



RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero per al període 01.06.2019-31.08.2023 (codi de conveni núm. 08102832012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero per al període 01.06.2019-31.08.2023 (codi de conveni núm. 08102832012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI D'EDUCACIÓ ESPECIAL MONTSERRAT MONTERO PER AL PERIODE 01.06.2019 AL 31.08.2023.

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit objectiu.

• Aquest conveni, negociat a l'empara del que disposa la Llei orgànica 11/85 de 2 d'agost de llibertat sindical, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors i les disposicions educatives vigents, regula les condicions de treball al Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero pels seus treballadors i treballadores.

• Per tot allò que no estigui recollit, previst, ni resolt en aquest conveni, s'aplicaran les disposicions legals que dicti la Unió Europea, l'Estat o la comunitat autònoma pel que fa a les seves competències, l'Estatut dels treballadors i l'EBEP amb tot allò que afecta al personal laboral al servei de les administracions locals.

Article 2. Àmbit personal.

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a totes les persones treballadores al servei del Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero, llevat del següent personal que en restarà exclòs:

a) El personal docent que, tot i pertànyer als escalafons de l'estat, de la Generalitat de Catalunya o de l'Ajuntament de Granollers, presti serveis en el Consorci. Aquest personal es regeix per la legislació que li és pròpia.

b) El personal eventual, entenent com a tal aquell que, en virtut de lliure nomenament, ocupa un lloc de treball en règim no permanent, considerat de confiança o d'assessorament, en la valoració de llocs de treball.

c) Els professionals o especialistes que, per raó de l'exercici professional, poden concertar estudis, treballs o col·laboracions específiques de durada inferior a 12 mesos.

d) Les persones que realitzen les pràctiques per raó dels seus estudis.

e) Plans d'ocupació

f) El voluntariat social.

g) Els expressament exclosos per llei.

Article 3. Vigència i denúncia.

3.1 Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor un cop signat i aprovat pel Consell General del consorci, i tindrà efectes des l'1 de juny de 2019.

3.2. El seu termini de vigència serà fins el 31 d'agost de 2023.

3.3. Aquest Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament, en tota la seva extensió, per anys naturals successius en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, dos mesos abans del seu termini.

3.4. La denúncia d'una de les parts haurà d'ésser expressa, per escrit, i amb constància fefaent a l'altra part.

Fins a la signatura d'un nou conveni col·lectiu, continuaran vigents totes i cadascunes de les clàusules normatives d'aquest, fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini de venciment.

Article 4. Subjecció a la legalitat vigent.

4.1. Legislació de rang superior. Totes les normes contingudes en aquest conveni regulen les relacions entre el Consorci i el seu personal. En tot el que no preveu caldrà atènyer-se al que estableixen l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals i educatives de caràcter general.

En conseqüència, esdevindran inaplicables les condicions d'aquest Conveni que contradiguin les disposicions legals vigents de rang superior al propi Conveni. En aquest cas, es convocarà la mesa paritària per a l'adaptació o modificació de les esmentades condicions.

4.2. Registre. Si l'autoritat de treball, fent ús de les seves atribucions, trameta a la jurisdicció social algun dels acords o articles perquè no els considera legals, l'acord o article en qüestió perdrà tot l'efecte; el mateix succeirà amb els que resultin afectats, i les parts negociadores d'aquest conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes; la resta d'acords i articles continuaran essent d'aplicació. Si un cop superat el tràmit previ de registre s'hi presenta alguna impugnació, o bé si l'autoritat de treball, fent ús de les atribucions que li són pròpies, decideix de trametre a la jurisdicció social algun article, capítol o aspecte d'aquest conveni, se'n consideraria afectat tot el capítol o article a que es fes referència, i continuaria plenament vigent el conveni col·lectiu pel que fa a la resta del seu contingut general.

Article 5. Vinculació a la totalitat.

5.1. Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu són mínimes i constitueixen un tot orgànic i unitari; per tant la seva aplicació és considerada globalment. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats poden ser aïlladament considerats. La seva interpretació pràctica es farà conforme a l'esperit que l'informa i d'acord amb els principis generals del dret.

5.2. No obstant això, en el cas que la Jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modificqués alguna de les estipulacions del Conveni col·lectiu, es

facultarà als òrgans legitimats a dur a terme les modificacions oportunes en el termini de 60 dies.

5.3. Els acords subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la Comissió Paritària per tal de fer, si així correspon, el seu estudi d'incorporació i la seva adequació per aquest Conveni col·lectiu, en aquells aspectes que no hi estiguin recollits.

#### Article 6. Clàusula de garantia.

Les condicions econòmiques acordades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor.

Es garanteix el respecte als drets adquirits mitjançant qualsevol contracte, acord o sentència judicial ferma que fossin vigents a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, sempre que no siguin contraris a l'ordenament jurídic previst per als empleats públics.

Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del que es recull en aquest Conveni i es mantindran estrictament ad personam.

#### Article 7. Comissió Paritària.

7.1. Es constituirà una Comissió Paritària per a les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del compliment d'aquest conveni a l'empara del que disposa l'article 38.5 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i 91 de l'Estatut dels treballadors, que tindrà caràcter paritari i que estarà constituïda per 2 persones per cadascuna de les parts signants del present Conveni: representants per part del Consorci i representants dels treballadors.

Aquesta Comissió es constituirà en el termini de 15 dies comptats a partir de la data d'aprovació del present acord pel Consell General del Consorci.

7.2. També correspondrà a aquesta Comissió la conciliació i arbitratge en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu.

Així mateix, li correspondrà mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del ET.

La Comissió Paritària disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des del moment que el conflicte o discrepància li sigui formalment plantejat.

7.3. La Comissió Paritària es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any, prèvia convocatòria de la presidència o de qui aquesta delegui. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

7.4. Podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària assessors per a cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió Paritària es formalitzaran en les pertinents actes.

7.5. En cas de persistir la manca d'acord en el sí de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, conflictes o discrepàncies, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les parts.

#### Article 8. Taula general de negociació de condicions laborals.

8.1. Es constitueix la taula general de negociació de condicions laborals dels treballadors, a l'empara del que es disposen els articles 34 i següents del Reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i segons allò previst en la Llei orgànica de llibertat sindical, amb caràcter permanent.

Aquesta taula estarà presidida pel president/a, en representació del Consorci, o persona en qui delegui, i podrà valer-se de les persones assessores que estimi convenient a cada moment. En la part social estaran presents les organitzacions sindicals, d'acord amb el que es disposa en l'article 33 i següents del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i el previst en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

8.2. La taula general de negociació es reunirà una vegada al semestre, excepte si per part del Consorci o els sindicats no s'ha aportat cap tema per a l'ordre del dia.

Igualment es reunirà, amb caràcter extraordinari, per decisió del Consorci, per acord d'aquest i els sindicats o per sol·licitud de la majoria dels sindicats presents en la mateixa. Obligatòriament la reunió extraordinària es celebrarà abans de cinc dies hàbils des de la data de sol·licitud.

8.3. Almenys una vegada a l'any, i prèviament a l'aprovació pel consell general de la relació de llocs de treball i plantilla orgànica i dels pressupostos, els esborranys dels quals es remetran als sindicats amb representació en la taula general de negociació amb una antelació mínima de 3 dies hàbils, es convocarà aquesta taula amb la finalitat de procedir a la negociació del Capítol 1 dels pressupostos pel què fa a:

- a) Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs), especificant els llocs de treball que correspondran a personal eventual.
- b) Pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants de nova creació i els sistemes de selecció.
- c) L'amortització dels llocs vacants corresponents al personal "a extingir" o, per contra, la seva alta a cobrir en la mateixa condició de personal laboral.
- d) Les retribucions bàsiques i complementàries que correspongui aplicar a cada lloc de treball.

8.4. Seran objecte de negociació, les matèries següents:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les administracions públiques que s'estableixi en la Llei de pressupostos generals de l'estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels treballadors.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- i) Els plans de provisió social complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i plans de pensions.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.

- j) Les que s'estableixin en la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels treballadors la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a condicions de treball dels i els treballadores.

Els canvis organitzatius que afectessin a col·lectius de personal, s'estudiaran en la taula general de negociació.

Igualment es sotmetrà a informe d'aquesta taula el trasllat total o parcial d'instal·lacions i el cessament o modificació de la prestació de serveis quan modifiquin les condicions de treball del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'acord.

## Capítol II Condicions de treball

### Article 9. Organització del treball.

9.1. L'organització del treball és facultat exclusiva del Consorci i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenientes per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal, que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis, sempre d'acord amb la legislació laboral i educativa vigent.

9.2. El Consorci podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen, sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o grup i a les seves titulacions i competències, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions ni perjudici substancial de les seves condicions laborals.

Aquestes assignacions de tasques diferents a les corresponents al lloc de treball, hauran de ser comunicades a la taula general de negociació de condicions laborals, sense ser necessària l'aprovació prèvia per part d'aquesta.

9.3. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior, l'empleat públic tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat, sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-les."

### Article 10. Contractació.

10.1. Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals vigents.

10.2. Els contractes d'interinitat i/o substitució no podran extinguir-se a l'inici dels períodes de vacances de no reincorporar-se la persona substituïda.

10.3. Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent.

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, en els termes que es contemplen a la legislació vigent.

Les parts ratifiquen i incorporen a aquest Conveni l'acord sectorial de les escoles d'educació especial en matèria d'accés a la jubilació parcial de data 25 de març de 2013.

10.4. Els contractes d'obra o servei que es realitzin seran exclusivament els contemplats en la legislació vigent.

Article 11. Període de prova.

El personal de nou ingrés al Consorci, tret de pacte en sentit contrari, es sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

- a) Personal comprès en els grups A1, A2 i B: dos mesos.
- b) Personal comprès en el grups C1 i C2: un mes.
- c) Personal comprès en el grup AP: dues setmanes.

Serà nul qualsevol pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora ja hagi realitzat les mateixes funcions abans al Consorci, sota qualsevol modalitat de contractació, llevat del cas en que s'hagués aplicat el règim disciplinari.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part del Consorci, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Transcorregut el període de prova sense que hi hagi hagut desistiment, el contracte tindrà plens efectes, comptant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat de la persona treballadora.

Article 12. Jornada i horari de treball.

12.1. Personal docent i assimilat. El personal docent i assimilat (tècnics/ques superiors i mitjans/nes, mestres, logopedes, fisioterapeutes, infermers/res i educadors/res) estarà homologat al personal docent no universitari del departament d'ensenyament de la Generalitat de Catalunya i assimilat, i es regularà segons l'horari, el calendari de treball i les instruccions d'inici de curs fixats a cada moment, i d'acord amb les especificitats que estableix aquest conveni.

L'horari del personal docent i assimilat serà 37,5 hores setmanals, distribuïdes de la següent manera:

- 30 hores presencials, de les quals 5h seran no lectives
- 5 hores de monitoratge de menjador amb remuneració addicional.
- 2,5 hores no presencials

Es mantindran ad personam les condicions del monitoratge de menjador reconegudes per sentència judicial.

Pel que fa a les jornades parcials, es mantindrà la proporció entre hores lectives i no lectives de permanència en el centre.

12.2. Personal d'administració i serveis. Pel personal d'administració i serveis, sense perjudici de les jornades parcials que pugin establir-se, la jornada de treball serà de 37,5 hores setmanals.

12.3 Períodes no lectius personal docent i assimilat. Durant els períodes no lectius, la jornada laboral serà de sis hores diàries de manera continuada, de les quals 5 seran presencials i la sisena hora serà no presencial.

12.4 Períodes no lectius personal d'administració i serveis. Durant els períodes no lectius, la jornada laboral serà de 37,5 hores/setmanals de manera continuada.

Article 13. Temps efectiu.

13.1. Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos en la jornada ordinària de treball els temps horaris emprats com a pauses reglamentàries, desplaçaments per raó del servei i altres interrupcions derivades de normes de seguretat i salut laboral o de la pròpia organització de treball.

13.2. El temps emprat en jutjats, centres municipals o de qualsevol altra administració per situació relacionada amb la funció exercida, es considerarà com a temps efectiu de treball.

El temps emprat en viatges i desplaçaments serà considerat com a efectiu des de l'hora de citació pel servei fins a l'hora d'arribada.

#### Article 14. Festius.

Tindran la consideració de festiu les festes nacionals, autonòmiques, i locals; els diumenges i totes aquelles que determinin el departament de treball cada any i el departament d'ensenyament i el Consell Escolar Municipal de Granollers cada curs.

#### Article 15. Vacances.

15.1. Els períodes de vacances pel personal docent i assimilat (tècnics/ques superiors i mitjans/nes, mestres, logopedes, fisioterapeutes, fisioterapeutes-infermers/res i educadors/res) seran aquells que fixi el calendari escolar aprovat anualment pel departament d'Ensenyament per als centres docents no universitaris.

15.2. Les vacances retribuïdes del personal d'administració i serveis es gaudiran entre l'1 i el 31 d'agost, ambdós inclosos.

15.3. Quan les vacances d'estiu coincideixin total o parcialment amb el període de permís per maternitat/paternitat o atenció de fills prematurs, la persona afectada les podrà gaudir quan hagi finalitzat el permís. També, en cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudir de les vacances, es podran fer en el moment de la reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del 31 d'agost de l'any en que s'hagin originat.

15.4. Tot el personal del consorci tindrà dret als dies laborables no lectius que fixi el calendari escolar establert pel departament d'Ensenyament per als períodes de les festes de Setmana Santa i les de Nadal i Reis, que tindran la consideració de períodes de descans retribuït.

#### Article 16. Justificació d'absències.

16.1. El personal comunicarà les seves absències i la raó de la mateixa a l'administradora del Consorci amb preferència fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedeixin; es requerirà al personal els justificants d'aquestes absències.

16.2. En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les següents situacions:

a) Absències aïllades d'un dia: El personal comunicarà la seva absència i la raó genèrica de la mateixa a l'administradora, amb preferència fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedeixin. La persona interessada aportarà el justificant de les absències expedits per la/el facultativa/u competent, en cas contrari es descomptarà del salari.

b) Absències de dos o més dies: El personal comunicarà el mateix dia la seva absència i la raó genèrica de la mateixa a l'administradora i haurà de presentar el part mèdic de baixa i els de confirmació de la mateixa, si escau, en el termini dels tres dies següents a la seva expedició. La resolució del INSS o part d'alta del metge haurà de presentar-la dins de les 24 hores següents a la seva recepció i/o expedició.

16.3. Els supòsits de permisos per maternitat i/o paternitat precisaran, en el primer cas, la presentació de l'informe de maternitat expedit per la/el facultativa/u corresponent del Servei

Públic de Salut i, en el cas de paternitat, la còpia del llibre de família on figuri inscrita/o la/el nena/nen.

16.4. Descomptes per incompliment de jornada: En cas d'absències i faltes de puntualitat o permanència del personal que no quedin degudament justificades, se'n deduirà la part proporcional de la nòmina mensual, excepte per les absències de tres dies o més que, en cas de no lliurar-se els justificants en els terminis legalment previstos, es procedirà a repercutir en el personal aquelles quantitats que com a conseqüència d'aquest retard siguin reclamades per l'Institut Nacional de la seguretat social, portant aparellada, a més, la corresponent responsabilitat disciplinària que pertogués al fet.

## Article 17. Formació.

### 17.1. Dret a la formació

a) El personal del Consorci tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció professional i a la formació.

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

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

d) La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

### 17.2. Pla de formació

Per a fer efectiu el dret a la formació, el Consorci elaborarà anualment, escoltada la representació legal dels treballadors i treballadores, un pla de formació permanent que garanteixi el dret de totes i tots a una formació adequada a l'especialitat i funció.

El Consorci facilitarà a tots els/les treballadors/es la informació del pla de formació amb la suficient antelació amb l'objectiu de planificar correctament els diferents serveis.

El Consorci podrà inscriure als treballadors i treballadores a cursos, seminaris, taules rodones o congressos referents a la seva especialitat i treball específic, quan de l'assistència als mateixos es puguin derivar beneficis per als serveis. L'assistència a aquests serà obligatòria per el/la empleat públic si coincideix amb la seva jornada i calendari laboral, i acordada en cas contrari; a l'empleat afectat se li abonaran, a més del seu salari, despeses de desplaçament i dietes en els casos que correspongui.

Quan el curs es celebri fora de la localitat de Granollers, el Consorci abonarà les despeses de conformitat amb la legislació vigent, com si d'una indemnització per raó del servei es tractés, sempre que el curs es celebri dins del territori nacional, l'assistència al curs estigui recollida en el pla de formació permanent.

L'assistència a les accions formatives previstes en aquest article, en cap cas generarà el dret a la percepció de gratificacions per serveis extraordinaris.

### 17.3. Temps d'assistència a accions formatives



El temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats pel Consorci, computarà com a temps de treball quan coincideixi amb la jornada laboral, i es garanteix la no recuperació del temps emprat en aquests cursos. Aquest temps d'assistència podrà ser compensat pel Consorci si és realitzat fora de la jornada de treball, sempre i quan aquesta formació estigui inclosa en el pla de formació del Consorci.

Pel que fa al temps d'assistència a cursos, seminaris o jornades de formació organitzats per altres administracions i organismes públics, o per les organitzacions sindicals, el contingut de les quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball, tindrà el mateix tractament que les accions formatives del pla de formació del Consorci contemplats en aquest article, prèvia autorització de l'administradora.

#### 17.4. Accés a la formació

- La selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre el Consorci i la representació del personal, a proposta dels representants dels treballadors i tenint en compte la disponibilitat pressupostària i organitzativa del Consorci.
- Els/les treballadors/es hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts dins la jornada i calendari laboral. L'assistència a aquests cursos, comptarà plenament com a treball efectiu.
- Es garanteix el dret de tots els/les treballadors/es a accedir a cursos de formació i reciclatge adients al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat i publicitat.
- En el cas que algun/a empleat/da sol·liciti fer algun altre curs que sigui del seu interès, s'estudiarà la seva adequació i viabilitat, sempre que tingui incidència en el seu lloc de treball
- Es donarà trasllat als representants del personal i a tots els treballadors de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin els diaris oficials i sigui d'interès pel col·lectiu de treballadors. Aquests hauran de comunicar si estan interessats en la realització d'algun curs a la persona Administradora del centre, qui serà l'encarregada de traslladar les necessitats del centre a la Comissió Paritària.

#### 17.5. Borsa per a les accions formatives

- a) Són de caràcter gratuït les accions formatives programades o proposades pel Consorci.
- b) Se subvencionaran altres accions formatives amb el vist-i-plau del Consorci i sota els criteris següents:
  - Que tinguin incidència en els objectius del pla de centre.
  - Que siguin de participació o assistència a congressos o jornades de contingut d'interès per al centre.

L'atorgament i el percentatge subvencionat d'aquestes accions formatives s'ha de fer abans d'acabar l'any, un cop es disposi de totes les sol·licituds. La quantitat atorgada a cada acció formativa serà proporcional al cost que tingui, en funció de la disponibilitat de la partida de formació del Consorci.

- d) L'escola ha de disposar del material (dossier, CD...) de totes les accions formatives incloses en aquesta borsa.

Els treballadors i treballadores hauran de fer una formació al finalitzar la jornada, que serà pactada amb els representants dels treballadors, de com a màxim de 30 hores anuals, i en que es tindrà en compte aquelles excepcions que siguin justificades.

### Capítol III Permisos, llicències, vacances i situacions administratives

## Article 18. Llicències i permisos.

Es poden concedir permisos i llicències d'acord amb allò establert a la normativa vigent sobre funció pública, els quals també seran aplicables al personal laboral del Consorci.

## Article 19. Llicències i permisos sindicals.

Els/les delegats/des sindicals tenen permís retribuït per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, i assistir a cursos de formació sindical en els termes establerts legalment o convencionalment.

A aquests efectes, serà retribuït íntegrament i no comptarà dins del crèdit horari sindical, el temps que es dediqui a la negociació del Conveni col·lectiu o a les reunions ordinàries de la Comissió Paritària.

Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical es reincorporaran al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.

## Article 20. Sol·licitud de llicències i permisos.

20.1. Els permisos i les llicències retribuïdes de fins a deu dies de durada s'hauran de sol·licitar amb cinc dies hàbils d'antelació i amb nou dies els de durada superior, excepte casos de necessitat urgent en que no serà necessari el compliment del preavis citat i serà suficient la comunicació verbal a l'administració del Consorci i dur-ne la seva posterior justificació.

En cas de no obtenir resposta en cinc dies laborables després de la sol·licitud, per part del Consorci, s'entendrà concedit de forma tàcita i automàtica.

En el cas de denegació, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment, es donarà audiència a l'interessat/da, si així ho sol·licita, i als representants del personal en el cas de disconformitat.

Les causes que motivin la sol·licitud d'aquests permisos s'hauran d'acreditar documentalment a l'administració del Consorci en un termini màxim de 7 dies. En cas contrari, es considerarà no concedit.

20.2. Les llicències i permisos no retribuïts superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

## Article 21. Llicències i permisos retribuïts.

21.1. El personal al servei del Consorci, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

### a. Matrimoni o formació de parella.

El permís per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella legalment acreditades (aquesta unió serà acreditada mitjançant escriptura notarial o bé pel registre d'unions estables de parella de l'ajuntament que correspongui), té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els conjugues o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des del primer dia feiner de la data del casament o de l'inici de la convivència.

### b. Matrimoni d'un familiar.

El permís serà d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís s'ampliarà a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### c. Maternitat.

L'empleat/da públic tindrà dret a un període de 16 setmanes per infantament, que serà de dues setmanes més per cada fill/a, a partir del segon, si el part fos doble, triple o prematur. Aquestes setmanes es podran distribuir en dos períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part.

El progenitor/a que gaudeixi del permís per maternitat pot optar perquè un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, distribuir a voluntat d'aquest, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Per a l'adopció o acolliment d'un menor fins a sis anys, tant preadoptiu com permanent, es tindrà dret a 16 setmanes a comptar des de la resolució judicial de l'adopció o resolució administrativa o judicial de l'acolliment. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més per cada fill a partir del segon.

La durada de la llicència serà també de 16 setmanes en el supòsit d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys d'edat quan es tracti de discapacitats o d'aquells que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques. Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

#### d. Naixement, adopció o acolliment.

El progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat tindrà dret a un permís de 5 dies laborables consecutius a la data de naixement o arribada del menor adoptat o acollit, dins dels deu dies següents al naixement o data d'arribada del menor. Si el part, adopció o acolliment és múltiple, el permís serà de 10 dies si són dos fills i de 15 dies si en són tres o més.

#### e. Paternitat.

Permís de paternitat pel naixement, guarda amb fins d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: tindrà una durada de dotze setmanes ampliables en els supòsits de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, de les quals s'hauran de gaudir de forma ininterrompuda immediatament després del part, i a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Igualment, aquesta normativa pot preveure que s'autoritzi, quan així se sol·liciti prèviament, que l'inici del permís tingui lloc en una data posterior a la del naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa abans indicades, sempre que sigui abans de la finalització del corresponent permís o de la suspensió del contracte per part, adopció o acolliment de l'altre progenitor, o immediatament després de la seva finalització.

A partir d'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor tindrà un període de suspensió total de dotze setmanes, de les quals les quatre primeres les haurà de fer de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants vuit setmanes, s'adequarà al que disposa l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

A partir d'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà de 16 setmanes de permís per naixement, incloent sis setmanes de permís obligatori per a cada un d'ells, sent d'aplicació íntegra la nova regulació disposada en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març.

#### f. Famílies monoparentals

Les famílies monoparentals tindran dret a gaudir d'ambdós permisos, consecutivament.

#### g. Lactància.

Per lactància d'un fill més petit de dotze mesos o adopció d'un fill encara que sigui major de 12 mesos, té dret a una hora d'absència de la feina que pot dividir en dues fraccions. En el supòsit d'adopció, aquest dret tindrà una durada de sis mesos. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament l'un o l'altre dels progenitors, en cas que tots dos treballin, i simultàniament en cas de part múltiple. L'empleada pública també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent, gaudint d'un mínim de 20 dies laborables a continuació del permís de maternitat.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple i, en conseqüència, també ho fan les corresponents acumulacions.

#### h. Atenció a fills prematurs.

En cas de naixement d'un fill o filla 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 addicionals. Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment o bé podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

#### i. Permís prenatal.

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari, 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 a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent a Catalunya, durant el temps necessari i amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada laboral.

#### j. Atenció de fills discapacitats.

Els progenitors tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a assistir a reunions o visites en els centres educatius, especials o sanitaris. A més, tenen dret a dues hores de flexibilitat diària.

k. Mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica amb o sense ingrés, o malaltia greu d'un familiar.

Per al primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 3 dies; el permís s'ampliarà a 5 dies si el fet es produeix fora del municipi de residència.

Per al segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de 2 dies; el permís s'ampliarà a 4 dies si es produeix fora del municipi de residència.

#### l. Situacions de violència domèstica.

Les persones víctimes de situacions de violència domèstica 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. 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.

#### m. Trasllat de domicili.

Per traslladar-se de domicili 2 dies.

#### n. Estudis i exàmens oficials.

Durant els dies de la seva realització. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves i acreditar les mateixes.

#### o. Deures públics o personals.

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, es disposarà del temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. També s'inclou dins aquesta modalitat de permís la renovació del carnet d'identitat o del passaport propi o dels fills menors d'edat o persones dependents al seu càrrec.

#### p. Tutories escolars.

Cada curs escolar es disposarà de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla, quan aquests cursin les etapes d'infantil (primer i segon cicle), primària i secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

#### q. Permisos per a visites mèdiques.

Es disposarà del temps que realment sigui necessari per a la visita pròpia o per acompanyar un familiar (fins el segon grau) al metge o metgessa. En qualsevol cas, s'haurà de justificar l'assistència per escrit del metge o metgessa o del centre mèdic.

En cas d'existència de familiars de primer grau en el sí de la plantilla de personal, el permís per acompanyament de familiars al metge o metgessa serà atorgat a un d'ells, excepte casos d'urgència.

#### r. Altres previstes per llei

Qualsevol altra llicència o permís previst per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. En el cas que les condicions que s'estableixen a la llei siguin millorades legalment, s'adaptarà automàticament el contingut del present article, prèvia reunió de la mesa de negociació. Es negociarà a la comissió paritària els termes de la seva aplicació.

21.2. Els drets aquí regulats s'han d'aplicar igualment a aquells treballadors/es que acreditin una situació familiar de convivència.

21.3. Els permisos regulats en aquest article seran computats com treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

Article 22. Permisos no retribuïts.

22.1. Tot el personal pot sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que no podrà ser mai abans ni després de períodes de vacances, ni abans ni després dels períodes de Nadal i Setmana Santa. Una part dels dies de permís podran sol·licitar-se també en períodes d'hores, fins a un màxim de 45 hores. En aquests casos, però, hauran de ser pactats de mutu acord amb el Consorci, de manera que no s'alterin substancialment les activitats docents del centre.

Les sol·licituds hauran d'ésser presentades, com a mínim, amb 7 dies laborables d'antelació, amb excepcionalitat de les urgències.

22.3. Aquests permisos computaran als efectes de reconeixement de triennis.

Article 23. Reduccions de jornada.

23.1. Reduccions de jornada per motius familiars.

a) Cura de menors i disminuïts: Tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb percepció del 80% o 60% de les retribucions respectivament, les dones víctimes de violència de gènere i els/les treballadors/es que tenen cura directe de:

- un infant de menys de 6 anys, per raó de guarda legal
- una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, per raó de guarda legal
- un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que requereixi una dedicació especial i en depengui.

b) Cura de familiars: Es podrà concedir reducció d'1/3 o la 1/2 de la jornada de treball amb percepció de la retribució proporcional, per tenir cura de:

- un fill o filla a partir dels 6 anys fins que compleixi 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i no desenvolupi cap activitat retribuïda, prèvia acreditació i valoració de les circumstàncies concurrents.

23.2. En el cas de personal docent, les reduccions de jornada afectaran proporcionalment l'horari lectiu i no lectiu.

23.3. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, pública privada, de caràcter remunerat, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Article 24. Excedències.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. En ambdós casos, el/la treballador/a no té dret a retribució.

24.1 Excedències

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a

un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés s'ha de sol·licitar dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Així mateix podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

a) Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o des de la sentència o resolució judicial en cas d'acolliment o adopció.

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

b) Excedència voluntària per tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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

c) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

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

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

d) Excedència voluntària per violència de gènere

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

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sense perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

e) Excedència voluntària per interès particular

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

Així mateix, en cas que el motiu de l'excedència sigui per realitzar formació o adquirir experiència professional que sigui d'interès pel Consorci, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la corresponent convocatòria de provisió.

#### Capítol IV

### Classificació professional, retribucions i altres condicions econòmiques

#### Article 25. Classificació professional.

La classificació dels empleats públics del Centre d'Educació Especial Montserrat Montero es farà en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 del TREBEP. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en que s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

- Grup A: Titulació universitària de grau (segons normativa Bolonya). Dividit en dos subgrups: A1 i A2, quina diferència s'estableix en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a exercir i de les característiques de les proves d'accés.

- Grup B: Tècnics superiors.

- Grup C: Dividit en dos subgrups: C1 (Batxillerat, Tècnic FP2 o equivalent) i C2 (Graduat ESO, FP1 o equivalent).

- Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació.

Aquesta classificació professional no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria i s'han de respectar els grups i nivells professionals ja consolidats, sempre i quan s'acrediti la titulació mínima necessària per accedir a cada grup professional.

#### Article 26. Retribucions.

##### 26.1. Estructura retributiva.

Les retribucions del personal al servei del Consorci tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

El personal podrà ser retribuït, al menys, pels següents conceptes:

- El sou i els triennis que corresponguin al grup de titulació al qual es pertany. Les quantitats seran les que vinguin reflectides en la Llei de pressupostos de cada any.

Els drets econòmics reconeguts per la Llei 70/1978, de 26 de desembre, en quan al reconeixement de serveis fets en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari o laboral, s'aplicaran, amb una sol·licitud prèvia i sense cap diferència, a tot el personal que faci un servei al Consorci; s'entendrà que la quantitat corresponent als triennis es farà efectiva a partir de la data de la seva sol·licitud.



Els efectes econòmics dels triennis es produiran a partir del dia que es facin tres anys de serveis, i seran reconeguts d'ofici per la quantia del grup al qual es pertany.

- El complement de destinació. Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball. Pels diversos llocs de treball, la distribució de nivells de destinació es realitzarà d'acord als intervals de nivell màxim i mínim per cos següents:

Grup/ Classificació	Subgrup de	Nivell mínim	Nivell Màxim
Subgrup A1		22	30
Subgrup A2		18	26
Subgrup C1		13	22
Subgrup C2		11	18
Agrupacions professionals		9	14

Els esmentats intervals comprenen tota l'escala possible entre el nivell inicial o de partida corresponent als llocs base de cada categoria professional i el nivell màxim que resulta factible d'assolir en funció de les característiques concretes i exigències peculiars de cada lloc.

- El complement específic. Retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establertes en la relació de llocs de treball, com ho són els complements específics generals, els singulars (càrrecs directius, coordinació, tutories...)
- Els d'estadis per al personal docent i assimilat, aquest complement s'aplicarà d'acord amb els criteris del departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.
- Les pagues extraordinàries. Per a tota la plantilla de personal tindran la quantia que es determini per la Llei general de pressupostos de l'estat i s'abonaran el mes de juny i el mes de desembre.

Les meritacions d'ambdues pagues seran les següents d'acord amb la normativa vigent.

- Paga juny: de l'1 de juliol al 30 de juny.
- Paga desembre: de l'1 de gener al 31 de desembre.

Els treballadors/ores de nou ingrés percebran la part proporcional al temps treballat en el moment en què es produeixi la meritació.

## 26.2. Altres retribucions

El personal que, a més de les funcions que li són pròpies, realitza tasques de monitoratge de menjador, rebrà un complement retributiu, actualment fixat en 211,95 EUR. Aquesta quantitat serà revisada i determinada anualment per acord entre el Consorci i la representació legal dels treballadors. En aquells llocs de treball que siguin proveïts definitivament, les tasques de monitoratge de menjador es trobaran incloses en les tasques pròpies del lloc de treball, pel que aquesta quantitat es trobarà inclosa en el complement específic corresponent.

Es respectaran les condicions del personal laboral que facin tasques de monitor de menjador i esbarjo dictades per sentència judicial.

## Article 27. Complementes per malaltia i accidents.

D'acord amb el marc normatiu de la Llei de pressupostos, 6/2018, de 3 de juliol, disposició addicional 54, en relació a la prestació econòmica durant la situació d'incapacitat temporal, desplegat posteriorment en el Reial decret 956/2018, de 27 de juliol, s'acorda que, en cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, i en tots el supòsits permesos legalment, acreditada amb la presentació del corresponent comunicat de baixa o confirmació, el Consorci complementarà les prestacions del règim general de la seguretat social, d'acord amb la

normativa vigent en cada moment, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques de l'empleat/da, corresponents al mes d'inici de la incapacitat.

#### Article 28. Incrementos de retribucions.

28.1. Durant la vigència del present Conveni, els treballadors públics tindran dret a les millores salarials establertes per la Llei de pressupostos de cada any, establert mitjançant negociació col·lectiva

28.2. Les taules salarials hauran de ser revisades anualment. L'aplicació dels increments salarials tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any, sempre que la legislació vigent així ho estableixi.

#### Article 29. Indemnitzacions per raó del servei.

29.1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei (diètes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

29.2. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat/da que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris; cada quilòmetre serà indemnitzat amb la quantitat de 0,19 EUR/km.

29.3. Per percebre l'import de la indemnització, l'empleat/da ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants originals dels pagaments a la persona administradora del Consorci.

El personal que realitzi sortides que impliquin pernoctació amb els alumnes del centre, aprovades pel consell escolar, rebrà un complement retributiu, fixat en 77,75 EUR per cada pernoctació. Aquesta quantitat serà revisada i determinada anualment per acord entre el Consorci i la representació legal dels treballadors.

#### Article 30. Bestretes.

30.1. Els treballadors, amb una antiguitat mínima d'un any, podran demanar una bestreta reintegrable, a compte de salaris futurs, de fins a dues mensualitats. Aquesta petició haurà de realitzar-se mitjançant instància raonada i dirigida a la presidència del Consorci, indicant la quantia sol·licitada i una proposta dels terminis d'amortització. La bestreta es concedirà o denegarà en un termini màxim de deu dies i de conformitat amb les següents regles:

- No tenir cap bestreta pendent de devolució.
- No superar l'import de 2 mensualitats brutes.
- No superar el termini màxim de devolució, una mensualitat en 12 mesos i dues mensualitats en 24 mesos.

30.2. Per als contractes de personal temporal, s'haurà d'acreditar una antiguitat mínima de sis mesos al Consorci, i l'import de les bestretes a concedir restarà condicionat al seu retorn abans de la finalització del contracte.

### Capítol V Millors socials

#### Article 31. Assegurança.

El Consorci disposarà d'una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Igualment, asseguraran durant tot el dia el personal del consorci, si més no en els casos de mort, invalidesa permanent, pèrdues i inutilitats absolutes o parcials de membres, en idèntiques condicions generals que les pòlisses garantides per l'Ajuntament de Granollers al seu personal laboral, segons queda recollit al corresponent

conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i els seus drets seran compatibles amb els de qualsevol altra.

#### Article 32. Assistència jurídica.

El Consorci garantirà l'assistència jurídica als empleats/des públics que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, llevat de supòsits de dol, negligència, culpa, mala fe o infracció administrativa, declarats per Sentència ferma, els quals es podrà reclamar el rescabament de les despeses de la seva defensa.

La designació de l'esmentada assistència s'efectuarà de comú acord entre el Consorci i l'interessat/da.

Si no existís acord, la decisió final correspondrà al Consorci.

#### Article 33. Places per a fills/es de treballadors/es.

Les persones treballadores del centre que tinguin un fill/a o siguin tutors/es legals d'un infant amb discapacitat, adequada al perfil del centre i amb resolució del departament d'Ensenyament, estaran exempts de les taxes de matriculació del centre durant la seva escolaritat.

#### Article 34. Jubilació parcial.

Es reconeix a l'empleat el dret d'accedir a la jubilació parcial, compatible amb el treball a temps parcial, i l'obligació empresarial de subscriure un contracte de relleu per substituir al/la plantilla de personal que es jubila parcialment, d'acord amb la normativa vigent. El treballador rellevista quedarà en interinatge fins la provisió de la plaça un cop el sol·licitant de la jubilació parcial hagi extingit el seu contracte amb el Consorci.

Serà necessari acreditar una antiguitat mínima de 15 anys al Consorci per acollir-se a allò establert en aquest article.

S'haurà de sol·licitar amb un mínim de sis mesos tenint en compte que el mes d'agost és inhàbil, excepte les sol·licituds que s'hagin de cursar durant l'any 2019.

#### Article 35. Ajuts per a descendents discapacitats físics, psíquics i/o sensorials.

35.1. Als que tinguin descendents a càrrec discapacitats físics, psíquics i/o sensorials se'ls abonarà la quantitat de 175,00 EUR mensuals per cadascun dels descendents que es trobin en aquesta situació.

35.2. Si el pagament d'aquests ajuts supera el 24% de la bossa social, es farà una rebaixa d'aquest import fins a esgotar aquest 24%. En aquest cas es portarà a la Comissió de seguiment de la borsa social per valorar i poder dotar-lo amb més pressupost del romanent anual d'altres conceptes de la borsa social.

35.3. El pagament es farà des de la data en què es reconeix la discapacitat. Si aquesta data correspongués a l'any anterior a la sol·licitud de l'ajut de la bossa social, es pagarà des de l'1 de gener de l'any de la sol·licitud.

35.4. Per a poder tenir dret a aquesta subvenció, la persona interessada ha d'acreditar que:

- la minusvalidesa ha estat reconeguda per l'ICASS en un grau igual o superior al 33% mitjançant document lliurat per l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya
- el fill o filla disminuït conviu amb la persona sol·licitant
- no fa cap treball remunerat per compte propi o aliè

- no percep cap pensió pública, contributiva o no, que sigui superior al salari mínim interprofessional

Article 36. Ajuts odontològics i otorrinològics.

Prèvia presentació de factura, es concediran ajudes del 50 % fins a un màxim de 150,25 EUR anuals.

Article 37. Ajuts oftalmològics.

37.1. Per primera adquisició d'ulleres o lents de contacte, o per canvi de graduació, s'abonarà com a màxim cada any la quantia 120,20 EUR.

37.2. En el cas que es trenquin les ulleres o lents de contacte per raó de servei, el pagament s'efectuarà cada cop que es produeixi i caldrà informe previ justificatiu.

37.3. En ambdós casos es requerirà la presentació de la factura corresponent, que serà revisada per la Comissió de seguiment.

## Capítol VI

### Plantilla, oferta pública d'ocupació i promoció

Article 38. Plantilla.

La plantilla serà la que en cada moment sigui adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre el Consorci i prenent com a referència el finançament del departament d'Ensenyament.

En els processos de cobertura de vacants, el Consorci recorrerà, de manera preferent, a la promoció interna dels treballadors del Consorci, tant si són fixes com si no. En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat donarà preferència al lloc de treball.

La mobilitat funcional entre llocs de treball del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Article 39. Oferta pública d'ocupació.

39.1. La planificació dels recursos humans del Consorci tindrà com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles, mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

39.2. L'oferta pública d'ocupació s'ajustarà al que prevegin les successives lleis de pressupostos estatal i catalana, i, quan sigui possible, inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari.

39.3. La selecció de personal es farà d'acord amb la normativa vigent aplicable al sector públic.

Article 40. Promoció interna.

40.1. La promoció dels treballadors consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup o subgrup de classificació professional a una categoria enquadrada en el grup o subgrup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de tenir la titulació requerida per a l'ingrés en el grup o subgrup superior, tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits que s'estableixin. En cas que el nombre d'aspirants a promocionar superi el nombre de places i que aquests hi optin en igualtat de mèrits, l'antiguitat serà el criteri de desempat.

40.2. L'empleat públic podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat, d'acord amb les garanties que estableix la legislació aplicable i el present conveni col·lectiu, sempre i quan superi el període de prova de set dies.

Article 41. Substitucions. Mobilitat.

41.1. Substitucions

Quan un treballador o treballadora ocupi una plaça de categoria superior, realitzant substitució per qualsevol motiu, tindrà dret a percebre la retribució corresponent a aquesta categoria durant el temps que duri la substitució esmentada.

41.2. Mobilitat funcional

Quan la substitució s'acordi amb motiu del dret de reserva del lloc de treball de qui ha de ser substituït, mitjançant acord mutu i per escrit podrà promocionar-se a un altre treballador o treballadora fix de plantilla i d'inferior categoria que reuneixi els requisits i titulacions exigits per desenvolupar aquesta tasca, el qual percebrà la superior retribució corresponent fins que s'incorpori la persona a qui ha substituït, condicionada, però, a una revisió que podrà ser instada per qualsevol de les dues parts i cada 18 mesos mentre duri la substitució, podent extingir-se l'acord de forma motivada.

En tot cas, si en el decurs del període de substitució és produït en el centre de treball una vacant en qualsevol categoria, tant eventual com fixa, el treballador o treballadora que està fent l'esmentada substitució hi podrà optar en les mateixes condicions que la resta de companys/es.

## Capítol VII Seguretat i salut laboral

Article 42. Seguretat i salut laboral.

42.1. El personal afectat pel present conveni es regirà sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

a) A tots els treballadors (es parla amb el servei de prevenció en relació a la periodicitat) i se'ls garanteix la vigilància de la salut en els termes establerts per l'article 22 de l'esmentada Llei 31/1995.

b) Delegats i delegades de prevenció.

D'acord amb el que disposa l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos, s'estableix que els delegats i delegades de prevenció i salut seran designats per i entre els delegats i delegades de personal. Per tal d'exercir les seves funcions, s'estarà a l'establert per l'article 37 de l'esmentada llei.

42.3 El centre disposarà d'aquell material higiènic-sanitari adequat en funció de la població atesa (guants, màscares, etc.).

42.4 En el reglament de règim intern s'haurà de contemplar que, respectant el dret a la intimitat pel que fa a la informació de l'alumnat, el personal amb atenció directa tindrà dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures preventives estrictes, així com facilitar una intervenció pedagògicaterapèutica adient, tant en la dimensió individual com grupal.

42.5 Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció,

amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

42.6 L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

#### 42.7 Comitè de seguretat i salut dins el consorci

1.- Al Consorci es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altre meitat seran designats i escollits pels delegats de personal, laboral i funcionari, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament, els quals s'encarregaran de redactar un reglament de funcionament.

2.- El Comitè de Seguretat i Salut acordarà protocols d'adaptació i canvi de lloc de treball, perquè aquells treballadors/as que sofreixin una deterioració de la seva salut que els incapaciti per realitzar totes o algunes de les funcions de la seva categoria, no vegin truncada la seva vida professional i, en el pitjor dels casos, perdin el seu lloc de treball, perdent també el seu nivell adquisitiu i el seu dret a l'ocupació efectiva laboral.

3.- El Comitè de Seguretat i Salut acordarà protocols d'adaptació i canvi de lloc de treball tal com exposa la Llei 31/95, de 8 de novembre, Llei de prevenció de riscos laborals en el seu article 25, ha de brindar-se especial protecció als treballadors/ es especialment sensibles davant determinats riscos o tasques.

4.- En el cas d'ineptitud sobtevinguda (article 52 Estatut dels treballadors) s'exigirà l'adequació del seu lloc de treball o de condicions de treball de conformitat amb l'establert en l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals. El treballador, quan es trobi de baixa per malaltia professional o accident laboral, percebrà totes les retribucions, grup, plusos, categoria, etc, que venia percebent.

5.-El propi treballador/a especialment sensible, els Delegats de Prevenció de l'empresa i el departament de recursos humans de l'empresa, podran així mateix, si estimen que un treballador/a és especialment sensible, notificar-ho al servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa perquè aquest cas sigui estudiat. S'establirà prèviament per escrit un protocol de comunicació de les especials sensibilitats al servei de prevenció.

Seràn funcions d'aquest Comitè:

1.- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

2.- Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

3.- Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborables, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

4.- Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

5.- Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.

6.- Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la implantació i/o millora de les condicions de treball en matèria de salut.

7.- Els representants del personal en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball:

8.- Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

9.- Informar i formar els empleats i les empleades en hores de feina.

10.- Ser consultats, prèviament (serà preceptiu un informe previ dels representants del personal), quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directament com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps.

11.- Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels empleats/des, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

12.- Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i concretament per proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors i les treballadores públics en matèria de salut pública, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

13.- Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

14.- Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

15.- Exercir el dret de codecisó en l'elecció i canvi de mútua, així com del servei de prevenció.

16.- Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient - en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles- i a conèixer el compliment de les disposicions legals que hi hagi.

17.- Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat Temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que els motiven i el seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

18.- Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els delegats de personal en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol corresponent d'aquest acord.

A les reunions d'aquest Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un delegat de personal (amb càrrec al seu crèdit horari) i els serveis de prevenció de la Corporació que no formin part del Comitè, com també els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

19.- Els acords adoptats al si del Comitè de Seguretat i Salut tindran la consideració de dictamen i es podran traslladar a la mesa general de negociació per tal que adquireixin la categoria d'acord.

Article 43. Assetjament moral i sexual.

El Consorci i la representació del treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, de

confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, per compte propi o aliè, treballi dins del marc del Consorci.

Per aquesta causa, davant d'aquest tipus d'actuacions, es seguirà el protocol d'actuació de l'Ajuntament de Granollers.

#### Article 44. Adaptacions. Trasllats. Accessibilitat.

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, es procurarà l'adaptació del lloc de treball a la persona, com determina la Llei de prevenció de riscos laborals; si aquesta adaptació no fos possible, serà traslladada, a petició seva o del cap de servei i atenent les possibilitats organitzaves, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

Una vegada es retorni al lloc de treball després d'una baixa prolongada, mínim de tres mesos, serà obligatori la realització d'un reconeixement mèdic sobre idoneïtat i, si s'escau abast de les restriccions.

El Consorci haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

#### Article 45. Vestuari i material.

L'empresa proporcionarà a tot el personal docent l'equipament adequat a la seva feina. El Consorci destinarà cada any un màxim de 30 EUR per persona, que no afectarà als EPI'S que vindran determinats per la normativa legal.

El material entregat pel Consorci serà una de les següents peces:

- Bata
- Banyador
- Jaqueta polar
- Pantaló

Al personal auxiliar de serveis se li facilitarà dues mudes de treball.

En el cas del personal auxiliar de serveis i aquell personal que s'ha de submergir a la piscina, tot l'equipament proporcionat pel Consorci serà substituït segons desgast, per a la reposició serà necessari retornar la peça de roba deteriorada. Pel que fa al banyador s'estableix una reposició màxima de dos peces de recanvi per curs.

### Capítol VIII Drets sindicals

#### Article 46. Representació unitària.

En aquesta matèria s'estarà al que disposen la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

#### Article 47. Delegats/des de Personal.

47.1. Els membres del Comitè d'empresa disposaran d'un crèdit d'hores mensuals per desenvolupar la tasca de representació, de conformitat amb allò que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i l'article 41 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

47.2. L'ús d'aquest crèdit horari s'ha de posar en coneixement de l'administradora amb l'antelació mínima de 48 hores, tret de cas de força major. Les hores sindicals es podran



acumular en un o uns membres. Els delegats/des de personal tenen l'obligació de comunicar al Consorci quins seran els membres que acumularan les hores destinades a activitats sindicals i la manera com es distribuiran les hores.

#### Article 48. Competències, funcions, garanties i drets dels delegats.

48.1. Els Delegats/des de Personal com a representants dels treballadors tindran les competències, funcions, capacitat, garanties i drets que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i els articles 40 i 41 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

48.2. A més a més, tenen els drets següents:

a) Disposar de dependències adequades i de material i equip d'oficina necessaris per poder desenvolupar les seves activitats representatives.

b) Disposar dels taulers d'anuncis necessaris per col·locar els avisos i les comunicacions que considerin pertinents. Aquests taulers s'han d'instal·lar en llocs clarament visibles per assegurar que la informació arribi als treballadors/es fàcilment.

c) Els Delegats/des de Personal poden convocar reunions i assemblees en el centre de treball dins de l'horari laboral, jornada en hores de permanència no lectives al centre. Aquesta norma s'ha d'adequar als horaris especials.

Es poden concedir autoritzacions per a les reunions dins de la jornada laboral sempre i quan la seva celebració segueixi els requisits legals. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar en allò fonamental la prestació del servei.

El preavís de convocatòria s'ha de presentar davant l'administració del Consorci amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyant l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea.

#### Article 49. Drets i garanties de la representació sindical.

En aquesta matèria s'estarà al que disposen la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Els i les representants sindicals tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-se fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, només amb un preavís prudencial, en aquest segon cas.

Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sempre que no sigui competència del Consell escolar i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses, sobre:

- Situació econòmica de l'empresa.
- Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
- Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Als efectes de la negociació del conveni i de les reunions de la Comissió Paritària, les i els representants dels treballadors/es poden utilitzar totes les hores necessàries per assistir a les reunions sense les limitacions horàries normatives.

## Capítol IX Règim disciplinari

S'estarà a allò establert als articles 93 i següents del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic i l'Estatut dels treballadors.

### DISPOSICIONS FINALS

#### PRIMERA.

Els acords subscrits o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP (Federació Espanyola de Municipis i Províncies), la FMC (Federació de Municipis de Catalunya) i l'ACM (Associació Catalana de Municipis), es traslladaran a la mesa de negociació per tal de fer, si així correspon, el seu estudi d'incorporació i la seva adequació per aquest Conveni.

D'igual manera, es traslladaran al si de la mesa de negociació, totes aquelles modificacions de la normativa estatal i/o autonòmica que afectin total o parcialment el Conveni vigent per tal de realitzar l'adequació o modificació, sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legals, sense necessitat de realitzar una nova negociació de la totalitat del Conveni.

#### SEGONA.

El Consorci o els seus treballadors faran saber a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu tots aquells dubtes, discrepàncies i conflictes que es poden produir com a conseqüència de la interpretació i/o aplicació dels present Conveni col·lectiu, per tal que emeti un dictamen o actui de la forma reglamentaria prevista.

#### TERCERA.

Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni col·lectiu podran ser reclamats pels empleat/des públic/ques mitjançant una petició escrita, que haurà de tenir resposta en un termini màxim d'un mes, sempre que tinguin una antiguitat mínima d'un any al Consorci, i més de 360 dies de treball efectiu

#### QUARTA.

En relació al complement de la incapacitat temporal establert a l'article 27 del present Conveni, s'estableix la seva retroactivitat fins al dia 9 de novembre de 2018, data en que es va fer la petició oficial per part dels representants dels treballadors, si bé aquestes quantitats no podran ser satisfetes fins que el present Conveni sigui aprovat pel Consell General del Consorci d'Educació Especial Montserrat Montero.

#### CINQUENA.

Aquest Conveni col·lectiu serà presentat a l'autoritat laboral competent, per tal de registrar-lo i publicar-lo d'acord amb el que s'estableix a la normativa vigent.

Barcelona, 22 d'octubre de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès