convenio singular firmado con el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña.

TÍTULO SEGUNDO Del personal

Capítulo PRIMERO

Sección 1 Clasificación del personal

Artículo 8 Clasificación del personal por su titulación y tareas

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, de conformidad con su titulación y las tareas que realiza el centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Grupo I

Personal Docente
Profesor Titulado

Grupo II

Personal de administración y servicios de apoyo socioeducativo
Oficial Administrativo
Auxiliar Administrativo

Artículo 9 Funciones del personal

1. Personal docente

Profesor / a, profesional que, en virtud del título profesional que posee, imparte la enseñanza de un arte, una ciencia o una disciplina.

2. Personal no docente

Personal de administración y servicios y de apoyo socioeducativo.

Oficial / a administrativo, persona que se encarga de dar apoyo administrativo de gestión, de inspección, de ejecución, de control y otros similares.

Auxiliar administrativo, persona que colabora en la ejecución y comprobación de planes de actuación propios de las materias de su ámbito funcional y realiza trabajos en las obras o servicios encomendados mediante el desarrollo de proyectos o expedientes.

Corresponden al personal de administración, las tareas administrativas descritas en las instrucciones de inicio de curso, así como de otras tareas administrativas que encargue la dirección del centro.

Artículo 10 Categorías funcionales temporales

Equipo Director.

Director/a, persona que dirige, orienta y supervisa las actividades educativas del centro, así como otros aspectos que disponga la normativa legal al efecto.

Secretario/a académico/a, persona que se encarga de coordinar y desarrollar toda la parte administrativa del centro escolar, y tiene a su cargo el personal administrativo.

Jefe de estudios, persona que ejerce por delegación del director y, bajo su autoridad, la jefatura del personal docente en todo lo relativo al régimen académico y pedagógico del centro.

Coordinador/a pedagógico/a, persona que coordina y colabora con los diferentes jefes de departamento y coordinadores de nivel a la hora de dar y desarrollar los currículos pedagógicos del centro.

Otros cargos.

Jefe de área, persona encargada de coordinar las actividades y el profesorado del área durante el curso académico.

Coordinador de nivel, persona encargada de coordinar las actividades y los profesores tutores de un mismo nivel durante el curso académico.

Tutor/a, persona encargada de realizar las actividades de tutoría en el aula, de hacer seguimiento académico y personal del alumnado durante el curso académico.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Otros cargos, cuya creación se considere oportuna por el mejor funcionamiento del centro.

Sección 2

Clasificación del personal por razón de su permanencia

Artículo 10

Contrato Indefinido

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes. El personal contratado en el centro sin pactar modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 11

Contrato de interinaje / sustitución

El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo. Se debe especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución y durará hasta la reincorporación del sustituido. Se contratará siempre que sea posible la persona con la titulación idónea para el puesto de trabajo a sustituir.

Artículo 12

Contrato eventual

El personal eventual es el contratado para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

Artículo 13

Contratos Formativos

Serán de aplicación al personal no docente. En caso de querer formalizar un contrato en prácticas a personal docente se comunicará al Comité de Empresa para llegar a un acuerdo.

Artículo 13.1

Contratos en prácticas

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores de la misma categoría.

La duración mínima será hasta la finalización del curso escolar, 31 de agosto; pasada esta fecha, el trabajador/a pasará automáticamente a la condición de fijo, en caso de que su contrato no quede resuelto o prorrogado. En todo caso, la limitación temporal de esta modalidad contractual vendrá dada por la legislación laboral vigente.

Artículo 13.2

Contratos de formación

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de formación se regirán según la legislación vigente excepto:

- a) Sólo se podrán realizar este contrato a trabajadores menores de 21 años.
- b) La duración máxima será de 2 años.
- c) Una vez finalizada la formación, pasará a ocupar la categoría correspondiente a la formación realizada.

En caso de que no hubiera vacante, se mantendrán las condiciones y retribuciones de la nueva categoría y, sólo en estos casos, se podrá contratar un nuevo aprendiz para la misma categoría.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

d) A efectos de antigüedad, se computará el periodo de formación realizado.

Artículo 14 Contratos por jubilación

Artículo 14.1 Contrato de jubilación parcial y relevo

Entre la empresa y el personal que lo solicite, podrá pactarse la jubilación parcial con las condiciones vigentes para ésta en cada momento. El trabajador afectado deberá solicitar a la dirección del centro su intención de formalizar esta modalidad con una antelación de 60 días. A la vez, y en cumplimiento de la normativa legal se realizará un contrato de relevo con otro trabajador. El contrato de relevo y jubilación parcial se regirán por las formalidades y requisitos, que disponga la legislación vigente.

Artículo 14.2 Jubilación especial de trabajadores de 64 años

Entre la empresa y el personal se podrá pactar individualmente la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de acuerdo con la normativa que desarrolle o modifique.

Artículo 15 Limitación de la contratación temporal

La contratación a tiempo determinado no podrá superar el 40% de la plantilla del centro. La duración mínima del contrato temporal será hasta la finalización del curso escolar, entendiendo como tal el 31 de agosto; finalizada esta fecha, el personal trabajador pasará automáticamente a la condición de fijo, en caso de que su contrato no quede resuelto o prorrogado.

Capítulo SEGUNDO Contratación, período de prueba, vacantes y ceses del personal

Artículo 17 Forma del contrato

El contrato deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la legislación vigente de control de la contratación y será explícito el grado académico de la persona contratada.

En todo caso, una de las copias del contrato se entregará a los representantes legales de los trabajadores/as, con las reservas de protección de datos personales que marca la ley.

Los casos de despido, también se deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18 Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al periodo de prueba, que por su categoría profesional se establece a continuación:

- a) Personal docente: 4 meses.
- b) Personal titulado no docente: 2 meses.
- c) Personal de administración y servicios: un mes, menos para el personal no cualificado, que será de quince días naturales.

Finalizado el periodo de prueba, el trabajador/a pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho periodo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 19 Vacantes

Se entiende como vacante la situación producida por baja de un trabajador/a en el Institut la Vall del Tenes como consecuencia de la extinción de la relación laboral y/o la creación de nuevos puestos de trabajo en el mencionado Instituto.

La Dirección del centro, en previsión de vacantes y sustituciones que se tengan que cubrir en el futuro, establecerá las bases académicas y de titulación necesarias.

Cuando deba cubrir una vacante, el Titular del centro informará al Comité de la existencia de ésta y los criterios de selección.

La selección del personal la hará el equipo directivo del centro. Los candidatos deberán cumplir con los requisitos legales de titulaciones, y se valorará como factor positivo su predisposición personal para hacer frente a las diferentes necesidades específicas del centro, derivadas del proyecto educativo. Una vez hecha la selección, se pondrá en conocimiento de la Mancomunitat de la Vall del Tenes y del Comité de Empresa el nombre de la persona seleccionada.

Artículo 20 Cese voluntario

a) El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio al centro estará obligado a ponerlo en conocimiento del titular por escrito, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Personal docente y titulado no docente: un mes.

El resto de personal: quince días.

b) Si el titular recibe el preaviso, en el tiempo y forma, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. En caso de que al final del mes de la extinción del contrato no se abonara el finiquito pertinente, el/la trabajador/a tendrá derecho a un incremento del importe de ésta de un día de salario por cada día de retraso.

c) El incumplimiento por parte del trabajador/a de esta obligación, de preavisar con la debida antelación, dará derecho al centro a descontarle de la liquidación de las partes proporcionales, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. La excepción será que el cese venga producido por tener que acceder a la condición de funcionario, siempre y cuando lo ponga en conocimiento del centro dentro de los primeros 7 días de la publicación de las listas oficiales.

TÍTULO TERCERO Jornada, vacaciones, permisos y excedencias.

Capítulo PRIMERO Jornada y horario de trabajo del personal docente

Artículo 21

Las condiciones de trabajo serán las establecidas en cada momento para cada categoría homóloga del personal propio del Departamento de Enseñanza recogidas en el documento de organización y funcionamiento de los centros educativos públicos de educación secundaria.

Será de aplicación el calendario aprobado por el Departamento de Enseñanza para centros docentes no universitarios recogido en el documento ya citado.

Artículo 22 Jornada semanal

La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos, que se distribuirá, con carácter general, de la siguiente manera:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

18/19 horas lectivas, distribuidas en cinco días, de lunes a viernes, que se destinarán a la docencia directa al alumnado (docencia en grupos clase, tutoría de grupo), y a actividades directivas y de coordinación en concepto de cargo (coordinadores de nivel, coordinador informático, jefes de área, jefe de recursos y jefe de intercambios) con las dedicaciones previstas para el ejercicio de estas funciones. Estas 18/19 horas se podrán tomar como media cuando el centro no haga una distribución horaria uniforme a lo largo del curso escolar debido a variaciones trimestrales.

8/9 horas de actividades de horario fijo: guardias, reunión de equipo docente, reuniones quincenales de área, reuniones diversas de todo el claustro de profesorado, entrevistas individualizadas con madres/padres y alumnos, reuniones de coordinadores de nivel con dirección, reuniones de coordinadores y especialistas para la atención a la diversidad, mantenimiento de los laboratorios y aulas específicas, proyectos específicos de escuela (convivencia, preparación de actos ...).

3 horas, no sujetas necesariamente a horario fijo, para sesiones de evaluación, reuniones de grupo clase con padres y madres, seguimiento del Trabajo de Investigación, Consejo Escolar, reuniones de coordinación con otros centros, horas dedicadas a salidas de materia y tutoría, reuniones con profesionales y entidades externas y otros encargos que en el marco de sus funciones le haga el director/a del centro. Así como las diversas actividades del centro a lo largo del curso, como son: San Jorge, Fiesta de Navidad y Fiesta del deporte.

7 horas y 30 minutos de preparación de clases, corrección de actividades, asistencia a cursos y actividades de formación, que no tendrán que hacerse en el centro.

El profesorado tendrá conocimiento inicio del curso escolar de la programación y distribución de las horas lectivas y no lectivas. Se tendrán en cuenta excepcionalmente aspectos que no se puedan prever y que puedan surgir esporádicamente.

Artículo 23 Salidas de dos o más noches

Las salidas de dos noches o más son un rasgo definitorio del centro y el objetivo del presente Convenio no es sólo mantener estas actividades, sino incentivarlas. Los profesores, como miembros de la comunidad educativa del Institut La Vall del Tenes, participarán de la forma más equitativa posible en estas actividades educativas.

Para facilitar la participación de todo el profesorado, la escuela deberá valorar la disponibilidad manifiesta de los profesores, con carácter previo a la organización del curso. Por ello, la dirección analizará el número de salidas asignadas en este curso académico y en caso, que un profesor lleve acumuladas varias salidas de dos o más noches en los cursos anteriores tendrá preferencia para poder pedir su renuncia a hacer las salidas del curso académico vigente. Siempre se tendrán en cuenta la situación de las personas que tienen cargas familiares y situaciones personales graves.

Artículo 24 Vacaciones

Para las vacaciones del personal docente será de aplicación el calendario escolar recogido en el documento de organización y funcionamiento de centros educativos públicos de educación secundaria.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o a compensar económicamente en caso de cese, se realizará del 1 de septiembre al 31 de agosto y no por años naturales. El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el tiempo trabajado durante el curso, que de no disfrutarlas le deberán ser abonadas en el finiquito.

Capítulo SEGUNDO Jornada y horario de trabajo del personal no docente

Artículo 25 Jornada laboral del personal no docente

En el caso de jornada completa, la jornada laboral será de 37 horas i 30 minutos en jornada ordinaria, y 35 horas en el periodo de verano de (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos) de trabajo efectivo en cómputo semanal de lunes a viernes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

La prestación de servicios será de lunes a viernes, y puede realizarse, tanto a jornada completa como a jornada partida.

Entre el 15 de diciembre y el 10 de enero, ambos incluidos, y durante la Semana Santa, la jornada ordinaria de trabajo semanal será la equivalente a multiplicar el número de días laborables de estos períodos por 7 horas diarias.

Artículo 26 Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas por cada año de servicio completo serán 22 días hábiles de duración, o bien de 23 días hábiles si su disfrute se realiza en períodos fraccionados (mínimo una semana natural por cada fracción), o la parte proporcional que corresponda cuando el tiempo realmente trabajado sea inferior al año. En este caso los sábados no tienen la consideración de días hábiles.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el tiempo trabajado durante el curso que de no haberlas disfrutado deberán ser abonadas en el finiquito.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o a compensar económicamente en caso de cese, se realizará del 1 de septiembre al 31 de agosto y no por años naturales.

Capítulo TERCERO Enfermedades y permisos

Artículo 27 Incapacidad temporal

En los casos de IT y mientras dure la baja, la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes abonará el 100% de las retribuciones salariales mensuales que percibía el empleado/a con anterioridad al inicio de la IT.

Artículo 28 Permisos retribuidos

El personal del centro, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con el derecho a remuneración, por cualquiera de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1) Por matrimonio o por inicio de convivencia, en caso de las uniones de pareja estable, quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes podrán gozar de éste, dentro del transcurso de un año a contar desde la fecha de la boda o del inicio de la convivencia.

2) Por maternidad, adopción y acogida, dieciséis semanas ininterrumpidas, prorrogables, en los casos de parto, acogida o adopción múltiple, a dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, de las cuales, cualquiera de los dos progenitores podrá beneficiarse, respetando siempre las seis semanas ininterrumpidas de la madre. El permiso se ampliará a dos semanas más en caso de discapacidad del menor. Si se tratase de una adopción internacional, el permiso podrá empezar hasta seis semanas antes del requerimiento presencial ante el juez. En el caso de la muerte de la madre, el padre podrá hacer uso de todo el permiso o, si fuere el caso, de la parte restante. En caso de que ambos trabajaran, la madre podrá optar a que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de manera simultánea o sucesiva con el de ésta, siempre y cuando la incorporación al trabajo por parte de la madre no implique un riesgo para su salud.

3) El progenitor o progenitora, sin perjuicio al derecho de permiso por maternidad, tiene derecho a un permiso de paternidad de 13 días consecutivos ampliables a dos días más por hijo/a desde el segundo. A partir del curso escolar 2010-2011, éste será de cuatro semanas consecutivas desde la finalización del permiso de nacimiento del hijo/a desde la resolución judicial por la que se constituyó la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida y hasta que finalice el permiso de maternidad o también, inmediatamente después de la finalización del permiso.

El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si éste/a sostuviere la guarda legal y exclusiva del hijo/a, también podrá beneficiarse de este permiso a continuación del permiso de maternidad.

4) Por el nacimiento de un hijo/a, el progenitor que no goce del permiso de maternidad, le será de aplicación el siguiente calendario:

Divendres, 16 de setembre de 2011

4.1) En el curso 2010/2011 tres días naturales. En el caso de parto doble, 6 días naturales y en parto triple o más, 9 días naturales.

4.2) En los cursos académicos 2011/2012 tres días laborables. En caso de parto doble, 6 días laborables y en parto triple o más, 9 días laborables.

4.3) A partir del curso 2012/2013 cinco días laborables. En el caso de parto doble, 10 días laborables y en parto triple o más, 15 días laborables.

Estos permisos serán aplicables en los casos de adopción, o acogida múltiple y tendrán que beneficiarse de éste dentro de los diez días siguientes al nacimiento, adopción o acogida.

5) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad del sitio de residencia, un día; con cambio de localidad del sitio de residencia a una distancia superior a 30 km de la anterior, dos días; desde el curso 2011/2012, tres días, y desde el curso 2012/2013, cuatro días.

6) Por razón de un matrimonio de un familiar o hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, un día natural. En caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de Cataluña, se ampliará a dos días naturales.

7) Por muerte, accidente, enfermedad grave o hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, dos días laborables si éste se produce dentro del mismo municipio de residencia. Dispondrán de hasta cinco días naturales si se produce a más de 25km del municipio de residencia.

8) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. La causa ha de justificarse por escrito y el tiempo del permiso será el indispensable para el cumplimiento del deber.

9) Por el tiempo que se necesite para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, con la justificación previa de la necesidad de realizarlas dentro de la jornada laboral. Las parejas que opten por la adopción o acogida permanente o preadoptiva, tienen el derecho de ausentarse en el lugar del trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, justificando previamente la realización de éstas dentro de la jornada laboral.

10) Para asistir a exámenes en centros oficiales, un día; para otras pruebas definitivas de evaluación liberadoras de materia en los centros citados, el tiempo indispensable para hacerlas.

11) Para asistir a actividades de formación programadas por el Departamento Enseñanza, así como cualquier otra entidad pública o privada, siempre y cuando éstas sean de interés para el centro escolar y aprobadas por la dirección del centro. Todos los trabajadores de l'Institut la Vall del Tenes, tienen el derecho a la formación y perfeccionamiento profesional constante y la Mancomunitat de la Vall del Tenes velará por que así sea.

12) Los trabajadores/as con un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a un permiso de lactancia de una hora diaria, retribuida, de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de treinta minutos. En los casos de parto, adopción o acogida múltiple, el permiso será de dos horas diarias, que podrán verse divididas en dos fracciones de una hora. El periodo de permiso se inicia una vez acabado el permiso por maternidad y tiene una durada máxima de veinte semanas. A petición del interesado o interesada, las horas de permiso de lactancia se podrán unir para disfrutarlas en jornadas enteras de trabajo, de dieciséis días consecutivos, sin alterar el momento de inicio del periodo de permiso y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Será incompatible la simultaneidad del permiso de los dos cónyuges.

13) En caso de nacimiento de un hijo/a prematuro/a o que haya de ser hospitalizado a continuación del parto, se otorgará un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de trece semanas. Este permiso tiene inicio desde el momento de la finalización del permiso de maternidad o de la decimosexta semana posterior al parto, la adopción o la acogida. Si el periodo del permiso de maternidad o paternidad o de atención de hijos prematuros coincide total o parcialmente con el periodo de vacaciones, la persona afectada podrá gozar de vacaciones una vez finalizado el permiso. El cómputo de las vacaciones se inicia al día siguiente de la fecha de finalización del permiso.

14) En los casos de adopción o acogida internacional, si fuere necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá el derecho a un permiso de hasta un mes de duración del curso escolar 2011-2012, y a partir del curso escolar 2012-2013, se ampliará hasta dos meses. De todas formas, se podrá gozar de forma fraccionada y durante este periodo se percibirán exclusivamente las retribuciones básicas (salario base y antigüedad).

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

15) Las mujeres víctimas de situaciones de violencia de género que, por este motivo hayan de ausentarse del trabajo, tienen derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Así mismo, tienen derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con arreglo a cada situación, sean necesarias para la efectiva protección o asistencia social.

16) El director/a del centro autorizará permisos de ausencia al lugar de trabajo de un mínimo de una hora y un máximo de siete, para visitas o pruebas médicas del cónyuge y de los ascendentes y descendentes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para las reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos.

El profesorado que participe en un intercambio de más de siete días, tendrá derecho a un día libre de disposición remunerada justo después de la finalización del intercambio y un segundo día del que podrá hacer uso durante el mismo curso académico, siempre posterior al intercambio.

17) El profesorado que participe en una salida que incluya un fin de semana, tendrá derecho a un día de libre disposición remunerada después de la finalización de la salida. Este día se pactará con la dirección del centro según las necesidades de servicio.

Se entenderá por cónyuge no sólo el vínculo matrimonial, sino también la vinculación afectiva y la convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificado mediante certificación de inscripción en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho. Donde no exista este registro, la Comisión Paritaria determinará este hecho con base a la documentación aportada por el trabajador.

Artículo 29

Permisos no retribuidos

1) Se pueden conceder permisos sin retribución por atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más.

Este permiso es incompatible con la realización de cualquier prestación de servicios, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena.

2) Permiso por asuntos propios. Los trabajadores pueden pedir hasta quince días de permiso sin retribución por asuntos propios dentro del curso académico. Éstos tienen que pedirse con una antelación de cinco días. En caso contrario, pueden ser denegados por la dirección del centro educativo.

Capítulo CUARTO

Excedencias

Artículo 31

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa en los términos previstos en los artículos siguientes.

En ambos casos, el trabajador/a no tendrá derecho a retribución excepto lo establecido en el capítulo correspondiente de los derechos sindicales.

Artículo 32

Excedencia forzosa

Serán causa de excedencia forzosa los siguientes:

- a) Por designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenezca el trabajador/a tenga representatividad legal suficiente en el sector de la enseñanza.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

c) La excedencia especial para el trabajador/a por nacimiento o adopción de un hijo, dará lugar a la reserva de hasta 3 años del puesto de trabajo, computándose, a efectos de antigüedad los 3 años. Este derecho se podrá ejercer en cualquier momento hasta que el menor cumpla los 12 años.

d) Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad gravemente enfermos; en este caso, el tiempo de duración de la excedencia no puede ser superior a dos años.

e) El descanso de un curso escolar para aquellos trabajadores/as que lo soliciten después de ocho años de ejercicio efectivo en el centro.

Cuando la excedencia esté relacionada con la adecuación del centro a innovaciones educativas, el periodo de ejercicio del centro será de cuatro años.

Se entiende por curso escolar el periodo desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente. El trabajador que quiera ejercer este derecho, tendrá que preavisar a la dirección del centro antes del 30 de junio.

En las dos últimas excedencias citadas, el período podrá disfrutarse de manera fraccionada y constituyen un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores, generaran simultáneamente este derecho para un mismo sujeto causante, el titular podrá limitar su ejercicio a su ejercicio simultáneo por razones justificadas y de funcionamiento del centro.

Artículo 33

El trabajador/a que disfrute de una excedencia forzosa tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo, a que se le compute a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la excedencia y a reincorporarse en el centro a su finalización.

Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador/a tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro y, en caso de hacerlo causará baja definitiva en el mismo..

La excedencia forzosa tendrá que ser automáticamente concedida previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 34

Excedencia voluntaria

El trabajador/a con contrato indefinido de un año y que no haya disfrutado de una excedencia durante los cuatro últimos años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Esta excedencia comenzará a disfrutarse el primer mes del inicio del curso, excepto acuerdo de las partes para su inicio anterior.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Siempre, las posibles prorrogas que se puedan generar hasta los cinco años, se deberán de solicitar con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento.

El trabajador/a en situación de excedencia voluntaria solo tendrá un derecho preferente de reincorporación en la empresa en aquellas vacantes de igual o similar categoría, siempre que se haya manifestado por escrito el deseo de reintegro antes de caducar el periodo de excedencia..

TITULO CUARTO

Retribuciones del personal

Capítulo PRIMERO

Artículo 35

Las condiciones salariales serán las establecidas en todo momento para cada categoría homóloga del personal propio del Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya, con la única excepción del complemento de tutoría.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes actualizará las retribuciones del personal tan pronto reciba los nuevos importes del Departamento De Enseñanza.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Artículo 36

Retribuciones de jornadas parciales

El trabajador/a docente contratado para la realización de una jornada inferior a la pactada por este Convenio percibirá una retribución proporcional al número de horas lectivas y no lectivas contratadas.

El trabajador/a no docente contratado para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirá su retribución en proporción al número de horas contratadas.

Articulo 37

Adelantos salariales

El trabajador/a tiene derecho a recibir anticipos a cuenta de su trabajo y podrá solicitarlos a partir del día 15 de cada mes.

Articulo 38

Retribuciones de las salidas con pernocta

Para todas las salidas con pernocta, los profesores cobrarán unas dietas de 67 EUR por noche que sea día laboral, i 95 EUR por cada noche de fin de semana, estas cantidades se actualizarán cada año con el IPC de Cataluña calculado de setiembre a agosto.

TITULO QUINTO

Capítulo PRIMERO

Seguridad e higiene en el trabajo

Articulo 39

Salud laboral

La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal de la Mancomunitat de La Vall del Tenes i de la representación de los trabajadores que suscriben el presente convenio. Atendiendo a la importancia de garantizar a todo el personal del centro docente un desarrollo saludable de las funciones que realizan, ambas partes se comprometen a colaborar en este objetivo.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes se compromete a potenciar y consolidar una cultura preventiva por parte de los trabajadores/as con la finalidad de que todas las actuaciones tengan presente de forma prioritaria, la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

En aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Mancomunidad de la Vall del Tenes, mediante el servicio de prevención laboral, implantará y actualizará en los diferentes edificios del centro docente, un plan de emergencia que concrete las posibles situaciones y medidas a adoptar, especialmente en primeros auxilios, la lucha contra incendios y evacuación del personal del centro. Dicho plan, se actualizará en función de los cambios substanciales que se vayan produciendo en el recinto escolar. La Mancomunidad de la Vall del Tenes, previa consulta al comité de seguridad y salud, designará los trabajadores/as encargados/as de las medidas. Las personas designadas, gozarán de la información y los medios necesarios para desarrollar su cometido. Esta información correrá a cargo de La Mancomunitat de la Vall del Tenes y será específica, adecuada y suficiente.

Se hará una evaluación inicial de riesgos laborales del centro docente. Ésta incluirá la evaluación del riesgo de incendio. Una vez efectuada la evaluación inicial, se procederá a elaborar un plan de prevención y a aplicar las medidas correctoras pertinentes por tal de eliminar los riesgos, y en caso de que no fuese posible, reducirlos al máximo.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes proporcionará a los trabajadores/as la formación necesaria para la correcta prevención de los riesgos de su puesto de trabajo, preferentemente en el propio centro de trabajo. Se utilizará una metodología práctica y se buscará la implicación activa del trabajador/a en la prevención. La Mancomunitat de la Vall del Tenes dará una formación básica de 30 horas y de las que sean necesarias respecto la prevención de riesgos laborales a todos los delegados/as de prevención.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

La Mancomunitat de la Vall del Tenes garantizará la protección de la salud de los trabajadores/as que, por sus características personales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Con esta finalidad, se adoptarán las medidas de prevención o adaptación necesarias.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes elaborará un informe mensual de los accidentes laborales producidos, que será otorgado al Comité de seguridad y salud laboral. Los servicios de prevención realizarán el seguimiento y la investigación de estos accidentes. En el informe de accidentes, constarán aquellos que causen las bajas laborales, muertos y los accidentes que no causen bajas.

La Mancomunitat de la Vall del Tenes se compromete a controlar y vigilar, en las dependencias del centro escolar, la relación de tratamientos con productos fitosanitarios y/o plaguicidas de uso ambiental, con tal finalidad de evitar posibles riesgos o accidentes al personal del centro escolar.

Atendiendo a la preocupación existente en la sociedad por el respeto al medioambiente, y a la implantación de medidas medioambientales en el ámbito laboral y a como sea que esta preocupación esté presente en el centro docente, las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a colaborar en la implantación y fomento de la conservación del medioambiente.

Artículo 40

El acoso moral como riesgo en la salud laboral

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas que menosprecien la dignidad personal, ejercitando una presión psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

Así mismo, en el caso de producirse y evidenciarse dicho acoso, corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente.

Artículo 41

Delegados de Prevención

Los representantes de los trabajadores/as designarán entre sus miembros, los delegados de prevención, y serán tantos como se indiquen en el artículo 35 apartado 2 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42

Competencias de los delegados de prevención

1. Colaborar con la dirección del centro para mejorar la acción preventiva.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultados por la empresa sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de esta ley, antes de que sean ejecutadas.
4. La planificación y organización del trabajo en el centro y la introducción de nuevas tecnologías, en todo aquello relacionado con las consecuencias que éstas pudieren tener para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, derivados de la elección de los equipos, la determinación y adecuación de las condiciones de trabajo y al impacto de los factores ambientales del trabajo.
5. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en el centro, incluyendo la designación de los trabajadores/as encargados/as de estas actividades o recurriendo a un servicio de prevención externa.
6. La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
7. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18 apartado 1 y 23, apartado 1 de esta ley.
8. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

9. Cualquier otra acción que pudieran tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/a
10. Ejercer una función de vigilancia de control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
11. En el ejercicio de sus competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de tipo preventivo de ambiente de trabajo, como también en los previstos en el artículo 40 de esta ley, los inspectores de Trabajo de la Seguridad Social en las vistas y verificaciones que lleven a cabo en el centro de trabajo, con el fin de comprobar que se cumpla la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y podrán formularles las observaciones que crean oportunas.

Tener acceso a las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta ley, a la información y documentación referente a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, particularmente, la prevista en los artículos 18 y 23 de esta ley. Cuando la formación esté sujeta a las limitaciones indicadas, sólo podrá ser subministrada de manera que se garantice el respeto a la confidencialidad.

Ser informados por el centro sobre los daños producidos en al salud de los trabajadores/as que hayan tenido conocimiento de ésta; los delegados pueden presentar, incluso estando fuera de la jornada laboral, el lugar de los hechos a fin de conocer las circunstancias.

Recibir del titular del centro las informaciones que éstos hayan obtenido de las personas o de los órganos encargados de las actividades de protección y prevención del centro, como también de los órganos competentes para la seguridad de la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 40 de esta ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social.

Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y de control del estado de las condiciones de trabajo y poder, con esta finalidad, acceder a cualquier zona y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el desarrollo normal de las actividades del centro.

Exigir al titular del centro que adopte medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as; con esta finalidad, pueden hacer propuestas al titular para que se debatan.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as que se adopte el acuerdo de paralización de actividades a las que se refiere el apartado 3 del artículo 21. Ante una situación de riesgo grave e inminente, cuando el centro no tome, o no permita la adopción de medidas necesarias para garantizar la salud de los trabajadores/as afectados por éste. El acuerdo ha de ser comunicado inmediatamente al centro y a la autoridad laboral. Tendrá un plazo de veinticuatro horas que tendrá que anular o ratificar la paralización acordada. El acuerdo al que se refiere el párrafo anterior, se puede adoptar por decisión de la mayoría de los delegados de prevención cuando no sea posible reunir con urgencia requerida, el órgano de representación del personal

Artículo 43 Reconocimiento médico

Anualmente, la Mancomunitat de la Vall del Tenes, hará un reconocimiento médico voluntario al personal, que en cualquier caso tendrá en cuenta las características del puesto de trabajo que ocupa el trabajador/a

Con una finalidad estadística, se le comunicará al Comité de Seguridad y Salud los resultados globales por colectivos de trabajadores/as.

Capítulo SEGUNDO Mejoras Sociales

Artículo 44 Seguro de responsabilidad civil y accidentes

La Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes tendrá que contratar 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por el presente Convenio.

El titular del centro notificará a los representantes de los trabajadores, las especificaciones de éstas y los procedimientos a seguir en caso de siniestro.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Todo el personal docente tendrá que estar asegurado. También se asegurará al personal no docente del centro que figuren como dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como nominalmente, a todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa.

Como mínimo, las garantías de las pólizas señaladas, serán los siguientes:

Responsabilidad civil

En las que pudieren concurrir con motivo a las actuaciones exclusivamente profesionales, incluida la fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que deben ser asegurados por la cobertura de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por la póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de los riesgos excluidos por las compañías de seguros.

Capital asegurado para el siniestro de 1.200.000 euros.

Accidentes Individuales

En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cual sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de su profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 21.000, capital asegurado en caso de invalidez permanente 33.000 euros.

Se aplicarán unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas o inutilidades absolutas de los miembros. Queda fuera de cobertura de indemnización los días y horas de baja.

Artículo 45

Ropa de trabajo

La Mancomunitat de la Vall del Tenes proporcionará al personal que desarrolle actividades de laboratorio, tecnología, visual y plástica una bata y calzado deportivo a los profesores de educación física, como máximo, una vez por curso y profesor.

Artículo 46

Reposición de Material

La Mancomunitat de la Vall del Tenes, previo informe que acredite los motivos del accidente laboral, se hará cargo de los gastos de reposición de los objetos personales (correctores visuales, aparatos auditivos, ropa, etc ...) que hayan sido dañados, en la cantidad correspondiente a un precio medio de mercado.

Capítulo TERCERO

Derechos Sindicales

Artículo 47

Ausencias

El trabajador/a, con aviso y justificación previa, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los temas establecidos legalmente y en este Convenio.

Artículo 48

No discriminación

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, por expresar con libertad sus opiniones, así como por publicar y distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 49

Participación

El personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho a participar en el centro docente mediante sus órganos de representación, de acuerdo con la legislación vigente al efecto.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Articolo 50

Representación de los delegados de personal

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente, ante de la Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes, la representación por la cual fueron escogidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Articolo 51

Comité de empresa

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados para la defensa de sus intereses. Tendrá las competencias, funciones, capacidad, garantías y derechos que establece el Estatuto de trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de disposiciones legales aplicables.

Articolo 52

Acumulación de horas

Para facilitar la actividad sindical en el centro, provincia, comunidad autónoma o estado, las centrales sindicales podrán acumular horas de los diferentes miembros del comité de Empresa o, si fuera necesario, de los delegados de personal que pertenezcan a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros de comités de empresa que las centrales sindicales designen.

Articolo 53

Reuniones y asambleas

La Mancomunitat Intermunicipal de la Vall del Tenes garantizará el derecho de los trabajadores del centro a reunirse en el mismo centro, siempre que no se turbe el normal funcionamiento y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones tendrán que ser comunicadas al director/a del centro o al representante de la titularidad del centro, con una antelación mínima de 48 horas, con indicación del orden del día y las personas que no pertenezcan al centro docente en el que asistirán.

Con la finalidad de garantizar este derecho al personal no docente, la dirección del centro posibilitará la asistencia de este personal a las asambleas.

Articolo 54

Cuota Sindical

A instancia de los trabajadores afiliados a centrales sindicales, la Mancomunitat de la Vall del Tenes podrá descontar de la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical que se ingresará en la cuenta corriente que el sindicato correspondiente determine.

TITULO SEXTO

Régimen Disciplinario

Capítulo PRIMERO

Faltas

Articolo 55

Se establecen, para el personal afectado por este Convenio, tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1.- Son faltas leves:

- 3 faltas injustificadas de puntualidad en el lugar de trabajo durante 30 días.
- Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días.
- Dar por acabada la actividad laboral antes de la hora establecida sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

- No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

- Negligencia en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas, en control de asistencia y disciplina de los alumnos.

2.- Son faltas graves:

- Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad injustificadas cometidas en un plazo de 30 días.

- Más de 1 y menos de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.

- El incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación vigente.

- Discusiones públicas con compañeros de trabajo en el centro, que menosprecien ante los alumnos la imagen del personal del centro.

- Faltar gravemente a la persona del alumno y la de sus familiares.

- Reiteración en la negligencia o retraso injustificado en la entrega de calificaciones en las fechas acordadas.

- La reincidencia en falta leve en un plazo de 60 días.

3.-Son faltas muy graves:

- Más de 9 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.

- Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.

- El abandono injustificado y reiterado de las funciones laborales.

- Las faltas graves de respeto y los maltratos, de palabra o obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro.

- El acoso moral y sexual.

- El grave incumplimiento de las obligaciones laborales de acuerdo con la legislación.

- La reincidencia en falta grave, si se comete dentro de los 6 meses siguientes de haberse cometido la primera infracción.

Articulo 56 Prescripción

De las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán: las faltas leves, a los 10 días; las graves, a los 15 días, y las muy graves, a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo SEGUNDO Sanciones

Articulo 57

Las sanciones serán:

Por faltas leves: amonestación verbal, y si fueran reiteradas, por escrito. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Por faltas graves: aviso por escrito; si hubiera reincidencia, suspensión de trabajo y sueldo de 5 a 15 días, haciéndolo constar en el expediente personal.

Por faltas muy graves: suspensión de sueldo y faena de 16 a 30 días, advertimiento de despido que podrá ir acompañado de la suspensión de trabajo y sueldo. Despido.

Toda sanción será comunicada por escrito al trabajador/a, indicando la fecha y el hecho que la motiva. Se remitirá copia de la comunicación a los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o delegado sindical.

El titular del centro a propuesta del equipo directivo del centro, teniendo presente las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1.- Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes acuerdan, por la resolución de conflictos laborales de índole colectiva o plural que se puedan suscitar, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya; si se opta por el arbitraje, es de cumplimiento obligatorio.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal Laboral de Catalunya podrá participar el Sindicato y el titular del centro que hayan firmado este Convenio.

2. Garantia ad personam

Las condiciones más beneficiosas de las que gozase los trabajadores/as a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo serán respetadas en su integridad. En todo caso, se respetarán como a condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribuciones salariales, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

Tablas Salariales año 2011

	Sueldo	Complemento de destino	Complemento específico	Total mensual
Profesor/a de secundaria (A1 24)	1.109,05 EUR	582,92 EUR	571,37 EUR	2.263,34 EUR
Administrativo/a (C1 14)	720,02 EUR	305,01 EUR	431,33 EUR	1.456,36 EUR
Auxiliar administrativo/a (C2 14)	599,25 EUR	305,01 EUR	466,19 EUR	1.370,45 EUR

Pagas extras junio y diciembre

	Sueldo	Complemento de destino	Complemento específico	Total mensual
Profesor/a de secundaria (A1 24)	699,38 EUR	582,92 EUR	571,37 EUR	1.838,65 EUR
Administrativo/a (C1 14)	622,30 EUR	305,01 EUR	431,33 EUR	1.358,64 EUR
Auxiliar administrativo/a (C2 14)	593,79 EUR	305,01 EUR	466,19 EUR	1.364,99 EUR

Estadios

Estadios	Cantidad	Cantidad acumulada
1r.	102,96 EUR	-
2n.	108,29 EUR	211,26 EUR
3r.	122,78 EUR	334,04 EUR
4rt.	132,96 EUR	467,00 EUR
5è	116,38 EUR	583,38 EUR

Trienios mensuales

Profesor/a de secundaria (A1 24)	42,65 EUR
Administrativo/a (C1 14)	26,31 EUR
Auxiliar administrativo/a (C2 14)	17,90 EUR

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Trienios pagues extras

Profesor/a de secundaria (A1 24)	25,35 EUR
Administrativo/a (C1 14)	22,73 EUR
Auxiliar administrativo/a (C2 14)	17,75 EUR

Complementos de Coordinación

Coordinador informática, riesgos laborales	74,76 EUR
Coordinación lingüística	74,76 EUR
Coordinación Innovación Educativa	74,76 EUR
Jefes de Departamento	74,76 EUR
Coordinación actividades extraescolares	74,76 EUR
Tutores	74,76 EUR

Complementos de cargo unipersonal

Dirección	704,52 EUR
Jefe de Estudios/Secretaria	537,00 EUR

Barcelona, 13 de juliol de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès