



RESOLUCIÓ de 2 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord/Conveni col·lectiu de treball del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 17100690142026)

Vist el text de l'acord de la Comissió Negociadora subscrit, d'una banda, pels representants del Conservatori i de l'altra, pels representants dels seus empleats públics, el dia 11 de desembre de 2025, i d'acord amb el que estableixen l'article 38.6 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa per l'òrgan competent en data 16 de desembre de 2025, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Resolc:

–1 Disposar la inscripció de l'Acord/Conveni col·lectiu de treball del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 17100690142026) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.

–2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Pau Rich Sanglas

Transcripció literal del text original signat per les parts:
Acord/Conveni col·lectiu de treball del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona per als anys 2026-2029

Capítol 1. Condicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació i naturalesa del pacte

El present Acord/Conveni col·lectiu (en endavant, pacte) estableix i regula les condicions de treball del personal del Conservatori de Música Isaac Albéniz (CMIADG), tant del personal docent com del personal d'administració i serveis. Té naturalesa de conveni col·lectiu per al personal laboral, en els termes que estableix el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, i naturalesa d'acord col·lectiu per al personal funcionari.

Article 2. Àmbit temporal

El present pacte entra en vigor l'1 de gener del 2026, després de la signatura de les parts negociadores i de l'aprovació per part de l'òrgan competent del CMIADG.

Els efectes econòmics que se'n derivin són retroactius des de l'1 de gener de 2026, sempre que la normativa ho permeti.

La durada d'aquest pacte es de 4 anys, és a dir, des de l'1 de gener de 2026 fins al 31 de desembre de 2029.

Article 3. Pròrroga provisional i denúncia

Aquest pacte queda prorrogat per períodes successius d'un any, si qualsevol de les parts no hi



formula denúncia.

Si es denuncia el present pacte, continuarà vigent a tots els efectes fins a l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 4. Vinculació a la totalitat

El present pacte constitueix un tot únic i indivisible i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no es pot considerar aïlladament.

Article 5. Condicions més beneficioses i garantia personal

1. Les normes contingudes en aquest pacte han de regular, amb caràcter general, les relacions entre el CMIADG i els treballadors. Les disposicions bàsiques de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, s'han d'aplicar tant al personal funcionari com al personal laboral. Per al personal laboral també són font del dret el conveni col·lectiu i, supletòriament, l'Estatut dels treballadors, l'Estatut bàsic de l'empleat públic en allò que no sigui d'aplicació obligatòria, i finalment les lleis educatives vigents a Catalunya i a l'Estat.

2. Aquest pacte no afecta les condicions més beneficioses del personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

3. Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret laboral o administratiu, ni la intenció ni la lletra d'aquest pacte. Qualsevol altre pacte o disposició posterior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableix aquí.

Article 6. Comissió paritària de seguiment i interpretació

1. El present pacte s'ha d'interpretar d'acord amb el sentit gramatical de les clàusules que conté i atenent als objectius que es persegueixen en signar-les.

2. En el termini de quinze dies següents a l'entrada en vigor del present pacte, s'ha de constituir una comissió paritària de seguiment i interpretació, formada per tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors, que poden ser assistits per dos assessors com a màxim per a cada una de les parts, com a òrgan d'interpretació, seguiment, vigilància, arbitratge i conciliació en els conflictes, així com de desenvolupament dels aspectes que s'hi estableixin.

3. Aquesta Comissió s'ha de reunir en el termini màxim de quinze dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts, i les decisions s'han de prendre per majoria simple dels seus membres.

4. Els treballadors i l'empresa s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària els conflictes relacionats amb l'aplicació d'aquest pacte abans d'iniciar qualsevol procediment judicial. La resolució que adopti la Comissió no és de compliment obligatori, llevat que les parts ho acordin expressament.

5. La Comissió Paritària queda facultada per negociar qualsevol canvi legislatiu o reglamentari que es produeixi durant la vigència d'aquest pacte, que afecti l'articulat o les condicions laborals que s'hi regulen.

Capítol 2. Jornada laboral, vacances i permisos

Article 7. Jornada laboral i distribució horària

1. La jornada laboral, en general, s'ha de realitzar de dilluns a divendres per a tot el personal afectat per aquest pacte. El personal amb jornada completa ha d'assistir al CMIADG fins a cinc dies a la setmana, segons les necessitats del servei. Així mateix, atenent a la millor qualitat de l'ensenyament, la jornada màxima diària no pot superar les 5 hores lectives seguides, ni les 7 hores lectives diàries.

2. De manera puntual i per necessitats de l'empresa, es poden impartir classes el matí del



dissabte, fins a un màxim de 5 hores, que no poden superar la jornada setmanal.

Pel que fa al personal d'administració i serveis (PAS), el dissabte treballat s'ha de compensar amb el dilluns o el dia laborable següent, o amb el dia que acordin les parts.

Per elegir els treballadors docents i no docents necessaris per cobrir les necessitats de l'empresa el dissabte, s'han de tenir en compte els criteris següents:

2.1. Els treballadors han de tenir la capacitat suficient per dur a terme els treballs programats i ho han de sol·licitar.

2.2. En cas d'haver-hi excés de sol·licituds, el CMIADG ha de determinar les persones que no són necessàries.

2.3. En cas de no cobrir-se plenament les necessitats, l'equip directiu del CMIADG ha d'arribar a un acord amb el personal que consideri més adequat.

3. La jornada laboral és de 37 hores i 30 minuts setmanals per al personal docent, segons la distribució següent:

- 18 hores lectives.

- 12 hores de permanència al centre, amb el benentès que tenen la consideració de centre tots els edificis vinculats a les activitats culturals i formatives. D'aquestes hores, 6 han de ser de permanència planificada i les 6 restants no planificades.

- 7 hores i 30 minuts de lliure disposició.

Els conceptes inclosos en cada tipus de permanència i la forma de dur-se a terme estan recollits en l'annex 3.

Les permanències es computen anualment sempre que es respectin els topalls màxim normatius respecte al màxim d'hores per realitzar setmanalment.

Previ acord entre el titular del centre i el professor, el total anual d'hores lectives es pot incrementar en 120 hores, que no tenen el caràcter d'hores extraordinàries. Tanmateix són d'oferta lliure i d'acceptació voluntària.

El personal del CMIADG que no arribi a la totalitat de la jornada pot ser requerit a ampliar la seva jornada de manera transitòria. Aquesta ampliació ha de ser efectiva en la totalitat dels conceptes relacionats amb l'horari i ha de tenir la durada que el servei necessiti (una part proporcional de les vacances, pagues, etc.). Així mateix, s'hi ha d'aplicar el concepte d'hores complementàries de l'article 12.5 de l'Estatut dels treballadors. Respecte al nombre d'hores complementàries que es poden requerir, s'estableix el 60 % de les hores ordinàries contractades, sempre que la suma de les hores ordinàries més les complementàries no superi el límit legal de treball a temps parcial.

D'altra banda, s'han d'intentar cobrir amb personal substitut, des del primer dia, les baixes per llicència de malaltia, així com les altres llicències o permisos de quatre dies o més de durada corresponents al professorat. Els altres permisos i llicències de curta durada, i les baixes mentre no s'hagi incorporat el personal substitut, s'han d'atendre amb el professorat de la plantilla pròpia que es trobi de permanència al centre quan el tipus d'ensenyament així ho permeti, a criteri de l'equip directiu.

4. Per al personal docent a temps parcial, les hores de permanència i de lliure disposició són proporcionals a les hores lectives.

5. Els càrrecs unipersonals tenen una reducció d'hores lectives per dedicar-se a les funcions del càrrec, d'acord amb la relació següent:

- Director/a: 9 hores/setmana.
- Cap d'estudis: 7 hores/setmana.
- Secretari/ària: 5 hores/setmana.
- Caps de departament: 2 hores/setmana.
- Coordinador/a pedagògic/a: 5 hores/setmana.
- Coordinador/a d'activitats: 3 hores/setmana.
- Coordinador/a elemental: 3 hores/setmana.
- Coordinador/a de música antiga: 1 hora/setmana.



No es poden elegir per als càrrecs de director, cap d'estudis i secretari persones que no tinguin una dedicació del cent per cent de la jornada. Els caps de departament i els coordinadors han de tenir preferentment una dedicació de jornada completa.

6. La jornada del personal no docent és de 35 hores setmanals distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre. Entre una jornada i el començament d'una altra hi ha d'haver com a mínim 12 hores de descans.

Durant el mes de juliol, el personal d'administració i serveis ha de fer la jornada laboral de manera intensiva durant el matí, de 8 a 15 hores. En cas que el personal no hagi utilitzat el temps previst per esmorzar, es pot reduir en mitja hora el final de la jornada.

Article 8. Control de presència

El titular del centre ha d'establir un sistema de control d'assistència i de puntualitat per a tot el personal del CMIADG.

Queden subjectes al control de presència l'entrada i la sortida en començar i finalitzar la jornada laboral, i totes les sortides que es produeixin dins l'horari laboral, siguin pel motiu que siguin. El professorat està obligat a complir, dins el marc horari general, l'horari de classes i les altres activitats d'horari fix de permanència al centre. Així mateix, està obligat a assistir als claustres, a les reunions de la comissió pedagògica i de departament i a les derivades de la seva condició de tutor o del càrrec que ocupin. També són d'assistència obligatòria les altres reunions extraordinàries no previstes en la programació general del centre que siguin degudament convocades per la Direcció.

En relació amb el personal docent que tingui un contracte parcial d'un 50 % o menys de la jornada, només és obligatori assistir als claustres d'inici i final de curs.

Les faltes d'assistència són justificades quan hi ha llicències o permisos concedits, d'acord amb els articles 11 i 12 del present pacte.

La Gerència del centre ha de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal del CMIADG.

El centre ha d'arxivar i tenir a disposició dels professors afectats, i del Consell Rector i el Consell Escolar, la documentació interna emprada per fer el control d'absència, i també els justificants presentats i les relacions mensuals documentades.

Article 9. Calendari laboral

1. El calendari del curs escolar s'ha d'ajustar al que disposa el calendari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, amb l'adequació necessària en funció de les necessitats específiques del centre, que ha d'aprovar el Consell Escolar del CMIADG.

2. A més, és dia festiu per a tot el personal la diada de Santa Cecília (22 de novembre), patrona dels músics.

A l'efecte de contractació de personal temporal per circumstàncies de la producció, s'ha de tenir en compte el període de l'1 de setembre al 30 de juny sempre que el tipus contractual ho permeti. Per aquest motiu, els contractes per circumstàncies de la producció es poden formalitzar amb una durada màxima de 12 mesos, d'acord amb l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 10. Vacances

1. En el cas del personal docent, ateses les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el nombre de dies de vacances que s'han de gaudir o compensar econòmicament en cas d'ingrés o cessament s'ha de fer per curs escolar i no per any natural.

2. Tot el personal docent i no docent afectat per aquest pacte té dret a un mes de vacances, gaudit de manera consecutiva de l'1 al 31 d'agost. El personal no docent pot modificar el període vacacional a altres períodes de l'any sempre que hi hagi raons de servei que facin necessària la presència de l'empleat durant el mes d'agost, prèvia justificació de la Gerència.



3. Tot el personal docent afectat per aquest pacte també té dret a un mes addicional de descans retribuït, de l'1 al 31 de juliol, sempre que s'hagin realitzat les hores de permanència del curs.

4. D'acord amb el que estableix l'article 57 de la Llei orgànica 10/2002, de 23 de desembre, de qualitat de l'educació (LOCE), i les normes de desplegament, es poden utilitzar un màxim de 45 hores durant els primers deu dies laborals del mes de juliol per assistir a cursos de formació, així com a activitats de perfeccionament i renovació educativa.

5. Per Setmana Santa i Nadal tot el personal (docent i no docent) té dret als mateixos dies de permís retribuït que els fixats en el calendari escolar per als alumnes.

Article 11. Permisos

Ateses les característiques especials de singularitat funcional i polivalència del professorat del CMIADG, s'ha d'evitar donar permisos i llicències de curta durada els dies o les hores que concentrin més horari lectiu del professorat, amb l'objectiu de millorar la qualitat del servei i evitar greuges comparatius entre el personal.

A aquest efecte, la Direcció del centre pot no autoritzar permisos, si no estan suficientment justificats, en cas que coincideixin parcialment o totalment amb l'horari docent lectiu.

En tot cas, s'ha d'informar dels permisos que coincideixin amb l'horari lectiu del professorat i s'han de posar en coneixement dels òrgans competents seguint el mateix procediment esmentat a l'article 8.

1. El personal laboral afectat per aquest pacte pot gaudir dels permisos que es detallen a continuació, amb el benentès que, quan es comptabilitzin en dies laborables, aquests són de dilluns a divendres.

El treballador, si avisa i ho justifica prèviament, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps següents:

a) En cas de matrimoni o registre de parella de fet, quinze dies naturals que es poden gaudir en un any des del fet.

b) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o la parella de fet, o de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el treballador al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva, cinc dies.

c) Per la mort del cònjuge o la parella de fet, o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'amplia en dos dies.

d) Per trasllat del domicili habitual, un dia.

e) Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu, el temps indispensable.

f) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

g) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, i en els casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, el temps indispensable.

h) Per impossibilitat d'accedir al centre de treball o de transitar per les vies de circulació necessàries per arribar-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions de desplaçament que les autoritats competents estableixin, així com quan es doni una situació de risc greu i imminent, incloses les que es deriven d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers, fins a quatre dies.

i) Per dur a terme els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits, sempre



que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, el temps indispensable.

j) Per naixement, que comprèn el part i la cura del fill menor, se suspèn el contracte de treball de la mare biològica i el del progenitor diferent de la mare biològica durant dinou setmanes.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha un únic progenitor, el període de suspensió ha de ser de trenta-dues setmanes.

En el cas de part prematur i en els casos en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de 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.

En el cas de part prematur amb manca de pes i en els altres casos en què el nounat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui reglamentàriament. En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, el treballador sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort d'un dels progenitors, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat del permís o, si s'escau, de la part que en resti.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un fill menor es distribueix de la manera següent:

a. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat del treballador, en períodes setmanals per gaudir de manera acumulada o interrompuda, i que es poden exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

c. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per la cura del fill menor, que es poden distribuir, a voluntat del treballador, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill compleixi vuit anys.

Aquest dret és individual del treballador, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

Les suspensions que es preveuen als apartats *b* i *c* es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador, i tal com es determini reglamentàriament. El treballador ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes que estableixen, si s'escau, els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme *mare biològica* també inclou les persones transgestants.

k) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article

45.1 *d* de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de dinou setmanes per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha un únic progenitor, el període de suspensió ha de ser de trenta-dues setmanes.

En el supòsit de defunció del fill menor, el període de suspensió no es redueix, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, el treballador sol·liciti la reincorporació al



lloc de treball.

En cas de mort d'un dels adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors, l'altra persona pot fer ús de la totalitat del permís o, si s'escau, de la part que en resti.

La suspensió del contracte de cada persona adoptant, guardadora o acollidora per la cura del fill menor es distribueix de la manera següent:

a. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat del treballador, en períodes setmanals per gaudir de manera acumulada o interrompuda, i que es poden exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part.

c. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per la cura del fill menor, que es poden distribuir, a voluntat del treballador, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill compleixi vuit anys.

En cap cas el mateix fill menor dona lloc a diversos períodes de suspensió en el mateix treballador.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual del treballador, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altra persona adoptant, guardadora amb finalitat d'adopció o acollidora.

Les suspensions que es preveuen als apartats *b* i *c* es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador, i tal com es determini reglamentàriament. El treballador ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si s'escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a la mateixa empresa, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

l) En el supòsit de discapacitat del fill en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple per cada fill diferent del primer. En cas que hi hagi un únic progenitor, aquest pot gaudir de les ampliacions completes que preveu aquest apartat per al cas de famílies amb dos progenitors.

m) Per lactància d'un fill de menys de dotze mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. 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.

El permís que preveu aquest apartat constitueix un dret individual del personal laboral, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del permís respecte del progenitor diferent de la mare biològica.

En cas d'acumulació d'aquest permís en jornades completes, correspon a vint-i-un dies laborables sempre que la jornada sigui de dilluns a divendres, o a la part proporcional si la jornada és irregular.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple.

n) En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els



termes que estableix l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'inicia la suspensió del contracte per part o el dia que el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

o) En el supòsit que preveu l'article 45.1 n de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir els sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

p) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el personal laboral té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i a percebre les retribucions íntegres. Així mateix, té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

q) El treballador té dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que faci indispensable la seva presència immediata. Aquestes hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat, equivalents a quatre dies a l'any, no són retribuïdes.

r) Per visita mèdica pròpia o d'un familiar de primer grau, el temps indispensable per assistir-hi.

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

2. El personal funcionari té dret als permisos següents:

a) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o la parella de fet, o de parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva, cinc dies hàbils.

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de quatre dies hàbils.

Quan es tracti de mort del cònjuge o la parella de fet, o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan sigui en una localitat diferent. En el cas de mort d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís és de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en una localitat diferent.

b) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, un dia.

c) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determinin.

d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies que tinguin lloc.

e) Per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part de les funcionàries embarassades i en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, que s'hagin de fer dins de la jornada de treball, el temps indispensable.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme *funcionàries embarassades* també inclou les persones trans gestants.



f) Per lactància d'un fill de menys de dotze mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. 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.

El permís que preveu aquest apartat constitueix un dret individual del personal funcionari, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del permís respecteiu del progenitor diferent de la mare biològica.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el funcionari té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i a percebre les retribucions íntegres.

Així mateix, té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb una disminució proporcional de les retribucions.

h) Per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, el temps indispensable.

i) Per assumptes particulars, sis dies a l'any.

j) Per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies.

k) Per dur a terme els actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits, sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, el temps indispensable.

l) Permís per naixement per a la mare biològica: té una durada de dinou setmanes. En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha un únic progenitor, el permís ha de ser de trenta-dues setmanes.

En el cas de part prematur i en els casos que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, el funcionari sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat del permís o, si s'escau, de la part que en resti.

El permís per cura del fill menor es distribueix de la manera següent:

a. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals per gaudir de manera acumulada o interrompuda, i que es poden exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill compleixi dotze mesos.

c. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per la cura del fill menor, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill compleixi vuit anys.

Aquest dret és individual de la mare biològica, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Els permisos que es preveuen als apartats b i c es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, conforme a les regles establertes en aquest article.

En cas de gaudi interromput del permís, es requereix, per a cada període de gaudiment, un previ de com a mínim quinze dies, i s'ha de fer per setmanes completes.



En el cas del permís de dues setmanes a què es refereix l'apartat *c*, si coincideix en tots dos progenitors, adoptants o acollidors pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altera seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració on totes dues persones presten serveis, l'administració pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Durant el gaudi d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme *mare biològica* també inclou les persones transgestants.

m) Permís per adopció, per guarda amb finalitat d'adopció o per acolliment, tant temporal com permanent: té una durada de dinou setmanes per a cada persona adoptant, guardadora o acollidora.

En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha un únic progenitor, el permís ha de ser de trenta-dues setmanes.

Aquest permís s'amplia en dues setmanes més per a tots dos progenitors en cas de discapacitat del fill. Per cada fill a partir del segon en els supòsits de naixement, d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment múltiple, s'amplia en una setmana per a cada un dels progenitors.

El permís de cada un dels progenitors per la cura del fill menor es distribueix de la manera següent:

a. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals per gaudir de manera acumulada o interrompuda, i que es poden exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill compleixi dotze mesos.

c. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per la cura del fill menor, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill compleixi vuit anys.

En cap cas un mateix fill menor dona dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís constitueix un dret individual dels progenitors, adoptants o acollidors, homes i dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Els permisos que es preveuen als apartats *b* i *c* es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, conforme a les regles establertes en aquest article.

En el cas de gaudi interromput del permís es requereix, per a cada període de gaudiment, un preavís d'almenys quinze dies, i s'ha de fer per setmanes completes.

En el cas del permís de dues setmanes a què es refereix l'apartat *c*, si coincideix en tots dos progenitors, adoptants o acollidors pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altera seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració on totes dues persones presten serveis, l'administració pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment més flexible.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, a més, es té dret a un permís de fins a dos mesos de durada, amb percepció de les retribucions bàsiques durant aquest període.

Independentment del permís de fins a dos mesos que recull el paràgraf anterior, i per al supòsit que s'hi preveu, el permís per adopció, guarda amb finalitat 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.

Mentre es gaudeix d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.



Els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, tant temporal com permanent, previstos en aquest article, són els que estableixen el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulen. L'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a l'any.

n) Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitat d'adopció, acolliment o adopció d'un fill: té una durada de dinou setmanes. En el supòsit de monoparentalitat, atès que hi ha un únic progenitor, el permís ha de ser de trenta-dues setmanes.

En el cas de part prematur i en els casos que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

En el supòsit de defunció del fill, el període de durada del permís no es redueix, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

Aquest permís s'amplia per a tots dos progenitors en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill. Per cada fill a partir del segon en els supòsits de naixement, d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment múltiple, s'amplia en una setmana per a cadascun dels progenitors.

En cas de defunció del progenitor diferent de la mare biològica, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat del permís o, si s'escau, de la part que en resti.

El permís de cada un dels progenitors per la cura del fill menor es distribueix de la manera següent:

a. Sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part són obligatòries i s'han de gaudir a jornada completa.

b. Onze setmanes, vint-i-dues en el cas de monoparentalitat, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals per gaudir de manera acumulada o interrompuda, i que es poden exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill compleixi dotze mesos.

c. Dues setmanes, quatre en el cas de monoparentalitat, per la cura del fill menor, que es poden distribuir, a voluntat de la mare, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda fins que el fill compleixi vuit anys.

Aquest dret és individual de la mare biològica, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Els permisos que es preveuen als apartats *b* i *c* es poden gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, conforme a les regles establertes en aquest article. En cas de gaudi interromput del permís, es requereix, per a cada període de gaudiment, un preavís de com a mínim quinze dies, i s'ha de fer per setmanes completes.

En el cas que s'opti pel gaudiment del permís després de la setena setmana del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill menor de dotze mesos en jornades completes, en finalitzar aquest període és quan s'inicia el còmput del període de les dotze setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

En el cas del permís de dues setmanes a què fa referència l'apartat *c*, si coincideix en tots dos progenitors, adoptants o acollidors pel mateix subjecte i fet causant, i el període sol·licitat altera seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració on totes dues persones presten serveis, l'administració pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

Mentre es gaudeix d'aquest permís, un cop finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

En els casos que es preveuen als apartats *a*, *b* i *c*, el temps transcorregut entre el gaudi d'aquests permisos computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets



econòmics del funcionari i, si s'escau, de l'altre progenitor funcionari, durant tot el període de durada del permís, i durant els períodes posteriors al gaudi, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retribuït es determina en funció del període de gaudiment del permís.

Els funcionaris que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, un cop finalitzat el permís, tenen dret a reintegrar-se al seu lloc de treball sense que els termes i les condicions els resultin menys favorables als que tenien abans de gaudir del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hagin pogut tenir dret durant la seva absència.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme *mare biològica* també inclou les persones transgestants.

o) Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui. Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb una disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueix la seva jornada en un terç o menys.

p) El permís parental per la cura d'un fill o del menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys, no té caràcter retribuït i té una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, i es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord amb els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual dels progenitors, adoptants o acollidors, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspon a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar les dates d'inici i fi del gaudi o, si s'escau, dels períodes de gaudi, que s'han de comunicar a l'administració amb una antelació de quinze dies i s'han de dur a terme per setmanes completes.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants o acollidors, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís, i el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de la unitat de l'administració on totes dues persones presten serveis, l'administració pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible.

A l'efecte del que disposa aquest apartat, el terme *mare biològica* també inclou les persones transgestants.

Article 12. Llicències

El personal afectat per aquest pacte pot gaudir de les llicències següents:

a) Per atenció a un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat (avis, pares, germans, fills i nets) en cas de malaltia greu: fins a tres mesos, prorrogables excepcionalment fins a tres mesos més. Durant el temps de la llicència no es percep cap tipus de retribució.

b) Per estudis i perfeccionament de l'empleat: un any, prorrogable per un any més. Els estudis han de tenir una relació directa amb el lloc de treball i han d'estar avalats per alguna



entitat professional o acadèmica de prestigi reconegut. El temps de llicència computa a tots els efectes. No es pot acumular el temps d'aquesta llicència amb la que es concedeix per assumptes propis. Durant la llicència no es percep cap retribució.

c) Permisos no retribuïts per assumptes propis o activitats artístiques.

El personal docent del CMIADG pot disposar del permisos següents no retribuïts per assumptes propis o activitats artístiques:

1. Fins a un mes cada dos anys, gaudits en un màxim de quatre setmanes comptades en dies naturals de data a data. Els dos anys es comencen a computar a partir del moment en què es demana la llicència per primer cop. Passats els dos anys des de la primera llicència, es torna a disposar d'un mes més de llicència. El primer cop que es fa ús d'aquest nou període comencen a computar, de bell nou, els dos anys. El temps de llicència computa als efectes d'antiguitat. Hi ha reserva del lloc de treball.

Les quatre setmanes esmentades queden esgotades si es fan fraccions de dies en diferents períodes setmanals.

2. De manera esporàdica i per l'únic motiu justificat de participar en actuacions, concerts, etc., el personal docent del CMIADG pot disposar de 18 hores lectives i de 12 hores de permanència per curs, o la part proporcional a la dedicació horària de cada professor en cas de no tenir jornada completa en el centre. Aquest permís no es pot gaudir per hores, sinó per dies laborables complets. La concessió està condicionada a les necessitats del servei i s'ha de procurar que no hi hagi reiteració d'aquests permisos el mateix dia de la setmana.

Aquests permisos s'han de sol·licitar prèviament a la Direcció del centre, amb una anticipació d'un mes en el cas 1 i de quinze dies en el cas 2.

Article 13. Reduccions de jornada

1. El personal laboral pot gaudir de les reduccions de jornada següents:

a) Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari entre almenys una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament del cònjuge o la parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

b) El progenitor, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb una disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i que requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditada per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi vint-i-tres anys.

En el cas d'acollir-se a aquesta reducció de jornada, el personal laboral té dret a una prestació econòmica, que ha de tramitar directament amb la Seguretat Social, i que compensa la pèrdua d'ingressos, d'acord amb el que estableixen els articles 191 i següents del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat per part del fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no és una causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment. No obstant això, un cop complets els divuit anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi vint-i-tres anys en els supòsits en què l'afectació de càncer



o una malaltia greu s'hagi diagnosticat abans que assoleixi la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits que estableixen els paràgrafs anteriors, tret de l'edat.

Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi vint-i-sis anys si abans d'arribar als vint-i-tres anys acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada s'ha de reconèixer a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits que s'exigeixen.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits que preveuen els paràgrafs tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, té dret a la reducció de jornada qui en sigui el cònjuge o la parella de fet, sempre que acrediti les condicions per accedir al dret a aquesta reducció.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament de l'empresa, motivades degudament per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de tots dos treballadors i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret s'ha de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, s'ha d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

c) La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada, que preveuen els apartats anteriors, corresponen al treballador dins de la seva jornada ordinària. Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi es resolen per la jurisdicció social.

d) Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de terrorisme tenen dret, per fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb una disminució proporcional del salari, o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. També tenen dret a efectuar el treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest és el sistema establert, sempre, en tots dos casos, que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions que desenvolupi la persona.

2. El personal funcionari pot gaudir de les reduccions de jornada següents:

a) Per raons de guarda legal, quan el funcionari tingui la cura directa d'un menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Té el mateix dret el funcionari que s'hagi d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

b) Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el funcionari té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

c) Permis per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons correspongui.



Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb una disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat aplicable o, si no n'hi ha, l'administració pública competent en cada cas.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la jornada en un terç o menys.

d) Permís per cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada de la jornada, amb la percepció de les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent. Cal acreditar-ho mitjançant l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent. El permís té una durada, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb finalitat d'adopció compleixi vint-i-tres anys. A aquests efectes, el mer compliment de divuit anys del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitat d'adopció no és una causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complerts divuit anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi vint-i-tres anys en els supòsits en què l'afectació del càncer o la malaltia greu s'hagi diagnosticat abans que assoleixi la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits que estableixen els paràgrafs anteriors, tret de l'edat.

Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi vint-i-sis anys si, abans d'arribar als vint-i-tres anys, acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 %.

Quan concorrin en tots dos progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció o acollidors de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, per tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social aplicable, el funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant, guardador amb finalitat d'adopció o acollidor de caràcter permanent, sens perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el funcionament correcte del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, té dret al permís el qui en sigui el cònjuge o la parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser-ne beneficiari.

S'han d'establir per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

e) Per fer efectiu el dret de protecció i d'assistència social integral, els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la



condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a la reducció de la jornada amb una disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que estableixi l'administració competent en cada cas.

Les mesures esmentades s'han d'adoptar i mantenir en el temps mentre siguin necessàries per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeixen, sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Article 14. Indisposicions i baixes laborals

1. S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. La durada màxima de la indisposició és de quatre dies a l'any sempre que la distribució de la jornada sigui del cent per cent. Si no, és proporcional a la distribució de la jornada.

Les indisposicions poden ser de tres dies naturals seguits (caps de setmana inclosos) com a màxim, se n'ha d'avisar tan aviat com sigui possible i es pot demanar la presentació d'un justificant mèdic.

2. S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de tres dies d'indisposició o bé que des de l'inici hagi estat determinat com a incapacitat temporal. Les comunicacions de les baixes per incapacitat s'han de presentar de conformitat amb la normativa vigent.

Article 15. Excedències

1. El personal laboral té dret a les excedències següents.

Les excedències poden ser forçoses o voluntàries, en els termes previstos en els apartats següents. En tots els casos, el treballador no té dret a retribució, excepte en el que preveu el capítol corresponent a drets sindicals.

1.1. Excedències forçoses

a) Es concedeix excedència forçosa al personal laboral per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

El treballador ha de sol·licitar el reingrés al seu lloc de treball dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es declari la invalidesa permanent, quan a judici de l'òrgan de qualificació la situació d'incapacitat del treballador sigui previsiblement objecte de revisió per millora que en permeti la reincorporació al lloc de treball. L'excedència forçosa s'ha de concedir automàticament, amb la presentació prèvia de la documentació acreditativa corresponent.

El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball, al còmput de l'antiguitat adquirida durant el temps de durada de l'excedència i a reincorporar-se al centre. Desapareguda la causa que va motivar l'excedència o seu termini, el treballador té trenta dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho en el període esmentat, és baixa definitiva a tots els efectes. Excedència voluntària

a) El personal laboral que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'excedència



voluntària anterior.

b) El personal laboral té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill natural o per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada superior per negociació col·lectiva, per tenir cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si sol i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada de la qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament motivades degudament per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que assegurï el gaudi dels treballadors i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta dona fi al que, si s'escau, s'estigui gaudint.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat, i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de divuit mesos quan es tracti de categoria especial. Si la persona exerceix aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estén fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret s'ha de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

c) Així mateix, poden sol·licitar el 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.

d) El treballador en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria que la seva o en una de similar que hi hagi o es produeixi a l'empresa.

e) Excedència voluntària per descans escolar en el centre amb reserva de lloc per un curs escolar (d'1 de setembre a 31 d'agost o d'un any natural per al PAS).

Per gaudir d'aquesta excedència cal complir els requisits següents:

Tenir vuit anys d'antiguitat al Conservatori i no poder demanar-ho de nou fins que transcorrin vuit anys.

Disposar de substitut de l'especialitat que correspongui, per la qual cosa cal fer el preavís amb antelació suficient per tal de fer la selecció del substitut i organitzar el curs.

Només es pot atorgar a un 5 % màxim anual de la plantilla del personal docent.

En cas de sol·licituds concurrents, el desempat és per a qui realitzi l'excedència amb motiu d'un projecte artístic o d'interès pedagògic.

2. El personal funcionari té dret a les excedències següents:

a) Excedència voluntària per interès particular.

Els funcionaris de carrera poden obtenir l'excedència voluntària per interès particular quan



hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.

Amb tot, les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'Estatut bàsic de l'empleat públic poden establir una durada inferior del període de prestació de serveis exigint perquè el funcionari de carrera pugui sol·licitar l'excedència i s'han de determinar els períodes mínims de permanència en aquesta.

La concessió d'excedència voluntària per interès particular queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades. No es pot declarar quan al funcionari públic se li instrueixi expedient disciplinari.

Escau declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, un cop finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert per reglament.

Els qui estan en situació d'excedència per interès particular no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable.

b) Excedència voluntària per agrupació familiar.

Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als funcionaris el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable.

c) Excedència per cura de familiars.

4. Els funcionaris de carrera tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill natural o per adopció, o de cada menor subjecte a guarda amb finalitat d'adopció o a acolliment permanent, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau inclusivament de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant doni origen a una nova excedència, l'inici del període d'aquesta posa fi al de l'excedència de què es gaudia.

En cas que dos funcionaris generin el dret a gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El temps de permanència en aquesta situació és computable als efectes de triennis, carrera i drets en el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable. El lloc de treball que s'ocupa s'ha de reservar, almenys, durant dos anys. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és a un lloc a la mateixa localitat i de la mateixa retribució.

Els funcionaris en aquesta situació poden participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

d) Excedència per raó de violència de gènere o de violència sexual.

Les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per fer efectiva la protecció o el dret d'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència,



sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència al centre.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin, es pot prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb els mateixos efectes que els assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec seu.

e) Excedència per raó de violència terrorista.

Els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere o de violència sexual.

Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

Capítol 3. Cobertura de llocs i plantilla

Article 16. Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Gerència i de l'Equip Directiu. Els representants dels treballadors n'han de ser informats d'acord amb els drets que els corresponen.

Article 17. Plantilla

La plantilla del CMIADG ha de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència, i ha de contenir la totalitat de les places de personal laboral i funcionari a l'efecte de la quantificació pressupostària.

Es reconeix a l'empresa la facultat de crear, modificar o amortitzar places. La creació de noves places s'ha d'efectuar sobre la base de la necessitat efectiva i només s'han de cobrir amb personal extern quan no puguin proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna.

Article 18. Relació de llocs de treball

Mitjançant un catàleg o relació de llocs de treball, el CMIADG ha de determinar les funcions, els requisits i les comeses de cada lloc del professorat i del PAS.

Article 19. Categories professionals

Les categories professionals del personal del CMIADG són les pròpies de l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

a) Grup A. Dividit en dos subgrups, A1 i A2.

Per accedir als cossos o escales d'aquest grup s'exigeix tenir el títol universitari de grau. En els supòsits en què la llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha de tenir en compte.

La classificació dels cossos i escales en cada subgrup està en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

b) Grup B. Per accedir als cossos o escales del grup B s'exigeix tenir el títol de



tècnic superior.

c) Grup C. Dividit en dos subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

d) En el supòsit del grup AP, no s'exigeix cap titulació acadèmica.

Article 20. Selecció i contractació de personal

L'accés a les places vacants del CMIADG s'ha de fer mitjançant les proves i els procediments aplicables a cada cas, respectant sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Cal negociar amb els representants dels treballadors els criteris generals de les bases de selecció. Els tribunals qualificadors han d'ajustar la composició al que disposa l'Estatut bàsic del treballador públic.

Els representants dels empleats poden assistir al procés de selecció com a membres observadors.

Article 21 Promoció interna

El personal del CMIADG té dret a la promoció interna per ascendir de categories d'un grup inferior a d'altres corresponents al grup superior, sempre que reuneixi els requisits establerts legalment i superi les proves mínimes exigibles per la llei.

Per a la promoció de C2 a C1 s'ha de tenir en compte el que estableix la disposició addicional vint-i-dosena de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Capítol 4. Condicions econòmiques

Article 22. Estructura salarial

1. Les retribucions del personal docent del CMIADG han de tenir una estructura que compregui els conceptes següents: sou base, complement de conveni, antiguitat, complement de lloc de treball, complement de carrera o estadis.

2. Les retribucions brutes anuals dels professors són les que es transcriuen així mateix a la taula retributiva annexa (annex I).

3. Els complements de lloc de treball són els fixats per acord del CMIADG i comprenen els complements per l'exercici de càrrecs directius, de coordinació i caps de departament (que figuren a la taula annexa), així com el complement d'activitats, que es regula per decret.

4. L'estructura retributiva per al PAS està composta pels mateixos conceptes retributius que els funcionaris. En aquest sentit, les retribucions són les mateixes que les dels funcionaris de la Diputació de Girona (sou base, complement de destí, complement específic, complement de productivitat i complement de grau per al personal auxiliar i administratiu).

Article 23. Complement de productivitat del PAS

S'implementa el complement de productivitat per retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què l'empleat exerceix la seva feina.

La distribució individual del complement esmentat la fa la Presidència de la corporació, amb subjecció als criteris que hagi establert el Ple sobre la base de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball.

No obstant això, es pacta com a objectiu global, per millorar l'organització i els sistemes de comunicació, l'acompliment dels requisits següents:

a) Les indisposicions màximes durant l'any no poden ser superiors a quatre dies. Es comptabilitzen com a tals aquelles indisposicions que no es justifiquin amb la baixa mèdica de la Seguretat Social, tot i que siguin inferiors a tres dies. Les indisposicions són comptabilitzades per dies d'absència.



b) Qualsevol indisposició o absència s'ha de comunicar immediatament al departament de Recursos Humans, de la mateixa manera que s'ha de comunicar l'alta. És el departament esmentat qui ho comunica al servei corresponent.

c) Qualsevol sol·licitud de vacances, permisos i llicències ha de ser autoritzada amb anterioritat a la realització. Només queden eximits d'autorització prèvia els conceptes següents: el naixement d'un fill, la malaltia greu d'un familiar (urgent) i la mort d'un familiar, que s'ha de comunicar al més aviat possible.

Totes les peticions són registrades al departament de Recursos Humans per deixar-ne constància de la recepció.

La realització individual dels objectius fixats dona dret a percebre una paga única anual, el mes de setembre, en concepte de productivitat, de 253,75 euros, per a tot aquell personal afectat pel present pacte que acrediti un any, com a mínim, d'antiguitat.

Aquest import experimenta un increment anual segons la Llei general de pressupostos, sempre que la llei ho permeti.

L'incompliment de tots o d'algun dels requisits esmentats té com a conseqüència la no percepció de la paga de productivitat, sense que aquesta acció tingui caràcter de sanció i sens perjudici que pugui donar lloc al procediment sancionador corresponent.

L'aplicació del punt anterior es fa d'acord amb els termes següents:

- Per la primera falta en algun dels supòsits dels apartats *b* i *c* es fa un advertiment verbal.
- Per la segona falta es fa un advertiment escrit.
- Per la tercera falta, amb la presència d'una representació del personal, s'informa el treballador que no té dret a la paga de productivitat, que es considera falta greu la reincidència en l'incompliment dels apartats *a*, *b* i *c*, i que això dona lloc a les conseqüències que preveu el Decret 214/90, de 24 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

A l'efecte de computar el compliment d'aquests requisits, es té en compte el període de l'1 de setembre al 31 d'agost.

Article 24. Gratificacions per serveis extraordinaris

És voluntat de les parts limitar al màxim la realització d'hores extraordinàries.

En casos excepcionals, es pot requerir el personal del CMIADG per dur a terme treballs fora de la jornada normal de treball, per imprevistos, urgències o causes de força major. En aquests casos, se l'ha de compensar econòmicament d'acord amb els imports següents:

G: grup; HE: hora extraordinària; HF: hora festiva.

<i>G</i>	<i>HE</i>	<i>HF</i>
A1	25,27	31,62
A2	22,94	28,72
C1, C2, AP	19,29	23,85

En cas de realitzar hores nocturnes (de 22 a 6 h), s'ha d'aplicar la compensació econòmica assenyalada per a les hores festives. Les hores festives també es poden compensar per hora treballada amb el gaudi de dues hores de descans.

S'entenen com a hores festives (compensables per dues hores) les realitzades el dissabte a la tarda, el diumenge i un dia festiu. En tot cas, també són considerades hores festives les realitzades pel professorat i el PAS el dissabte al matí, sempre que es tracti d'activitats programades i autoritzades per la Gerència.

Aquests imports s'han d'aplicar a partir de l'entrada en vigor d'aquest pacte i han d'experimentar un increment anual segons la normativa pressupostària.



Fora dels casos urgents esmentats, el personal pot realitzar com a màxim 80 hores extraordinàries a l'any, de manera que les primeres 30 hores s'han de compensar econòmicament o amb hores o dies de descans, a elecció del treballador, i les 50 últimes sempre s'han de compensar amb hores o dies de descans, en una relació d'1 hora de descans per cada hora extra ordinària realitzada i de 2 hores de descans per cada hora extra festiva o nocturna realitzada. Les hores compensades del personal docent s'han de fer dins de les hores de permanència al centre.

En ambdós casos cal la proposta de Gerència i l'autorització administrativa, amb caràcter necessàriament previ.

En cas que les activitats comportin pernoctar amb els alumnes o s'hagin de realitzar en dies no lectius, s'ha d'aplicar l'ordre per a activitats realitzades fora dels centres vigent del Departament d'Educació, amb l'única diferència que el pagament s'ha de fer d'acord amb la quantitat vigent en aquell moment, dins del mes següent a la realització de l'activitat.

Article 25. Indemnitzacions per raó del servei

Els empleats als quals s'ordini l'acompliment de tasques fora del seu centre físic de treball habitual tenen dret a percebre les indemnitzacions corresponents als conceptes de dietes i despeses de viatge.

Els imports de les indemnitzacions esmentades són els que estableix la normativa reguladora d'aquestes indemnitzacions.

Despeses de viatge:

- Transport públic: s'ha d'abonar l'import del bitllet.
- Ús de cotxes particulars: 0,26 euros/km.
- Autopista, aparcament, etc.: s'ha d'abonar l'import que es justifiqui.

Aquests imports s'han d'aplicar a partir de l'entrada en vigor d'aquest pacte.

En les sortides en comissió de servei s'han d'utilitzar prioritàriament els mitjans de transport públic.

Per poder percebre les indemnitzacions esmentades, cal aportar l'autorització administrativa del centre per efectuar la sortida i els justificants originals de les quantitats que corresponguin per allotjament, manutenció i despeses de viatge, separatament.

En casos especials es pot percebre per avançat l'import aproximat de les dietes i despeses de viatge, sens perjudici de la devolució de l'avançament total o parcial una vegada finalitzada la comissió de serveis.

En tot el que no estigui previst en aquest article, s'ha de respectar el que prevegi el reial decret regulador d'aquesta matèria que hi resulti aplicable.

Article 26. Antiguitat

1. L'antiguitat s'ha de retribuir partint dels triennis, consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de serveis al CMIADG, en l'import fixat en la normativa pressupostària, de conformitat amb el grup de classificació.

2. Quan un empleat canviï d'adscripció a un grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut s'ha de considerar com a temps de serveis prestats en el nou grup.

El temps de serveis prestats en el grup institucional és reconegut al personal laboral.

Al personal funcionari se li aplica el reconeixement de serveis prestats fixats en la normativa bàsica.

Article 27. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries són dues a l'any i s'han d'acreditar juntament amb les nòmines de juny i de desembre. Queda exclòs del concepte de paga extraordinària el complement de productivitat.

El personal de nou ingrés ha de percebre de cadascuna d'aquestes pagues la part proporcional



al temps treballat comptat de paga a paga.

Article 28. Data d'ingrés de la nòmina

La data d'ingrés bancari de la nòmina dels empleats a l'entitat col·laboradora de la Diputació és el dia 28 de cada mes, amb excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual s'ha d'avançar de manera que es pugui percebre el dia 20.

Article 29 Increment retributiu

L'increment anual de les retribucions és el que quedi fixat en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a tot el personal al servei de l'Administració pública.

Capítol 5. Condicions socioeconòmiques

Article 30. Edat de jubilació

1. Personal laboral:

Per al personal laboral, la jubilació ordinària sempre és voluntària i s'ha de comunicar amb temps suficient perquè la corporació pugui organitzar el curs escolar. Per aquest motiu, sis mesos abans de la data de jubilació efectiva, el treballador ha de fer el preavis.

El treballador pot optar per la jubilació parcial, però aquesta opció ha de ser acordada per l'empresa i el treballador i ha d'estar subjecta a la disposició de la taxa de reposició per poder fer l'oferta pública d'ocupació corresponent, amb l'objectiu de donar compliment a la contractació de personal fix en els termes que la normativa vigent determini quant a requisits, edat, rellevista, etc.

2. Personal funcionari:

En relació amb els funcionaris, la jubilació pot ser:

a) Voluntària, a sol·licitud del funcionari.

Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

b) Forçosa, en complir l'edat establerta legalment.

La jubilació forçosa es declara d'ofici en complir el funcionari els seixanta-cinc anys d'edat. Amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa, l'edat de jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social és, en tot cas, la que prevegin les normes reguladores del règim esmentat per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat.

c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

Article 31. Jubilacions anticipades

L'empleat laboral que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària i anticipada un any abans de l'edat legal de jubilació ha de cobrar un premi de 14.513 euros. Aquest import ha d'experimentar l'increment anual de la Llei de pressupostos generals de l'Estat. A l'efecte de reconeixement dels drets econòmics establerts en el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació s'ha de formular, com a mínim, trenta dies naturals abans del compliment de l'edat en què el treballador es vol jubilar anticipadament.

Si opta per la jubilació anticipada, en cap cas pot sol·licitar la jubilació parcial.

Article 32. Assistència jurídica i responsabilitat civil

El CMIADG s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots els empleats que es trobin immersos en qualsevol procediment judicial en els ordres penals, civil o administratiu, com a conseqüència d'accions o omissions realitzades en l'exercici de les seves funcions.



El CMIADG ha de contractar una pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil, i també les costes i fiances judicials, que es derivin de l'actuació dels empleats del CMIADG.

Article 33. Assegurança de vida i accident per al PAS i el personal docent

El CMIADG garanteix la cobertura, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança, de les contingències de mort o invalidesa permanent per qualsevol causa, amb un capital de 25.214,71 euros.

Així mateix, el CMIADG, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança, garanteix la cobertura de les contingències de mort o invalidesa permanent per causa d'accident (laboral o no), amb un capital de 74.669,57 euros.

El personal ha de disposar d'ambdues assegurances, que són compatibles, a partir de l'1 de gener de 2026.

El capital assegurat s'ha d'incrementar anualment en funció de l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Article 34. Pla de pensions

Quan la normativa pressupostària ho permeti, el personal del Conservatori es pot incorporar al pla de pensions de la Diputació. L'aportació és la que realitzi el personal de la corporació i amb les mateixes condicions a partir de la data de la integració. En tot cas, aquestes aportacions tenen la consideració de retribució diferida.

Article 35. Prestació econòmica per incapacitat temporal

En els supòsits d'incapacitat temporal (malaltia o accident), el CMIADG ha d'abonar el 100 % de la mensualitat real durant el període de baixa (amb el límit de divuit mesos), complementant l'import del salari que pugui fer efectiu la Seguretat Social.

La corporació es reserva el dret d'establir controls adients per facultatius assignats a aquest efecte. En cas que l'empleat es negui a ser examinat per aquests especialistes, perd el seu dret de percebre l'auxili econòmic a què fa referència l'apartat anterior.

Article 36. Bestretes de retribucions

El personal subjecte a aquest pacte pot sol·licitar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 6.000 euros, que s'han de retornar amb descomptes a la nòmina, sense acreditar interessos, en el termini màxim de seixanta mensualitats.

La concessió de bestretes es regeix per les estipulacions següents: Es té dret a obtenir-ne si es destinen a:

- Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social
- Compra o rehabilitació d'habitatge, o desnonament
- Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar, o situacions de necessitat anàlogues
 - Estudis
 - Adquisició de vehicle

Totes les situacions esmentades s'han de justificar prèviament, i es tenen en compte els criteris següents:

a) La situació econòmica de l'empleat, en funció del grup en què estigui inclòs en plantilla i del nombre de familiars al seu càrrec.

b) Es facilita la concessió com menys quantitat se sol·liciti i es dona prioritat a les peticions en què es demani un període de devolució inferior. El nombre i l'import de bestretes concedides anteriorment serveix com a criteri desfavorable respecte de peticions de persones que en demanin per primera vegada.

c) No es pot sol·licitar cap bestreta mentre hi hagi pendent de liquidació una bestreta concedida anteriorment.



d) No es pot amortitzar el saldo pendent d'una bestreta per sol·licitar-ne una de nova, llevat de casos extraordinaris, amb la valoració i l'autorització prèvies de la Comissió Paritària.

e) El temps d'amortització té, en tot cas, el límit màxim del temps que falti per a la jubilació de la persona interessada.

f) El personal que cessi o sigui baixa, tret dels casos de transferència de personal a altres administracions, ha de reintegrar la bestreta que tingui en curs d'amortització.

g) Cal tenir en compte la durada del contracte o la data de nomenament per tal d'ajustar la quantia que es pot abonar.

En cas de no haver-hi acord, la concessió de les bestretes i l'aplicació dels criteris d'adjudicació els efectua la corporació o la Comissió Paritària.

La Comissió esmentada es reserva el dret de demanar la justificació de la despesa mitjançant la factura corresponent.

Article 37. Formació professional

Es crea un fons de 8.890 euros per donar cobertura a la formació professional del personal adscrit al CMIADG.

1. El CMIADG ha de promoure l'assistència del personal a tota mena de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional, i ha de fer publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los, i garantir en tot moment la igualtat d'oportunitats en l'assistència.

2. S'estableixen dues vies de formació permanent i reciclatge:

a) A instància del treballador

b) A instància del CMIADG

3. Quan el curs sigui a instància del treballador i tingui incidència en el CMIADG, aquest es pot fer càrrec de les despeses del curs fins a un màxim del 50 % del cost total.

Les hores de formació que siguin fora de l'horari habitual del treballador no han de servir en cap cas per compensar o completar l'horari de 18 hores lectives. En cas de coincidència amb l'horari lectiu, es pot optar per canviar el torn.

4. Quan el curs es faci a instància del centre, aquest s'ha de fer càrrec del 100 % del cost, i els treballadors tenen dret a percebre les indemnitzacions oportunes per raó de servei i compensació horària, dietes i transport.

Article 38. Carència de pensions

En el supòsit que un empleat subjecte al present pacte no tingui cobert el període mínim de carència per acreditar qualsevol tipus de pensió, el CMIADG ha de reconèixer amb càrrec als



seus fons un import equivalent a la pensió que correspondria en el cas d'haver complert el període de carència esmentat.

No obstant això, quan es tracti de la pensió de jubilació, s'ha de perllongar la relació de treball fins a computar el període de carència que es requereixi legalment.

Capítol 6. Ajuts assistencials

Article 39. Assistència sanitària complementària

El CMIADG s'obliga a tenir concertada una pòlissa col·lectiva d'assegurança sanitària per a tots els treballadors fixos del PAS en els mateixos termes que el personal de la Diputació de Girona i, sempre que sigui possible, es compromet a finançar-ne fins al 75 % del cost pel personal esmentat.

També se'n consideren beneficiaris els fills del PAS menors de vint-i-vuit anys.

La gestió ordinària de la pòlissa (altes, baixes, pagament de la prima, etc.) i la informació adient són responsabilitat de l'administració del centre.

El personal docent pot adherir-se a l'assistència sanitària complementària sense finançament del Conservatori.

Article 40. Ajuts del Fons d'Acció Social

Es destina un total de 13.394 euros per a la concessió d'ajuts d'acció social per al personal adscrit al CMIADG. Aquest import s'ha d'actualitzar en termes d'homogeneïtat d'efectius entre exercicis pressupostaris de conformitat amb la normativa.

En els punts següents s'expressen els tipus d'ajuts que s'acorda cobrir. Aquests ajuts tenen caràcter de prestació econòmica, amb la finalitat de compensar una part de les despeses que la persona sol·licitant hagi sufragat, per cadascuna de les modalitats objecte de cobertura. En cap cas la prestació ha de superar les despeses ocasionades pel fet causant. Aquests ajuts són incompatibles amb altres prestacions o indemnitzacions que ja cobreixin la totalitat de la despesa.

- 1) Ajut per a persones amb discapacitat.
- 2) Ajut per a ascendents dependents.
- 3) Ajut per a tractament odontològic i/o ortodòncia.
- 4) Ajut per a pròtesis oculars, auditives i ortopèdia.
- 5) Ajut per a reducció de diòptries amb làser.
- 6) Ajut per a tractament de foniatria.
- 7) Ajut per a tractament de psicoteràpia i conducta alimentària anòmla.
- 8) Ajut per a tractament de persones afectades de malaltia celíaca, al·lèrgies o intoleràncies alimentàries.
- 9) Ajut per a tractament de fertilitat.
- 10) Ajut per a tràmits d'adopció.
- 11) Ajut per a natalicis i adopcions.
- 12) Ajut per a llars d'infants, educació infantil, primària, ESO, batxillerat i cicle formatiu de grau mitjà.
- 13) Ajut per a colònies d'esplai i casals d'estiu.
- 14) Ajut per a cursos de música d'estiu de curta durada.
- 15) Ajut per a estudis universitaris, estudis de cicles formatius de grau superior, màsters i postgraus universitaris, estudis superiors de música i estudis oficials d'idiomes.
- 15 bis) Ajuts per a la matrícula i els ensenyaments de música impartits en centres oficials reconeguts pel Departament d'Educació de la Generalitat.
- 16) Ajut per defunció.
- 17) Ajut per a sepeli.
- 18) Ajut excepcional.

Per a la concessió d'aquests ajuts s'han d'establir unes bases anuals (primer trimestre), amb



l'informe previ de la Comissió Paritària, que han de regular la convocatòria i especificar els requeriments, les formes d'acreditació, el percentatge de l'ajut o el preu fix, les modificacions del tipus d'ajut, etc.

Les bases reguladores del Fons d'Acció Social han de disposar la distribució de la quantia i les finalitats.

Capítol 7. Prevenció, drets i deures generals

Article 41. Salut laboral i prevenció de riscos laborals

El CMIADG ha d'atenir-se al que estableixi la legislació vigent sobre salut laboral i previsió de riscos laborals.

Per tal de garantir el que estableix la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, s'han de nomenar els delegats de prevenció d'acord amb la Llei esmentada.

Entre altres funcions, el delegat de prevenció pot proposar els canvis necessaris per establir mecanismes de reducció del risc en les treballadores embarassades, així com per garantir l'existència de tot el material higiènic i sanitari suficient i en òptimes condicions.

Article 42. Vigilància de la salut

Segons la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, el CMIADG s'ha de fer càrrec de la vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball i ha de prendre com a mínim les mesures següents: exàmens de salut, desenvolupament de l'article 25 de la Llei esmentada, actuacions preventives de problemàtiques específiques i reconeixements de malalties professionals.

Article 43. Llibertat sindical

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

Article 44. Garanties i facultats dels representants del personal

Els representants del personal han de gaudir de les garanties sindicals següents: Accés i lliure circulació per les dependències del CMIADG, sense pertorbar l'acompliment de la feina.

a) Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que exerceixen.

b) Publicació i distribució de les comunicacions d'interès laboral o social, sense pertorbar

l'acompliment de la feina.

c) Garantia de no ser discriminats en la promoció econòmica o professional degut a l'exercici de la representació sindical, i a no ser acomiadats, traslladats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a l'expiració del mandat, com a conseqüència d'accions derivades de la representació.

d) Ser escoltats en els expedients disciplinaris a què puguin ser sotmesos els representants durant el seu mandat o en l'any immediatament posterior.

e) Cada representant disposa d'un crèdit mensual de 15 hores per dedicar-se a tasques de representació. Aquestes hores han de ser preferentment hores de permanència al centre i de lliure disposició, i sempre que sigui possible s'ha d'evitar que recaiguin en hores lectives. No es computa dins el crèdit esmentat el temps emprat dins la negociació del conveni. Amb l'avís previ al CMIADG, les hores sindicals es poden acumular en un únic representant. En tot cas, s'ha de respectar l'escala d'hores que correspongui en tot moment pel nombre de treballadors.



Article 45. Mitjans per a l'acció sindical

Dintre de les hores sindicals, els representants dels treballadors poden fer ús dels mitjans al seu abast per al suport administratiu de la seva activitat, a més dels mitjans del seu lloc de treball. Els representants dels treballadors sempre han de tenir a disposició una sala de reunions per exercir la seva funció, així com un tauler d'anuncis d'ús exclusiu per a informació de caràcter laboral o social, situat en un lloc visible a la seu del CMIADG.

Article 46. Publicitat del pacte

El present pacte es publica de conformitat amb el que disposa la normativa com a requisit de validesa i eficàcia.

Article 47. Règim disciplinari: faltes i sancions

El règim i classificació d'infraccions i sancions per les infraccions greus i molt greus és el que disposa l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Respecte a la classificació d'infraccions lleus i les sancions corresponents, és aplicable el que preveu el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. En tot el que no es prevegi en les disposicions anteriors, s'aplica el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Annex I

Taula d'importos de retribucions de l'any 2026

a) Personal docent C: concepte

<i>C</i>	<i>Professor</i>
Sou	1.326,35
Antiguitat	50,99
Complement de conveni	1.205,09
Total mes (*)	2.531,44
Total any (*)	35.440,20

(*) En els totals no s'inclou el complement d'antiguitat. Complements del lloc de treball
 D: descripció; RM: retribució mensual; RTA: retribució total anual.

<i>D</i>	<i>RM</i>	<i>RTA</i>
Càrrec de director/a	830,87	11.632,18
Càrrec de cap d'estudis	628,90	8.804,60
Càrrec de secretari/ària	628,90	8.804,60



Coordinador/a pedagògic/a	628,90	8.804,60
Coordinador/a d'activitats / de grau elemental / de música antiga	213,10	2.983,40
Cap de departament	78,56	1.099,84

Annex II

Estadis del pla de carrera per al personal docent

1. Definició del sistema de carrera

La promoció retributiva dels treballadors del CMIADG s'ha de realitzar, al llarg de la seva carrera professional, mitjançant cinc estadis diferents de promoció que comporten diferents nivells retributius del complement específic (o del complement de conveni).

Per a la promoció retributiva s'estableixen els següents elements definidors del sistema de promoció interna:

- a) La permanència en servei actiu.
- b) La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica docent i administrativa.
- c) L'exercici de la funció docent en àmbits d'especial responsabilitat o representativitat, inclosos els corresponents a la coordinació d'activitats docents en el si del centre escolar i la direcció.
- d) La participació en activitats d'innovació i investigació educatives i activitats artístiques.
- e) La formació i el reciclatge en llengua catalana i l'ús del català en l'execució del treball.

2. Promoció d'estadi

Per a la consolidació de cada estadi és necessari complir els requisits següents:

- a) Ser treballador fix i estar en servei actiu, almenys, durant 6 cursos acadèmics.
- b) Haver obtingut, almenys, 9 crèdits de promoció, dels quals almenys 1 crèdit ha de ser de formació permanent.

La promoció d'un estadi a un altre s'assoleix el mateix dia en què s'hagi completat el nombre mínim exigible de crèdits de promoció interna i s'hagi completat el període mínim de permanència de 6 cursos acadèmics al CMIADG.

Els efectes econòmics del període complet s'han de reconèixer el mes següent al que es va completar l'estadi.

3. Crèdits de carrera

Els crèdits de carrera s'obtenen de la manera següent:

3.1. Serveis prestats

Per cada curs complet al CMIADG en servei actiu: 1 crèdit.

3.2. Formació permanent

Per la participació en activitats de formació permanent que comportin una millora en l'acompliment de les tasques del treballador al CMIADG: fins a 3 crèdits, amb els criteris de valoració següents:

- a) Per haver participat com a alumne en activitats formatives

Algunes activitats es valoren en funció de les hores de durada i d'altres es valoren només per la



titulació obtinguda. Les primeres han de tenir una durada mínima de 3 hores i es poden acumular les hores de diferents activitats, sempre que compleixin el mínim fixat en cada activitat.

- Cursos i seminaris: 0,1 crèdits cada 3 hores.
- Seminaris permanents i grups de treball: 0,1 crèdits cada 3 hores.
- Formació en centres i assessorament: 0,1 crèdits cada 3 hores presencials de formador. Crèdits universitaris previs a la titulació: 0,5 crèdits per assignatura aprovada.
- Postgraus i màsters (només valorables quan s'hagin finalitzat): 3 crèdits.
- Normalització lingüística (només valorable quan s'hagi finalitzat el nivell C2 del Marc Comú Europeu de Referència (o equivalent) i s'hagi obtingut el certificat de capacitació corresponent): 1 crèdit.
- Titulacions universitàries de diplomatura o equivalent: 3 crèdits per cada titulació. Titulacions universitàries de llicenciatura i grau: 3 crèdits per cada titulació.
- Titulacions universitàries, doctorat o equivalent: 3 crèdits per superar el programa de doctorat i 3 crèdits per l'obtenció del títol de doctor.
- Llengües estrangeres (certificació elemental de l'Escola Oficial d'Idiomes (EOI) o equivalent, certificació d'aptitud de l'EOI i nivell B1 del Marc Comú Europeu de Referència o un nivell superior): 2 crèdits per cadascun dels títols.

b) Per haver impartit activitats formatives

Per valorar l'actuació com a formador no hi ha un límit mínim d'hores d'activitat impartida, es poden acumular hores de diverses activitats i es valoren de la manera següent:

- Cursos i seminaris: 0,5 crèdits per cada 10 hores.
- Tutorització de pràctiques en centres docents: 0,5 crèdits per cada període de pràctiques. Seminaris permanents i grups de treball (coordinació): 0,5 crèdits per cada 10 hores.
- Formació en centres i assessoraments: 0,5 crèdits per cada 10 hores presencials.

3.3. Desenvolupament de funcions d'especial responsabilitat o representativitat

Pel desenvolupament de la funció docent en l'exercici d'òrgans unipersonals de govern al centre, o en tasques de representativitat sindical i en òrgans de coordinació d'activitats o de representativitat en el si del centre, s'obtenen fins a 3 crèdits en un període de 6 cursos acadèmics, d'acord amb els criteris de valoració següents:

a) Òrgans unipersonals de govern al centre (membres de l'Equip Directiu) o en tasques de representativitat sindical:

- Per un període de 3 cursos acadèmics consecutius: 2 crèdits.
- Per un període inferior a 3 cursos acadèmics: 0,5 crèdits per cada curs complet.

b) Òrgans de coordinació d'activitats docents (coordinadors d'àrea, de nivell o d'activitats, caps de departament) i representació en el consell escolar del centre:

- per cada curs acadèmic, 0,5 crèdits.

3.4. Activitats d'innovació o investigació educatives. S'obtenen fins a 3 crèdits cada 6 cursos acadèmics complets per la participació en activitats d'innovació i investigació educatives, i en activitats artístiques.

a) Participació en l'elaboració, canvi, actualització i millores generals del currículum.

b) Elaboració de projectes, de material de desenvolupament curricular o d'adaptació dels currículums.

c) Realització de projectes i treballs d'investigació i anàlisi i d'innovació educativa.

d) Coordinació de les activitats d'intercanvi d'alumnes, viatges i colònies i d'altres activitats específiques no ordinàries que requereixin la planificació i dedicació d'un curs acadèmic complet. Entre aquestes activitats s'han de valorar les corresponents a l'organització de la formació permanent.

e) Realització d'activitat artística: interpretació, composició i direcció d'agrupacions musicals.

Per cadascun d'aquests conceptes s'obtenen 0,5 crèdits per cada curs acadèmic



complet.

3.5. Formació i reciclatge en llengua catalana i ús del català en la pràctica docent
El personal docent que empra el català habitualment en les activitats docents ha d'acreditar 1 crèdit de carrera per cada 6 cursos acadèmics.

4. Crèdits en excés

En consolidar un estadi, s'inicia de bell nou el còmput d'obtenció de crèdits de carrera en els casos previstos en els apartats 1, 2 i 3 del punt anterior. Els crèdits obtinguts pels altres apartats (4 i 5) que sumats als anteriors ultrapassin el nombre mínim fixat per a la consolidació de l'estadi, s'han de prendre en consideració en el moment de consolidar l'estadi següent, d'acord amb les limitacions següents:

a) Només s'ha de computar el 50 % dels crèdits obtinguts en un període per sobre dels que s'exigeixen per a la consolidació de l'estadi.

b) Els crèdits en excés només es poden aplicar a l'estadi que segueix el que s'ha consolidat.

5. Procediment de reconeixement dels estadis docents

Els treballadors que reuneixin els requisits previstos han de sol·licitar el reconeixement de cada estadi en la forma que s'estableix a continuació, llevat del cas que el reconeixement esmentat el faci d'ofici el CMIADG, tal com preveu la disposició transitòria d'aquest pacte.

El reconeixement dels estadis de promoció i dels seus efectes econòmics correspon a la Presidència del Conservatori, mitjançant decret.

Per al còmput del temps de prestació de serveis, únicament es té en compte l'antiguitat al Conservatori i els complements s'abonen segons la jornada que es faci en cada moment. En cap cas es tenen en compte en la jornada vigent les hores complementàries.

El temps prestat com a temporal també es té en compte, tot i que només el personal fix té dret a acollir-se al pla de carrera.

En les instàncies de sol·licitud de reconeixement dels estadis, les persones interessades han d'al·legar que, a més del període de 6 cursos acadèmics de serveis docents, tenen complert el nombre mínim de crèdits exigits. Les instàncies es poden presentar a partir dels tres mesos anteriors al venciment de l'estadi i no abans, sempre que els interessats puguin acreditar el compliment dels crèdits exigits. En tot cas, el procediment l'ha de sol·licitar la persona interessada i no s'abonen complements de manera retroactiva a la data de presentació de la sol·licitud.

Juntament amb la sol·licitud, les persones interessades han d'adjuntar la documentació justificativa dels crèdits només en aquells supòsits, que tot seguit es relacionen, en què així s'especifiqui:

a) Serveis prestats

La persona interessada no ha de presentar la justificació documental corresponent als 6 crèdits de serveis prestats al CMIADG, atès que aquesta informació ja està enregistrada al centre.

L'antiguitat es computa per temps natural, no per dies treballats de la vida laboral en jornades parcials.

b) Formació permanent

La persona interessada ha de presentar, juntament amb la sol·licitud, un certificat d'assistència o que l'acrediti com a formador de l'activitat formativa. En tots els certificats han de constar les dades següents:

Identificació de l'activitat de formació i organisme que l'ha convocat. Dates d'inici i finalització de l'activitat de formació.

Nombre total d'hores de durada de l'activitat de formació. Tipus de participació: com a assistent o com a formador.

Documentació justificativa de llengües (catalana i estrangeres): fotocòpia compulsada del títol corresponent.

Documentació justificativa pel que fa a les titulacions universitàries: certificat acadèmic



dels estudis corresponents o títol.

c) Desenvolupament de funcions d'especial responsabilitat o representativitat

Atès que la informació relativa als òrgans unipersonals de govern, les tasques de representativitat sindical i els òrgans de coordinació deriva d'un nomenament per part de l'ens, la persona interessada no ha d'acreditar documentalment aquests crèdits, només cal al·legar-los en la sol·licitud. En canvi, la representació dels membres del Consell Escolar del centre, del claustre i del PAS, s'ha d'acreditar mitjançant un certificat emès pel secretari/ària del mateix Consell Escolar.

d) Activitats d'innovació o investigació educatives, i activitats artístiques

Per justificar la coordinació de les activitats d'intercanvi d'alumnes, viatges i colònies i d'altres activitats específiques no ordinàries, s'ha de presentar un certificat emès per la Direcció del CMIADG, en el qual ha de constar que la coordinació esmentada requereix la planificació i dedicació d'un curs acadèmic complet.

Per justificar l'activitat artística cal presentar programes, enregistraments o publicacions musicals.

e) Formació i reciclatge en llengua catalana i ús del català en la pràctica docent

Per justificar aquest crèdit cal presentar un certificat de la Direcció del centre en què consti que la persona interessada habitualment imparteix les activitats docents en català. Disposició transitòria

Per a l'activació del complement de carrera a 1 de gener del 2026, només cal tenir els crèdits corresponents a l'antiguitat de tots els estadis sol·licitats, i quant a la resta de crèdits, els corresponents a l'últim estadi.

Es reconeix l'antiguitat des de l'1 de gener del 1998 a l'efecte de sol·licitar els estadis corresponents.

A partir de gener de l'any 2026 s'abona un 33 % de l'import corresponent als estadis que hagi acreditat l'empleat.

A partir de gener de l'any 2027 s'abona un 80 % acumulat de l'import corresponent als estadis acreditats per l'empleat.

A partir de gener de l'any 2028 s'abona el 100 % del total dels estadis sol·licitats.

Els anys que sobren, un cop feta la regularització dels estadis consolidats, es poden utilitzar per a l'estadi següent. Als empleats a qui faltin tres anys per consolidar un nou estadi també poden utilitzar altres tipus de crèdits que no hagin estat utilitzats.

Taula d'importos dels complements dels estadis de l'any 2026

Quantia dels complements dels estadis:

<i>Estadis</i>	<i>Import</i>	<i>Acumulat</i>
1r	123,87	123,87
2n	130,27	254,14
3r	147,68	410,82
4t	159,93	561,75
5è	139,99	701,74

Els importos s'actualitzen percentualment amb els increments anuals corresponents per llei.



Sistema de descrèdits o penalitzacions pels diferents tipus d'absència injustificada i altres conceptes que es relacionen en el sistema de descrèdits

Absència a les obligacions següents: Claustre de professors Reunions de departament Comissions pedagògiques Reunions de comissió elemental	1 crèdit
Absència en processos selectius acordats	1 crèdit
Incompliment de permanències programables	1 crèdit
Incompliment dels terminis de gestió acadèmica (informes, exàmens, etc.)	1 crèdit
Absència a les audicions programades, classes col·lectives, classes magistrals, exàmens i concursos del centre	1 crèdit
Menystenir la imatge i la credibilitat del centre i del seu ens titular públicament	1 crèdit
No impartir les classes de manera adequada, íntegra i amb puntualitat, de conformitat amb el calendari de classes establert	1 crèdit
No acceptar les decisions aprovades pels òrgans de govern relatives a la funció docent	1 crèdit
No vetllar perquè les instal·lacions i els béns del centre estiguin en condicions adequades per poder fer-ne ús	1 crèdit
No respectar rigorosament la integritat física i psíquica dels altres treballadors del centre	1 crèdit
No respectar rigorosament la integritat física i psíquica dels alumnes	1 crèdit
Discriminar alumnes per motius de sexe, raça, color, religió, opinions polítiques, origen social, orientació sexual, nacionalitat, condició econòmica o nivell intel·lectual	1 crèdit
Discriminar un company per motius de sexe, raça, color, religió, opinions polítiques, origen social, orientació sexual, nacionalitat, condició econòmica o nivell intel·lectual, o per un altre motiu	1 crèdit
No fer l'avaluació contínua dels alumnes, no emplenar la documentació necessària ni participar en les sessions d'avaluació	1 crèdit
No prendre part en les activitats complementàries i extraacadèmiques organitzades pel centre que requereixin la seva presència	1 crèdit
No corregir les conductes indegudes de qualsevol alumne, sigui dins o fora de la classe i sigui alumne propi o no	1 crèdit
No realitzar els controls de puntualitat i assistència dels alumnes a classe	1 crèdit
No mantenir la confidencialitat de qualsevol informació en relació amb l'alumne o la seva família	1 crèdit
No rebre les tutories dels alumnes en l'horari fixat i amb una sol·licitud prèvia, ni informar els pares o els tutors legals, i els mateixos alumnes, de la seva evolució acadèmica	1 crèdit



Annex 3
 Conceptes relacionats amb les permanències planificades i no planificades

Hores no lectives: distribució de tasques del professorat

Tasques en permanència al centre programades dins l'horari (6 h/setmana en jornada completa)	Tasques en permanència que es poden fer al centre o bé en format telemàtic o en línia, no programades dins l'horari (6 h/setmana en jornada completa)	Tasques de lliure disposició (7 h 30 min/setmana en jornada completa)
Hores fixades	Hores fixades	
<ul style="list-style-type: none"> - Reunió de departament - Reunió de claustre - Proves d'accés - Reunió de comissió pedagògica - Reunió de comissió elemental - Concerts d'alumnes (audicions de classes de grau professional, mínim 2 per any; audicions elemental, 3 per any; concerts i assajos de Nadal i de final de curs). Si són el dissabte a la tarda o el diumenge, tant assajos com concerts, les hores complementàries computen per 2. - Masterclass d'alumnes - Formació permanent del professorat dins el centre - Tribunals d'oposicions de personal docent - Hores de presència dins el centre però sense classes: col·laboració en general (entre classes, abans de les classes o després de les classes) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tutories amb pares - Reunions en línia de tutoria - Tutories per telèfon - Atenció al correu corporatiu i altres eines de comunicació amb alumnes i professors - Reunions entre professors per parlar d'alumnes - Reunions entre professors per coordinar altres temes - Reunió i avaluacions de casos EAD - Reunions de consell escolar - Reunions amb professionals i entitats externes - Coordinació d'audicions (aula, data, programa, avís als pares, repertorista...) - Cura i revisió del parc d'instruments de cada especialitat - Repertoristes: estudi de les obres que s'han d'acompanyar 	<ul style="list-style-type: none"> - Preparació de classes - Preparació de material pedagògic - Elaboració i correcció d'exercicis, treballs i exàmens - Preparació de proves d'accés - Revisió i elaboració de dossiers de treball dels alumnes - Revisió de tot el material de classe - Revisió de la programació de curs - Revisió dels programes de les proves d'accés - Estudi del propi instrument - Recerca de nou repertori - Acompanyament en la compra d'un instrument per part de l'alumnat (també inclou la recerca d'informació prèvia) - Lectura/visionat de material pedagògic (llibres, articles,



<p>– Avaluacions (2 per curs)</p> <p>Giraconcert, Orquestrada, beques AIE, premis d'honor i acte de graduació</p>	<p>– Reunions de coordinació amb altres centres</p> <p>– Sortides i activitats com a suport</p> <p>– Col·laboracions logístiques en activitats de cap de setmana (cada hora computa per 2, de conformitat amb l'article 24 d'aquest pacte):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intercanvis (sovint són dos dies amb una nit en cap de setmana) • Assajos en cap de setmana com La Guitarrada, intencius del Cor de Cambra i l'Orquestra, i viatges de les corals • Sortides a tallers i concerts • Masterclass que no coincideixi amb un dia de classe • Activitats formatives en línia o fora del centre • Concerts i concursos fora del centre o fora de l'horari lectiu del professor o en caps de setmana <p>Assajos extres per concerts</p>	<p>conferències...) per a la millora pedagògica constant</p> <p>– Assistència a congressos, cursos, tallers, etc., per a la millora pedagògica constant</p> <p>– Revisió periòdica de la documentació del centre</p> <p>– Producció de material d'interès artístic i pedagògic per compartir a Internet</p> <p>– Repertoristes: estudi de les obres que s'han d'acompanyar</p> <p>- Formació fora de l'àmbit del centre</p>
---	--	---

Càlcul de les hores de permanència al centre fixades a l'horari des de l'inici del curs:
 6 h per jornada completa

<i>Activitat</i>	<i>Còmput anual</i>	<i>Còmput setmanal</i>	<i>En minuts i hores</i>
Avaluacions	16 h	0,50 h	30 min
Claustres	12 h	0,30 h	18 min
Proves d'accés	10 h	0,30 h	18 min
Reunions de departament	36 h	1 h	60 min



Audicions internes	6 h	0,15 h	10 min
Col·laboracions logístiques en els concerts de Nadal i final de curs (amb assajos) Computen el doble pel fet de ser en cap de setmana	26 h (× 2) = 52 h	1,40 h	1 h 25 min
Permanència al centre: col·laboracions diverses	85 h	2,30 h	2 h 20 min
TOTAL	220 h	6 h	6 h

Hores no lectives:

– Hores de permanència dins el centre fixades dins l'horari: s'han de fixar 6 h
Totes les activitats que ha de portar a terme el docent i que transcorren dins l'espai de treball (el mateix centre, els auditoris i les sales de concerts quan s'organitzen concerts d'alumnes). Actualment un docent amb jornada completa ha de treballar 6 h de permanència al centre o als espais afins a la setmana.

La resta de jornades aquest còmput equival a la part proporcional.

– Hores de permanència dins del centre o bé en línia, amb llibertat horària: s'han de fixar 6 h

Totes les activitats que es poden dur a terme des del centre o telemàticament.

– Hores de lliure elecció: 7 h 30 min

Totes les activitats que tinguin a veure amb l'exercici de l'activitat docent i que es consideren necessàries i importants perquè la dita activitat es pugui portar a terme de manera correcta. Es poden portar a terme dins o fora del centre però, en tot cas, si es fan al mateix centre, no es consideren permanència.

Un docent amb jornada completa ha de fer 7 h 30 min de lliure elecció.