

RESOLUCIÓ

TRE/2120/2010, d'1 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Agència de Residus de Catalunya, per als anys 2009-2010 (codi de conveni 7901932).

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Agència de Residus de Catalunya, per als anys 2009-2010, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors en data 22 de juny de 2009, i d'acord amb el que disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del II Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Agència de Residus de Catalunya, per als anys 2009-2010 (codi de conveni 7901932) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que els textos esmentats es publiquin al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 1 de juny de 2010

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

II CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Agència de Residus de Catalunya 2009-2010

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit del conveni

1.1 Àmbit personal

Aquest conveni és d'aplicació a tots els treballadors/es que presten serveis a l'Agència de Residus de Catalunya (en endavant, ARC) per mitjà d'una relació contractual subjecta al dret laboral vigent, excepció feta del personal d'alta direcció de l'Empresa.

1.2 Àmbit funcional

El contingut del present conveni és d'aplicació a tots els llocs de treball que té o pugui tenir l'empresa.

1.3 Àmbit territorial

L'àmbit geogràfic on es circumscriu el present conveni és la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 2

Vigència del conveni

Aquest conveni entra en vigor l'endemà de la seva signatura i té efectes fins el dia 31 de desembre de 2010. Així mateix, pel que fa als aspectes econòmics, el

conveni té efectes des de l'1 de gener de 2009, llevat de disposició en contrari en el seu text articulat.

Article 3

Pròrroga i denúncia del conveni

Una vegada finalitzada, d'acord amb l'article anterior, la vigència del conveni quedarà automàticament prorrogat, any a any, sempre que cap de les parts signatàries del mateix l'hagi denunciat.

Aquesta denúncia haurà de fer-se com a mínim dos mesos abans de la data de finalització de la seva vigència o de les seves pròrrogues.

Una vegada la part denunciant del conveni hagi fet arribar a la resta de signants l'escrit de denúncia, aquests hauran de respondre a la proposta de negociació i tots ells, dins del termini d'un mes des de la recepció de la denúncia, hauran d'establir un calendari de negociació i constituir la corresponent Comissió negociadora. Denunciat el conveni, el seu contingut es mantindrà vigent mentre no sigui substituït per un altre Conveni col·lectiu.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia del conveni s'ha d'ajustar al que disposa el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors/es (TRLET).

Article 4

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament, llevat de disposició en contra en el seu text articulat o sempre que l'autoritat laboral no anul·li la vigència d'un o més dels seus articles. En aquest cas, la resta del conveni continuarà estant vigent i la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules anul·lades.

Article 5

Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest conveni, per estructuració administrativa o per transferència de la gestió, es produís algun canvi de la dependència total o parcial de l'empresa, o bé es creés un nou ens amb personalitat jurídica pròpia, s'hauran de garantir les relacions jurícolaborals amb total respecte a les condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat. En aquests casos, l'empresa comunicarà per escrit als representants dels treballadors/es el motiu i les conseqüències d'aquestes decisions.

Article 6

Condicions més beneficioses

Les condicions laborals que un determinat treballador/a tingui expressament reconegudes per l'empresa abans de la entrada en vigor d'aquest conveni i que siguin millors que les contemplades en aquest no podran ser modificades unilateralment per l'empresa en aplicació d'aquest conveni. Les referides condicions més beneficioses tenen la consideració de clàusula *ad personam* pel treballador/a que les gaudeix.

Article 7

Compensació i absorció

Sense perjudici del que disposa l'article anterior, les condicions econòmiques que estableix el present conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor, llevat de disposició en contra en el seu articulat.

Article 8

Prelació normativa

En tot allò que pugui ser objecte de pacte, aquest conveni s'aplica amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal. No obstant això,

per les qüestions laborals no regulades en aquest conveni s'aplicarà el que estableixi el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya i la resta de disposicions legals vigents, en matèria laboral.

Article 9

Comissió paritària del conveni

En el termini d'un mes a partir de la signatura d'aquest conveni i d'acord amb l'article 85.3.e) del TRLET es constituirà una Comissió paritària per vetllar per la correcta interpretació, vigilància i estudi del present conveni. Aquesta Comissió paritària estarà formada per dos representants de l'empresa i tres representants dels treballadors/es. Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període de sis mesos, s'escollirà un president, la missió del qual serà moderar i convocar les reunions.

9.1 Competències de la Comissió paritària

Les matèries competència de la Comissió paritària són les següents:

Vigilància i interpretació del conveni i de la resta de normes que, de conformitat amb la prelación normativa de l'article 8, són d'aplicació al personal laboral de l'empresa. Per a la qual cosa les parts posaran en el coneixement de la Comissió els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que sorgeixin com a conseqüència de la seva aplicació.

Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades sobre interpretació del que s'ha pactat.

Conciliació en els problemes col·lectius i en les qüestions que li siguin sotmeses de comú acord per les parts, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.

Resolució amb caràcter d'urgència de possibles situacions d'abús de dret en l'aplicació d'aquest conveni plantejades per alguna de les parts.

9.2 Funcionament de la Comissió paritària

La Comissió paritària escollirà, d'entre els seus membres, un secretari, la missió del qual és aixecar acta tant dels acords com dels desacords a què arribi la Comissió, i dur a terme totes aquelles funcions que li siguin encomanades pel president. Custodiarà les actes, que hauran de ser signades per tots els membres i, a petició de qualsevol membre de la Comissió, estendrà les certificacions que li siguin sol·licitades. Una mateixa part no podrà representar els càrrecs de president i secretari alhora.

La Comissió es reunirà quan alguna de les parts així ho sol·liciti.

La reunió es farà preferentment en el termini d'un mes de la seva sol·licitud.

Les qüestions que es plantegin a la Comissió paritària s'hauran d'efectuar per escrit.

El secretari de la Comissió notificarà les convocatòries de reunió per escrit i, excepte en casos d'urgència, com a mínim amb set dies d'antelació adjuntant l'ordre del dia i la documentació, si n'hi ha, referida als temes que cal tractar.

S'entendrà constituïda la Comissió quan hi assisteixi la totalitat dels seus membres. En qualsevol cas, cada part podrà nomenar els membres substituïts que convinguin, quan les circumstàncies així ho aconsellin.

Cadascuna de les parts podrà anar acompanyada d'un assessor amb veu però sense vot, en el cas que ho consideri convenient.

Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat i es faran públics en tots els centres de treball. Un cop adoptats els acords, aquests tindran caràcter vinculant per a ambdues parts.

Les decisions de la Comissió s'emetran per escrit en el termini màxim de quinze dies a partir de la data en què es reuneixi i s'entendrà esgotada la intervenció de la Comissió si en aquell termini no emet la seva decisió.

Els acords o resolucions de la Comissió paritària no privaran els afectats de recórrer a la via administrativa o judicial, segons correspongui, llevat que, per acord exprés, les parts implicades se sotmetin a la decisió de la Comissió paritària amb renúncia als seus drets.

CAPÍTOL 2

Organització del treball i classificació professional

Article 10

Organització del treball

L'organització del treball és competència de la direcció de l'empresa i la seva aplicació pràctica correspon als responsables de les diferents unitats en què s'estructura l'empresa.

Aquesta competència s'atorga sense perjudici dels drets i de la facultat d'audiència i informació reconeguts als treballadors/es en els articles 40, 41 i 64.1 de TRLET i en la resta de normativa vigent.

En relació a l'organització del treball, els representants dels treballadors/es tenen els drets i les obligacions següents:

- a) Estudiar les condicions de treball en les diferents places laborals de l'empresa.
- b) Proposar totes les idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.
- c) Traslladar a la Comissió paritària els suggeriments que, en aquest sentit, li siguin comunicats pels seus representats.

Article 11

Treballadors/es amb capacitat disminuïda

S'intentarà superar el percentatge de contractació de personal amb capacitat disminuïda, reconeguda oficialment, que estableixi la normativa vigent en cada moment. En la provisió externa de vacants, en cas d'igualtat en la valoració dels candidats, es tindrà un tracte preferent pels candidats amb capacitat disminuïda.

Quan a un treballador/a li sobrevingui una incapacitat formalment reconeguda, motivada per qualsevol causa o circumstància, que li impedeixi el desenvolupament normal de les tasques que té assignades, l'empresa es compromet a ubicar-lo en un altre plaça laboral adient a les seves noves circumstàncies, preferentment de la seva categoria laboral. Aquesta reubicació estarà exempta del procediment de provisió de vacants. En tot cas es mantindrà la relació laboral amb el/la treballador/a sempre que això sigui viable.

Article 12

Modificacions substancials de les condicions de treball

La direcció de l'empresa, quan existeixin raons provades de caire econòmic, tècnic, d'organització o de gestió, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu o individual, garantint-se en qualsevol cas el procediment establert en l'article 41 del TRLET.

S'entén que són modificacions substancials de les condicions de treball les especificades en la normativa laboral vigent, en aquest cas, en l'article 41 del TRLET.

Article 13

Mobilitat funcional

D'acord amb l'article 39 del TRLET, la mobilitat funcional d'un treballador/a és facultat de la direcció de l'empresa, sempre que el treballador/a compleixi amb les exigències de titulació acadèmica o professional necessàries per exercir la prestació laboral i pertanyi a la categoria laboral corresponent. No obstant això, també es podran assignar a un treballador/a funcions no corresponents a la seva categoria laboral si existeixen raons tècniques o organitzatives que així ho justifiquin i durant el temps estrictament necessari. Totes les assignacions que comportin mobilitat funcional hauran de fer-se per escrit.

13.1 Assignació de tasques de categoria inferior

Si per necessitats preceptives i imprevisibles de l'activitat de l'empresa es fa necessari assignar a un treballador/a tasques corresponents a una categoria laboral inferior a la seva, únicament podran ser de la categoria laboral immediatament

inferior i només durant el temps imprescindible, que no podrà excedir, en cap cas, els tres mesos cada any. Caldrà un informe previ del comandament responsable i la corresponent comunicació als representants dels treballadors/es. En aquest cas, el/la treballador/a afectat/da mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria laboral.

13.2 Assignació de tasques de categoria superior

Quan les necessitats així ho exigeixin, la direcció de l'empresa podrà encomanar per escrit als seus treballadors/es l'exercici de funcions corresponents a una categoria laboral superior a la que tinguin, per un període no superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys. Si es supera aquest termini i la plaça laboral està vacant, s'haurà d'obrir una convocatòria per a la seva cobertura mitjançant els procediments de provisió interna que estableix aquest conveni.

Quan es realitzin treballs de categoria superior, independentment del període de temps i d'acord amb aquesta regulació, el treballador/a percebrà la diferència retributiva entre la seva categoria i la de la funció que efectivament realitzi, inclosos els complements específics de lloc de treball.

13.3 Permutes

Es crea la Borsa de Permutes, amb l'objectiu de facilitar l'intercanvi de places laborals entre aquells treballadors/es que hagin manifestat la seva voluntat de canviar de lloc i s'hagin inscrit, de manera pública o confidencial, en la Borsa de Permutes. La gestió de la Borsa de Permutes és responsabilitat de l'empresa.

Quan dos treballadors/es estiguin interessats en intercanviar les seves places laborals, l'empresa podrà, amb el vist-i-plau dels corresponents comandaments directes, autoritzar la permuta, sempre que ambdues places siguin de la mateixa categoria laboral i tinguin els mateixos requisits de titulació o capacitació necessària.

13.4 Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'una plaça laboral puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus i així ho certifiqui el metge de la Seguretat Social o de la mútua que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb la seva situació.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la reincorporació a la seva plaça o funció d'origen.

En tots aquests supòsits serà necessari l'informe dels serveis de prevenció, prèvia consulta al Comitè de Seguretat i Salut Laboral. L'informe podrà ser sol·licitat a instància de la treballadora i serà emès en el termini màxim de 15 dies.

En cap cas l'adaptació o canvi de lloc de treball per protecció de la maternitat comportarà cap modificació en les condicions retributives de la treballadora.

13.5 Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa garantirà la protecció de la salut dels treballadors/es que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del seu lloc de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció i/o adaptació necessàries, sempre que l'informe del servei de prevenció així ho recomani.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar al treballador/a l'exercici

de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar, sempre que això sigui viable.

Els canvis de lloc de treball s'efectuaran sempre que el/la treballador/a reuneixi els requisits per proveir el lloc de treball i les característiques per desenvolupar-lo. A aquests efectes es requerirà que en el termini de 30 dies l'especialista en vigilància de la salut del servei de prevenció de l'empresa efectui un informe en el qual s'acrediti que les tasques d'aquest lloc de treball poden ser desenvolupades pel treballador/a; aquest informe del servei de prevenció es sotmetrà a la consideració del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, per tal que aquest es pronunciï sobre la procedència o no d'efectuar el canvi de lloc de treball. Aquests canvis de lloc de treball s'efectuaran preferentment d'acord amb el següent ordre de prelación:

1. Llocs de treball de la mateixa categoria de la mateixa localitat.
2. Llocs de treball de diferent categoria de la mateixa localitat.
3. Llocs de treball de la mateixa categoria d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera.
4. Llocs de treball de diferent categoria d'una altra localitat, amb prioritat per la localitat més propera.

El canvi de lloc ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'empresa, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema tindrà caràcter provisional i serà objecte de revisió en períodes anuals. Si després de dues revisions l'informe del servei de prevenció confirma que es mantenen les circumstàncies que van motivar el canvi, aquest esdevindrà definitiu; si no ho confirma, el/la treballador/a retornarà a la seva anterior plaça.

El/la treballador/a percebrà els complements de lloc de treball corresponents al nou lloc. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el/la treballador/a tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia, mentre aquest canvi tingui caràcter provisional.

Article 14

Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica del personal de l'empresa podrà tenir les següents modalitats:

Desplaçament temporal

Trasllat definitiu

14.1 Desplaçament temporal

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els/les treballadors/es poden ser desplaçats temporalment a una altra destinació, amb l'informe previ del Comitè d'empresa. S'entén com a desplaçament temporal el trasllat, per un temps no superior a 6 mesos, d'un empleat a una altra destinació de l'empresa diferent d'aquella on estigui adscrit i que suposi al treballador/a un increment superior a 20 km del desplaçament habitual. El/la treballador/a pot acceptar voluntàriament desplaçaments per un període superior. El/la treballador/a i el Comitè d'empresa hauran de ser informats del desplaçament amb una antelació suficient, que serà com a mínim de 15 dies naturals en el cas de desplaçaments superiors al mes. El Comitè d'empresa podrà emetre informe en el termini de 7 dies naturals a comptar des de la data en que ha estat informat.

Es pactarà amb l'empleat afectat per aquest desplaçament temporal, la compensació econòmica de les despeses ocasionades, segons el temps, lloc de desplaçament i les particularitats del treballador/a. Voluntàriament el/la treballador/a podrà, per fixar la compensació, sol·licitar la participació del Comitè d'empresa o representants legals dels treballadors/es. En cas que no hi hagi acord, el/la treballador/a tindrà dret a percebre una indemnització de 103€ per quilòmetre per desplaçaments de 6 mesos i la part proporcional per desplaçaments d'inferior durada.

14.2 Trasl·lat definitiu

Per raons econòmiques, tècniques organitzatives, de producció o per noves contractacions referides a l'activitat empresarial que ho justifiquin, els/les treballadors/es poden ser traslladats definitivament a una altra destinació de l'empresa, previ informe del Comitè d'empresa. S'entén com a trasllat definitiu la destinació definitiva d'un empleat a una altra destinació permanent de l'empresa diferent d'aquella on estigui adscrit i que suposi al treballador/a un increment superior a 20 km del desplaçament habitual. El/la treballador/a i el Comitè d'empresa hauran de ser informats del trasllat definitiu amb una antelació mínima de 30 dies naturals. El Comitè d'empresa podrà emetre informe en el termini de 15 dies naturals a comptar des de la data en que ha estat informat.

Notificada la decisió del trasllat, el/la treballador/a tindrà dret a optar entre el trasllat, amb la percepció de les compensacions a què es fa referència en el paràgraf següent, o a l'extinció del seu contracte, d'acord amb allò establert a l'Estatut dels Treballadors,

En cas que un/a treballador/a hagi estat objecte d'un trasllat definitiu, no podrà ser traslladat de nou fins que hagi transcorregut un període mínim de 5 anys excepte que el/la treballador/a ho accepti o bé ho sol·liciti voluntàriament.

Les indemnitzacions que s'estableixen per a trasllat definitiu, son, com a mínim, les que es detallen a continuació:

1. Les despeses derivades del trasllat del treballador/a i les dels familiars amb qui convisqui i que depenguin d'ell, així com el transport de parament de la llar.
2. Addicionalment a l'anterior, el/la treballador/a percebrà:
 - a. Només treballador/a: número quilòmetres x 180,25 €/quilòmetre
 - b. Treballador/a i família: número quilòmetres x 283,25 €/quilòmetre

Les indemnitzacions fixades a l'apartat 1 i 2.b) només s'aplicaran si hi ha canvi de residència del treballador/a.

En tot allò que aquest article no estableix, s'ha de seguir el que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

14.3 Casos de no aplicació del trasllat

No es podrà aplicar el trasllat a les treballadores i treballadors que estiguin gaudint de qualsevol dels permisos establerts en la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes, llevat d'aquells casos en que el trasllat es faci de manera general per als treballadors/es del centre de treball en què s'adscriu la beneficiària o el beneficiari del permís esmentat. En aquest cas, s'aplicarà la mateixa mesura que a la resta de personal.

Article 15

Classificació professional del personal laboral

La classificació professional del personal laboral de l'empresa té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories laborals que puguin ser assignades als treballadors/es, d'acord amb les tasques i funcions del seu lloc de treball.

La distribució del personal en les diferents categories laborals que contempla el conveni deriva de l'aplicació en cada lloc de treball dels factors de valoració següents:

La formació requerida pel lloc de treball.

L'experiència necessària per cobrir amb garanties el lloc de treball.

El grau de complexitat dels deures derivats del lloc de treball.

El nivell de supervisió de les feines fetes.

La gravetat de les errades que es puguin cometre en el desenvolupament de les tasques d'un determinat lloc de treball.

El nivell de contactes o relació amb d'altres, freqüència i contingut dels contactes als efectes de simple tramesa d'informació o discussió i negociació de temes.

La possessió de dades de l'Empresa, tant a nivell de dades confidencials o no i les conseqüències de la seva difusió.

Les condicions de treball, tant en el seu aspecte físic com el grau d'esforç mental o visual.

El caràcter de la supervisió de feines d'altre personal que hagi de fer.

L'àmbit de la seva supervisió, en relació al nombre de persones que supervisa, com a la responsabilitat d'aquesta supervisió de tasques.

Amb l'aplicació de tots aquests factors de valoració es puntuen els llocs de treball de l'empresa, de manera que la distribució del personal laboral en les diverses categories laborals que contempla el present conveni es faci amb criteris de màxima objectivitat.

Article 16

Les categories laborals

S'estableixen les següents categories laborals a on s'adscriuran tots els treballadors/es laborals de l'empresa, segons la valoració determinada del lloc de treball que s'ocupi.

Categoria laboral 1. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que requereixen coneixements generals bàsics i coneixements elementals d'ofimàtica, per tal d'executar instruccions directes i concretes. Cal posseir el certificat d'estudis primaris o capacitació provada.

Categoria laboral 2. Aquest grup professional inclou els llocs de treball per als quals es requereixen coneixements tècnics, administratius i/o informàtics bàsics. Les tasques assignades s'executen amb iniciativa limitada i amb supervisió. Cal posseir títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball.

Categoria laboral 3. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que necessiten uns coneixements administratius i d'ofimàtica o d'especialització. Les funcions i tasques a fer s'executen amb una certa responsabilitat, però sota directrius concretes i directes. Cal posseir títol de batxillerat, títol d'especialista en formació professional de segon grau o equivalent o capacitació provada en relació al lloc de treball.

Categoria laboral 4. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que tenen una certa especialització, amb un cert grau de coneixements tècnics que possibilitin assumir tasques tècniques de relativa complexitat. Aquests llocs de treball assumeixen funcions que requereixen un grau d'autonomia i d'iniciativa suficients, però sota instruccions precises del superior jeràrquic. Cal posseir estudis universitaris de grau mitjà o equivalent o capacitació provada en relació al lloc de treball.

Categoria laboral 5. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que tenen un marcat caràcter d'especialització. Són llocs de treball que poden signar informes específics en diversos àmbits d'actuació o portar la instrucció de determinats expedients administratius de l'empresa. Per tant, es requereix un grau important d'autonomia en el desenvolupament de les tasques a fer i un grau significatiu de responsabilitat. Cal posseir estudis universitaris de grau superior o equivalent o capacitació provada en relació al lloc de treball.

Categoria laboral 6. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que comporten un elevat grau de responsabilitat en les seves funcions, superior a la resta de tècnics de l'empresa. Aquest grup professional està format per experts en un determinat camp d'actuació d'especial transcendència i importància per l'empresa, que poden supervisar les tasques tècniques o especialitzades d'altres companys de la mateixa unitat en determinades matèries essencials i substituir al seu comandament superior en cas d'absència. Cal posseir estudis universitaris de grau superior o equivalent o capacitació provada en relació al lloc de treball.

Categoria laboral 7. Aquest grup professional inclou els llocs de treball que comporten un ampli nivell de coneixements tècnics en relació a àmbits orientats a l'estudi i anàlisi de temes específics per ajudar a la presa de decisions sobre ma-

tèries concretes. Aquest personal porta sota el seu comandament la direcció d'una o varies unitats estructurals de l'empresa, o bé, ocupa un lloc de treball d'especial responsabilitat que s'integra dins de la direcció de l'empresa. Cal posseir estudis universitaris de grau superior o equivalent o capacitació provada en relació al lloc de treball.

La capacitació provada la definirà cada comissió durant el procés de selecció, tenint en compte el que especifiqui l'EBEP.

CAPÍTOL 3

Contractació laboral

Article 17

Incompatibilitats

Al personal comprés dins de l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu li són de plena aplicació les normes vigents contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública.

Article 18

Contractació laboral

Tots els contractes de treball del personal afectat per aquest conveni es formalitzaran per escrit, incloent tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, la categoria laboral i el salari anual. L'empresa lliurarà als representants dels treballadors/es la corresponent còpia bàsica de cada contracte en el termini de quinze dies.

Prèvia comunicació per escrit als representants dels treballadors/es, l'empresa podrà dur a terme canvis en la seva estructura sempre que es garanteixi el manteniment de les relacions contractuals laborals entre l'empresa i cada treballador/a, sense perjudici d'allò establert a l'article 5 (clàusula de garantia).

Altrament, l'empresa podrà amortitzar places vacants sempre que, en compensació, amplii l'actual plantilla amb noves places laborals fixes de caràcter indefinit de categories laborals similars a les de les places amortitzades. Aquesta actuació compensatòria de l'empresa no podrà comportar una reducció de la plantilla. L'Empresa es compromet a convocar la nova plaça en el termini d'un mes.

Per plantilla, als efectes d'aquest conveni col·lectiu, s'entén el personal de l'empresa amb contracte laboral en vigor, el personal funcionari i els alts càrrecs que hi estiguin adscrits. Així mateix, s'inclouen en aquest concepte les places laborals creades però actualment desocupades.

Article 19

Contractació laboral fixa de caràcter indefinit

La contractació laboral fixa de caràcter indefinit del personal adscrit al present conveni es farà mitjançant un procés selectiu, garantint en tot moment els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, d'acord amb el procediment establert a l'article 22 (provisió de vacants) del present conveni.

Les places laborals existents a l'empresa que a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu siguin ocupats per personal amb contracte de caràcter indefinit, hauran de continuar adoptant aquesta modalitat contractual quan esdevinguin vacants, no podent ser ocupades per modalitats temporals.

Article 20

Contractació laboral temporal

Quan les necessitats de funcionament ho requereixin, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes en el TRLET i altres normatives de desenvolupament vigents.

Els treballadors/es contractats temporalment cobraran la integritat del salari de la seva categoria laboral, sempre que la normativa laboral vigent no permeti una reducció salarial proporcional. Aquesta reducció no seria d'aplicació per al personal que estigui en plantilla a l'entrada en vigor del present conveni. En el cas de treballadors/es que l'empresa hagi contractat prèviament a través d'empreses de treball temporal, es comptabilitzarà el temps treballat als efectes del càlcul de la reducció salarial aplicable, sempre que les tasques desenvolupades siguin d'una categoria laboral similar. El fet d'establir una reducció salarial proporcional ha de justificar-se i identificar-se.

En funció de la modalitat de contracte temporal utilitzada, la finalització del mateix tindrà lloc quan arribi la data de termini pactada en el propi contracte o en les seves pròrrogues, quan acabin les tasques per les quals fou formalitzat o quan es reintegri a la feina el treballador/a fix substituït.

En matèria de preavis caldrà atènyer-se al que es pacti en el contracte de treball i, en el seu defecte, al que s'estipuli en aquest conveni o al que disposi la normativa vigent.

No obstant, l'empresa s'ajustarà als següents criteris i circumstàncies en les modalitats de contractació laboral eventual i contractació per prestació d'obra i servei determinat.

20.1 Contractació laboral eventual

Aquest tipus de contractació laboral es podrà adoptar, sense que aquest fet impliqui la cobertura de qualsevol vacant, per treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents, per substitucions d'altres treballadors/es que tinguin reconeguda la reserva de la seva plaça laboral per norma legal o per pacte individual o col·lectiu i per treballs acotats temporalment.

Aquesta contractació laboral eventual es regirà per la normativa vigent en cada moment. Específicament, els contractes temporals realitzats a l'empara de l'establert a l'article 15.1.b) del TRLET i del Real Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel qual es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors/es en matèria de contractes de durada determinada, tindran una durada màxima de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos.

20.2 Prestació laboral d'obra o servei determinat

L'empresa podrà establir contractes laborals per obra i servei determinat sempre que aquests tinguin per objecte feines determinades amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat general de l'empresa i que la seva execució tingui una durada incerta però no indefinida, o bé, que estigui vinculada a un finançament específic.

En qualsevol cas, per l'aplicació de l'anterior paràgraf no es podrà amortitzar cap plaça laboral de les existents a l'entrada en vigor del conveni o dels que es puguin crear durant la seva vigència.

Article 21

Període de prova

El personal de nou ingrés amb qui es formalitzi un contracte laboral haurà de superar el període de prova corresponent a la seva categoria laboral, que serà el següent:

Categories laborals 1, 2 i 3: 2 mesos

Categories laborals 4, 5, 6 i 7: 6 mesos

Durant el període de prova el treballador/a tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de treballadors/es. Durant aquest període, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, comunicant-ho a l'altra part amb antelació suficient, d'acord amb allò que està regulat en l'article 24 (extinció del contracte laboral). Aquesta rescissió solament donarà dret al treballador/a a percebre les retribucions obligades pel temps efectivament treballat.

Al treballador/a que accedeixi a la condició de fix i que anteriorment hagi ocupat algun lloc de treball del mateix nivell laboral per mitjà d'un altre contracte laboral,

se li computarà el temps anterior treballat a efectes de compliment del període de prova.

En les promocions internes que comportin canvi de nivell laboral s'aplicarà el període de prova que correspongui i, en cas de no superar-lo, el treballador/a retornarà al nivell laboral d'origen, recuperant-ne les condicions originals, sense percebre cap liquidació ni sense ser rescindit el seu contracte.

La situació d'incapacitat temporal interromprà el període de prova.

Article 22

Provisió de vacants

L'empresa, excepció feta de la cobertura de places laborals corresponents a la direcció de l'empresa, aplicarà la present regulació per a cobrir les places fixes de caràcter indefinit que quedin vacants.

En l'àmbit del present conveni s'entén per "vacant" qualsevol plaça laboral fixa de caràcter indefinit que l'empresa hagi de cobrir bé per haver-ne quedat desocupada o bé per crear-se de nou tot ampliant la plantilla de l'empresa.

En el cas que una plaça laboral fixa de caràcter indefinit quedi desocupada, l'empresa té l'obligació d'iniciar el procediment de cobertura de la vacant en el termini màxim d'un mes. Mentre que, en cas d'una plaça de nova creació, el termini per iniciar el procediment de provisió de la vacant dependrà de la voluntat de la direcció de l'empresa.

La cobertura d'una vacant es farà, tot seguint els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, pel mecanisme de provisió interna previst en aquest conveni i, en cas que aquest procés no permeti seleccionar cap candidat, pel de provisió externa.

En el cas que la plaça laboral a cobrir sigui per prestació laboral d'obra i servei, l'empresa informarà al Comitè d'empresa de la selecció de personal efectuada, per tal que aquest pugui, abans de formalitzar la contractació citada, fer els suggeriments o comentaris que consideri adients.

22.1 Provisió interna

Tindran preferència en la cobertura de vacants els treballadors/es que hagin manifestat la voluntat de canviar de lloc de treball i que reuneixin els requisits per ocupar el lloc ofert, signifiqui o no promoció, per aquest ordre:

Els treballadors/es en excedència sense reserva de plaça que hagin sol·licitat el seu reingrés.

Els treballadors/es recuperats d'una capacitat laboral disminuïda, a què fa referència l'article 11 (treballadors/es amb capacitat disminuïda), que hagin sol·licitat el seu reingrés.

Els treballadors/es de la mateixa categoria laboral que han estat afectats per una mobilitat funcional o geogràfica.

Les vacants que no hagin estat cobertes per aplicació dels apartats anteriors sortiran a concurs intern, al qual es podrà presentar voluntàriament qualsevol treballador/a de l'empresa.

El procés per cobrir una vacant mitjançant concurs intern serà el següent:

a) En cas que la vacant correspongui a un nou lloc de treball o una modificació d'un lloc de treball existent, l'empresa elaborarà la fitxa de descripció del lloc de treball.

b) Seguidament informarà als representants dels treballadors/es de la plaça o places a cobrir i es crearà la Comissió Tècnica de Concursos (CTC) que serà de 3 membres: un representat de l'empresa, el comandament immediat de la plaça a cobrir i un representant dels treballadors/es. Aquesta comissió decidirà per majoria de la votació dels seus membres, amb la possibilitat que qualsevol d'aquests deixi palès el seu vot.

c) La CTC redactarà la fitxa de la vacant, basant-se en les fitxes de descripció de lloc de treball, i establirà els requisits de formació, titulació, experiència i actituds, així com el barem de puntuació i els terminis de presentació de sol·licituds.

d) L'empresa, seguidament, donarà publicitat de les bases del concurs (lloc de treball i categoria professional, nivell salarial, funcions i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris, terminis de recepció de sol·licituds i barems de puntuació) a tota la plantilla.

e) Tancat el termini de presentació de candidats, la CTC els valorarà, a partir de les seves sol·licituds i de les entrevistes que consideri pertinents, i proposarà a l'empresa el candidat seleccionat o bé proposarà declarar desert el concurs.

f) L'empresa resoldrà el concurs intern i en farà públic el resultat. Si l'empresa no segueix la proposta de selecció presentada per la CTC haurà de justificar-ho davant dels representants dels treballadors/es.

22.2 Provisió externa

L'empresa, una vegada deixada deserta la fase de selecció interna d'una vacant, iniciarà la tramitació de la provisió externa de la mateixa. Els requisits exigibles als candidats en aquest procés seran idèntics als establerts per a la provisió interna.

L'empresa informará als representants dels treballadors/es del procediment de selecció efectuat i de les sol·licituds seleccionades, abans de formalitzar la contractació pertinent, per tal que es puguin fer els comentaris o suggeriments oportuns al respecte.

Article 23

La borsa de treball

L'empresa mantindrà al dia una borsa de treball a on s'han d'incloure els currículums de les persones interessades en treballar a l'Agència de Residus de Catalunya que així ho hagin demanat.

Aquesta borsa de treball s'utilitzarà per seleccionar candidats per ocupar places vacants fixes o eventuais i incloure'ls directament en el llistat de candidats quan s'inicia el procés de selecció extern, sense necessitat d'haver formalitzat la sol·licitud per una determinada plaça vacant.

Article 24

Extinció del contracte laboral

L'extinció del contracte d'un treballador/a es produirà per qualsevol de les causes previstes a l'article 49 del TRLET.

En cas que l'extinció del contracte vingui derivada d'una sentència penal ferma, l'empresa i els representants dels treballadors/es valoraran conjuntament cada cas, i en funció de la naturalesa i particularitats de la condemna, l'empresa decidirà si el treballador/a serà readmès o no un cop finalitzada.

La rescissió del contracte per part del treballador/a haurà de ser comunicada a l'empresa per escrit amb una antelació mínima de dues setmanes.

L'incompliment per part del treballador/a de l'esmentat termini de preavis donarà dret a l'empresa a ser indemnitzada amb l'import equivalent a les retribucions corresponents als dies de preavis incomplet, import que li podrà ser deduït al treballador/a de la liquidació calculada amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

Així mateix, l'incompliment per part de l'empresa del termini de preavis pactat en el contracte de treball o fixat en una norma legal, donarà dret al treballador/a a ser indemnitzat per l'empresa amb l'import equivalent a les retribucions corresponents als dies de preavis incomplet, el qual s'haurà d'afegir a la liquidació calculada amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

En cas d'extinció del contracte per part de l'empresa, aquesta es compromet a estudiar la possible reubicació del personal afectat dins de la pròpia empresa i, en cas de no ser factible el seu trasllat intern i s'hagi de resoldre el seu contracte laboral per causes objectives, l'empresa contractarà un servei especialitzat per intentar la col·locació d'aquests treballadors/es dins del mercat laboral.

CAPÍTOL 4
Retribucions

Article 25
Massa salarial

Als efectes d'aquest conveni es defineix el concepte de massa salarial d'acord amb l'establert anualment a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

Article 26
Retribució econòmica del treballador/a

La retribució econòmica del treballador/a, en compensació del treball que realitza, es compon dels següents conceptes:

- Salari base
- Complements salarials

La retribució econòmica total anual es reparteix en dotze pagues mensuals i dues pagues extraordinàries.

Article 27
Salari base

Els imports corresponents al salari base són, per l'exercici 2009, els contemplats a la següent taula:

Categoria laboral	Anys d'experiència	Base sense experiència	Base amb experiència
1	1	17.652 €	19.947 €
2	1	18.602 €	21.477 €
3	1	21.477 €	23.771 €
4	2	25.302 €	27.596 €
5	2	29.890 €	32.567 €
6	2	34.010 €	36.687 €
7	3	46.723 €	49.400 €

Article 28
Complements salarials

28.1 Complement per objectius

Aquest complement salarial és l'incentiu col·lectiu que retribueix anualment el compliment dels objectius establerts per l'empresa amb la participació activa dels representants dels treballadors/es:

Per a l'any 2009 es definirà, d'una banda, un únic objectiu estratègic general per a tota l'empresa, el compliment del qual comportarà el repartiment d'un mínim de 15.000 € a distribuir linealment entre tots els treballadors/es. Es definirà també un nou objectiu específic per a cada àrea i per al personal assignat a la direcció i a la divisió de gestió de residus, amb un pressupost mínim de 15.000.-€ més, a distribuir linealment entre el personal d'aquelles unitats que hagin aconseguit el compliment de l'objectiu establert.

Per a l'any 2010 i següents es definiran tres objectius: un general per a tota l'empresa dotat d'un pressupost mínim de 10.000€, un a nivell d'àrea i per al personal assignat a la Direcció i a la Divisió de Gestió de Residus dotat amb un pressupost mínim de 10.000 €, i un darrer a nivell de departament o equivalent, amb un pressupost mínim de 10.000 €. L'import assignat a cada objectiu es distribuirà linealment entre els treballadors/es d'aquelles unitats que hagin aconseguit el compliment dels objectius establerts.

L'empresa elaborarà anualment un informe d'avaluació del grau de compliment dels objectius establerts per l'any anterior. Després de la valoració d'aquest informe

per part dels representants dels treballadors/es, l'empresa acreditarà el compliment o incompliment dels objectius i, en cas favorable es procedirà a efectuar el pagament corresponent, en un sol abonament, dins del primer trimestre de l'any següent al valorat.

Els imports d'aquest complement salarial es podran incrementar previ acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es.

28.2 Complement de direcció

És el complement salarial que cobren els treballadors/es adscrits a la categoria laboral 7 que ocupen càrrecs de director d'àrea, de divisió o equivalent dins de l'estructura de l'empresa.

Aquest complement salarial anual es fixa en 12.916 € per a l'any 2009.

Amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, l'import d'aquest complement salarial, absorbirà en part o en la totalitat l'import de l'antic complement *ad personam* que el/la treballador/a pugui percebre fins aquell moment. En el cas que el/la treballador/a deixés de fer aquestes tasques de direcció s'haurà de mantenir la quantitat acreditada com a complement *ad personam* en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni actualitzada amb els increments corresponents.

28.3 Complement de secretariat de direcció

És el complement salarial destinat al personal que ocupa llocs de treball corresponents a secretàries d'àrea o equivalent, divisió i de gerència.

Aquest complement té un import anual de 1.076 € per a l'any 2009.

Amb l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, l'import d'aquest complement salarial absorbirà en part o en la totalitat l'import de l'antic complement *ad personam* que el/la treballador/a pugui percebre fins aquell moment. En el cas que el/la treballador/a deixés de fer aquestes tasques de secretariat de direcció s'haurà de mantenir la quantitat acreditada, com a complement *ad personam* en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni actualitzada amb els increments corresponents.

28.4 Complement d'horari especial

És el complement salarial que ha de compensar econòmicament als treballadors/es que, per les característiques excepcionals dels seus llocs de treball, han de complir uns horaris laborals predeterminats que els impedeixen escollir un horari laboral dins del règim general d'horaris laborals que contempla el present conveni col·lectiu.

Aquests horaris predeterminats, en tot cas, han de quedar compresos dins de les franges horàries màximes que s'estableixen en la regulació de l'horari laboral, respectant sempre el nombre d'hores laborals setmanals a complir.

Aquest complement té els següents imports anuals per l'exercici 2009:

De la categoria laboral 1 a 3: 4.305 €

De la categoria laboral 4 a 7: 5.382 €

A excepció dels llocs de treball amb complement d'horari especial definits a l'entrada en vigor del conveni, el procediment a seguir per a la concreció dels llocs de treball amb horari especial s'inicia amb una proposta de l'empresa justificativa del lloc de treball afectat i de l'horari especial a implantar, que ha de comunicar-se als representants dels treballadors/es. Aquests podran fer les consideracions que creguin oportunes, dins del termini màxim de 10 dies. Passat el termini establert, l'empresa resoldrà la proposta formulada comunicant-la al personal afectat, si s'escau.

En cas que un lloc de treball al que s'assigna un horari especial estigui ocupat per un/a treballador/a que no acceptés el nou horari, l'empresa reubicarà a aquest aplicant permutes voluntàries o mobilitat funcional amb treballadors/es de la mateixa categoria laboral disposats a acceptar l'horari especial.

L'empresa sols podrà imposar el compliment de l'horari especial a un màxim del 10% de la plantilla. Per superar aquest percentatge caldrà l'acord previ amb els representants dels treballadors/es.

Quan l'horari especial tan sols afecti als períodes de jornada no intensiva, els imports d'aquest complement salarial es reduiran al 70 % de l'import fixat.

El cobrament d'aquest complement salarial és incompatible amb el gaudiment de jornada reduïda per part del treballador/a. Per tant, mentre duri la reducció de jornada d'un/a treballador/a no se'l podrà imposar l'acompliment de l'horari especial.

Aquest complement és incompatible amb el complement salarial de direcció.

El complement salarial d'horari especial absorbirà en part o en la seva totalitat l'import de l'antic complement *ad personam* que el/la treballador/a pugui percebre fins aquell moment, sempre que aquest/a treballador/a en l'entrada en vigor d'aquest conveni ja estigui fent un horari laboral especial, o bé, no tingui l'opció d'escollir l'horari laboral que li permet la regulació que fa el conveni, per motiu del lloc de treball que ocupa en aquests moments.

28.5 Complement de guàrdies

És el complement salarial destinat al personal que cobreix les emergències relacionades amb l'àmbit d'actuació de l'empresa, les quals comporten un sistema de guàrdies de 24 h al dia durant tot l'any. La integració dels treballadors/es en el servei de guàrdies serà voluntària i consensuada amb l'empresa i la retribució per la seva participació serà, per l'any 2009, de:

457 € per cada setmana de guàrdia

135 € per cada dia festiu de guàrdia, a excepció de dissabtes i diumenges.

28.6 Complement d'antiguitat

És el complement salarial que retribueix la permanència del treballador/a a l'empresa. El seu import inicial per a cada treballador/a és la suma dels antics complements salarials d'antiguitat i de vinculació.

Aquest import s'incrementarà cada trienni, a comptar des de la data d'acabament del darrer trienni de l'antic complement de vinculació de cada treballador/a o de la seva data d'incorporació a l'empresa, amb els següents imports anuals, per l'any 2009:

De la categoria laboral 1 a 3: 764 €

De la categoria laboral 4 a 7: 1.023 €

Aquest complement, que és consolidable, s'abonarà a partir del dia 1 del mes següent al venciment del trienni, llevat que la data de venciment coincideixi amb el mateix dia 1, cas en què s'abonarà aquell mateix mes.

28.7 Complement *ad personam*

És el complement salarial que, a l'entrada en vigor d'aquest conveni, agrupa els imports que excedeixen del salari base i dels altres complements salarials corresponents fins a arribar a l'import vigent de la retribució econòmica del treballador/a. Aquest complement salarial té caràcter personal i no es troba associat a cap lloc de treball concret.

A l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, els complements de direcció, de secretaria de direcció, de capacitació i formació professional i d'horari especial absorbiran parcial o totalment el complement *ad personam*. El complement d'horari especial només absorbirà complement *ad personam* del personal que a l'entrada en vigor d'aquest conveni no gaudia de flexibilitat horària o tenia un horari especial.

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, aquest complement salarial té la consideració d'absorbible només quan un/a treballador/a tingui un augment de sou derivat de l'aplicació del complement de capacitació i formació professional.

L'empresa informará als representants dels treballadors/es sobre l'import anual assignat a aquest complement i la seva evolució.

28.8 Complement de capacitació i formació professional

L'objectiu general del complement de capacitació i formació professional és potenciar les capacitats professionals del personal de l'empresa, tot recercant millorar la qualitat del servei de l'Agència de Residus. Són objectius específics d'aquest complement disposar d'una plantilla amb un elevat nivell de formació general i específica, afavorir i estimular la comunicació interna i externa i potenciar la polivalència i la capacitat d'adaptació de l'organització a nous escenaris legislatius, tecnològics, etc.

En el supòsit que el treballador acreditat de forma satisfactòria la seva capacitació se li abonarà l'import anual corresponent prorratejat en 14 pagues de conformitat a la següent taula:

Categoria laboral	Import 2009 fins a
1	309 €
2	422 €
3	541 €
4	773 €
5	1.196 €
6	1.313 €
7	1.339 €

La primera avaluació, per conèixer la capacitat inicial dels treballadors/es de l'empresa, es farà l'any 2009 i s'hi destinaran 50.000€ per sufragar el sobrecost que se'n pugui derivar.

Aquest complement és consolidable i el seu pagament absorbirà complement *ad personam*.

L'import del complement de capacitat resultarà d'aplicar a l'import màxim de la taula anterior el percentatge que en resulti de l'aplicació del barem de valoració que les parts acordin.

Els treballadors/es acreditaran la seva capacitat cada dos anys. L'acreditació del percentatge de capacitat de cada treballador/a serà establerta per la Comissió de Formació del conveni a la vista de la documentació que s'estableixi a aquests efectes. Els membres d'aquesta comissió podran fer les consultes que considerin necessàries per tal de contrastar les dades i informacions utilitzades per a la valoració. Finalment la Comissió de Formació emetrà un informe de resultats de la valoració realitzada.

Per a què un treballador pugui participar en el procés d'avaluació de la capacitat haurà d'acreditar que en el moment de realitzar-se l'avaluació té assolida una experiència igual o superior a l'establerta per la seva categoria a la taula de l'article 27 del conveni.

Article 29

Pagues extraordinàries

El personal rebrà dues pagues extraordinàries anuals, els mesos de juny i desembre de cada any natural. L'import de cada paga extraordinària és la suma de les quantitats que cada treballador/a tingui reconegudes i acreditades el mateix mes de la paga, pels conceptes que s'han esmentat anteriorment, excepte el complement salarial per objectius i el de guàrdies.

Els períodes de meritació són els següents:

La paga de juny correspon al període comprès entre el dia 1 de gener i el 30 de juny de l'any en curs.

La paga de desembre correspon al període comprès entre el dia 1 de juliol i 31 de desembre de l'any en curs.

El càlcul de les pagues extraordinàries es realitza de forma proporcional al període treballat respecte al de meritació d'aquella paga.

Article 30

Incrementos salarials directes

Anualment seran revisades les retribucions salarials íntegres, tant pel que fa al salari base com als complements salarials que cada treballador/a tingui reconeguts, així com les taules salarials i tota la resta d'importos especificats en el conveni.

Aquesta revisió prendrà com a referència l'increment previst cada any per la Llei de pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi.

Aquesta revisió anual no és d'aplicació al complement salarial per objectius.

Article 31

Hores extraordinàries

L'hora extraordinària és l'hora de treball degudament autoritzada per l'empresa com a "hora extraordinària" que es porta a terme amb anterioritat o posterioritat a l'horari de referència del treballador/a.

Prèviament a la seva realització, aquestes hores han de ser sol·licitades pel superior jeràrquic del treballador/a afectat, acceptades per aquest/a i autoritzades per la direcció de l'empresa. Excepcionalment, en casos d'urgència degudament justificada, el superior jeràrquic del treballador/a pot autoritzar directament la realització d'hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries es compensen amb hores de lliure disposició, de manera que, per cada hora extraordinària especial (la treballada entre les 22 hores i les 7 hores del dia següent o en dia festiu) el treballador/a rebrà 1 hora i 45 minuts de lliure disposició. Així mateix, per cada hora extraordinària normal (la treballada entre les 7 hores del matí i les 22 hores del mateix dia) el treballador/a rebrà, en compensació, 1 hora i 30 minuts de lliure disposició. En ambdós casos, les hores de lliure disposició atorgades en compensació hauran de gaudir-se dins dels quatre mesos següents a la realització de les hores extraordinàries, llevat d'acord en contrari entre el treballador/a i l'empresa.

Per acord entre el treballador/a i l'empresa, la compensació de les hores extraordinàries podrà fer-se econòmicament, segons la taula següent, aplicable a partir de 2009.

Categoria laboral	Hora extra normal	Hora extra especial
1	20 €	24 €
2	21 €	26 €
3	23 €	28 €
4	25 €	31 €
5	29 €	35 €
6	33 €	39 €
7	36 €	42 €

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, s'acorda reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries. A tal efecte, un/a mateix/a treballador/a no pot superar les 80 hores extraordinàries anuals, si aquestes es compensen econòmicament.

31.1 Regulació específica de les hores extraordinàries i formació. Les hores extraordinàries podran demanar-se quan es destinin a la formació del personal laboral de l'empresa quan dita formació la rep el/la treballador/a fora del seu horari laboral de referència i és l'empresa qui organitza l'acció formativa.

Si l'empresa no és qui organitza l'acció formativa que rep el/la treballador/a, aquest té dret a la reorganització horària del seu horari laboral, però no podrà demanar hores extraordinàries.

Si és el/la treballador/a qui demana assistir a una acció formativa, aquesta formació no podrà comportar la petició d'hores extraordinàries.

Si l'empresa demana a un/a treballador/a que imparteixi una classe o ponència, fora del seu horari laboral de referència, el/la treballador/a tindrà dret a demanar el gaudiment d'hores extraordinàries sempre i quan la classe o ponència a impartir no sigui remunerada. Si la classe o ponència és remunerada, la compensació econòmica per impartir-la haurà de ser facturada i ingressada per l'empresa. No obstant això, el treballador podrà demanar a l'empresa cobrar directament la compensació econòmica per donar classe o impartir la ponència i no sol·licitar hores extraordinàries.

31.2 Còmput de les hores extraordinàries

Quan l'hora extraordinària a fer pel treballador/a vingui derivada d'una sortida extraordinària de més d'un dia de durada, es computaran les hores treballades fora

de l'horari laboral en el primer i en el darrer dia de la sortida extraordinària. En el sentit que, en el dia de la sortida, es computarà el temps que va des de l'hora de sortida del domicili del treballador/a fins a l'hora d'inici de la seva jornada laboral; en cas que l'hora de sortida sigui posterior a l'hora de finalització de la feina, es computaran les hores des de la sortida de la feina o del seu domicili i fins l'arribada al lloc de destí, i per altra banda, en el dia de la seva tornada, es computaran les hores que van des de la finalització de la jornada laboral del treballador/a fins a l'hora d'arribada al seu domicili. En cas que un dels dies computables no sigui laborable es computarà tot el temps emprat en el desplaçament durant aquell dia.

S'entén com a temps de desplaçament, el temps des de la sortida del seu domicili o de l'hotel fins a la arribada al hotel de destí o al seu domicili.

Quan es vulguin demanar hores extraordinàries vinculades a una sortida extraordinària, caldrà que l'afectat sol·liciti al mateix temps l'autorització per fer la sortida extraordinària i l'autorització per fer hores extraordinàries. En aquest cas, l'autorització de la sortida extraordinària comportarà directament l'autorització per fer hores extraordinàries.

Quan l'hora extraordinària a fer pel treballador/a no estigui associada a una sortida extraordinària i, per tant, es realitzi en el seu lloc, el càlcul de les hores extraordinàries computades seran les registrades pel sistema del control horari. I, en dia festiu, al total de les hores treballades en el seu lloc, segons reculli el sistema de control horari de l'empresa més el temps destinat a desplaçaments.

Article 32

Altres compensacions

L'empresa abonarà al treballador/a les despeses que aquest hagi d'efectuar com a conseqüència dels seus desplaçaments per motius laborals, de conformitat amb el contingut del present article. L'abonament requerirà, en tot cas, la conformitat expressa i prèvia del superior jeràrquic del treballador/a i la seva posterior justificació documental.

Les compensacions previstes en el present conveni col·lectiu són les següents:

32.1 Dieta per dinar o sopar

Com a norma general es paga dieta quan s'hagi d'efectuar l'àpat, com a conseqüència de la feina, fora de la localitat a on està situat el seu centre de treball i a on té el domicili del treballador/a. Així, prèvia aprovació i justificació de la despesa, a partir de 2009, l'import fix de la dieta que es pagarà serà de:

21 € per àpat a l'estat espanyol

26 € per àpat a l'estranger

Aquesta compensació econòmica no podrà, en cap cas, superar l'import màxim legal fixat per aquest concepte, a partir del qual s'hauria de fer la preceptiva retenció dins del full salarial del treballador/a.

32.2 Despeses de viatge

Totes les sortides de viatge per motius laborals del personal de l'empresa requereixen autorització expressa del superior jeràrquic i de l'empresa. L'empresa s'encarregarà de realitzar totes les reserves necessàries per aquestes sortides i se'n farà càrrec de les despeses que se'n derivin. Així mateix, prèviament a la sortida, abonarà una bestreta al treballador/a, independentment de la seva categoria laboral, per un import suficient per cobrir les despeses previsibles.

32.3 Desplaçaments

Per als desplaçaments per motiu de servei s'utilitzaran, sempre que sigui possible, els vehicles de l'empresa, els quals estan destinats exclusivament per a aquest ús. Els vehicles han de ser retornats a l'aparcament de l'empresa tot s'hagi finalitzat el servei fet.

Per acord previ entre treballador/a i empresa, aquesta abonarà al treballador/a, a partir del 2009, 0,28 €/quilòmetre per la utilització excepcional del vehicle propi. En aquest cas, l'empresa no es farà càrrec de les despeses derivades de reparacions o sinistres produïts en l'ús del vehicle propi.

32.4 Altres despeses

Les despeses derivades de la utilització d'aparcaments, taxis, peatges, combustible per als vehicles de l'empresa, etc. s'abonaran íntegrament, prèvia aprovació i justificació de la despesa. En el cas de peatges o combustible per als vehicles de l'Empresa, el/la treballador/a usuari dels mateixos ha d'utilitzar, sempre que sigui possible, els mitjans de pagaments facilitats per l'empresa.

Quan es portin a terme tasques fora de l'horari laboral normal per encàrrec de l'empresa que impliquin la realització d'un àpat en la població on està ubicat el centre de treball, serà abonada la despesa feta amb un màxim de l'import establert com a dieta a l'estat espanyol en aquest mateix article.

CAPÍTOL 5

Formació de personal

Article 33

La formació del personal

El/la treballador/a té el dret i l'obligació d'absentar-se del seu lloc el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos de formació que hagi estat inscrit per l'empresa. El temps de desplaçament es computarà com de treball efectiu i, en cap cas, no suposarà una minva de les seves retribucions ni de les hores de formació que estableix l'article 34.

Els treballadors/es que cursin estudis acadèmics i de formació i perfeccionament professional tenen dret a sol·licitar l'adaptació de la jornada laboral de referència d'aquell/a treballador/a per poder assistir a aquests cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin.

El personal de nova incorporació rebrà una formació inicial, tant sobre les tasques que desenvoluparà en el seu lloc de treball, com sobre seguretat i salut laboral i la gestió ambiental de l'empresa, que no suposarà una minva de les hores de formació que estableix l'article 34.

Article 34

El Pla de Formació

Anualment, l'empresa redactarà el Pla de Formació i en donarà publicitat una vegada aprovat per la Comissió de Formació.

Aquest pla de formació haurà de recollir, com a mínim, les necessitats formatives reflectides per cada responsable d'unitat o similar, i les propostes que els treballadors individuals puguin fer arribar a recursos humans durant el darrer trimestre de l'any anterior. Aquestes propostes seran trameses a la Comissió de Formació i estudiades pel departament de RRHH per tal d'incorporar-les al Pla de Formació redactat per l'empresa i que presentarà per a la seva aprovació a la Comissió de Formació. En qualsevol cas, hi haurà la possibilitat d'incorporar noves accions formatives en funció de les necessitats detectades durant l'any en curs.

El Pla de Formació haurà de possibilitar que cada treballador/a pugui rebre anualment un mínim de 40 hores de formació. Sempre que sigui possible, la formació organitzada per l'empresa es desenvoluparà fins a les 16 hores.

El Pla de Formació ha d'incloure els criteris d'inscripció del personal de l'Empresa en els cursos de formació, tant si són de presència obligatòria com voluntària pels treballadors/es.

Article 35

La Comissió de Formació

La Comissió de Formació té com a finalitat principal aprovar i fer el seguiment i control del Pla de Formació de l'empresa.

La Comissió de Formació està composta paritàriament entre representants de l'empresa i representants dels treballadors/es i les seves decisions s'adoptaran per consens.

Aquesta comissió es regirà pel seu reglament intern de funcionament, que ha de contemplar, entre d'altres qüestions:

El procediment a seguir per detectar les mancances de formació del personal per tal d'assolir un òptim desenvolupament professional.

Els mecanismes per elaborar el contingut mínim del Pla de Formació.

Els sistemes de control per la correcta execució del Pla de Formació.

La resolució de conflictes sobre la formació del personal.

Descripció dels barems per a la valoració del complement de capacitació i formació professional.

La determinació de criteris i percentatges de compliment dels aspectes no quantificables associats a la realització de la tasca.

Establir els mecanismes d'acreditació del percentatge de capacitació assolit per a cada treballador en virtut de l'establert a l'article 28.8.

Emetre informe de resultats de la valoració de la capacitació professional resultant de cada procés d'avaluació i donar-ne publicitat.

CAPÍTOL 6

Prevenició de riscos laborals

Article 36

Seguretat i salut laboral

La prevenició de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal de l'empresa i dels representants dels treballadors/es. L'empresa es compromet a potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva amb la finalitat que, en totes les actuacions, es tinguin presents com a prioritat la seguretat i la salut dels treballadors/es. També es compromet a coordinar les seves actuacions amb les dels serveis de prevenició.

A tots els llocs de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenició, higiene i salut laboral assenyalades a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenició de Riscos Laborals, modificada per la Llei 54/2003 de 12 de desembre, i als reglaments que la desenvolupin. La política de seguretat i salut laboral de l'empresa, aprovada pel Comitè de Seguretat i Salut, inspirarà i regularà l'estricta compliment de la normativa abans esmentada.

L'empresa i els representants dels treballadors/es acordem les mesures següents per al desenvolupament del que disposa aquesta legislació:

a) En compliment del deure de prevenició de riscos laborals, l'Empresa designarà un/a treballador/a amb contractació laboral fixa de caràcter indefinit per ocupar-se de l'esmentada activitat. El/la treballador/a designat haurà de ser un tècnic superior en prevenició de riscos laborals i serà el responsable de coordinar les tasques pròpies del seu lloc de treball amb els serveis de prevenició.

b) L'Empresa oferirà als treballadors/es, en el moment de l'accés a les seves places laborals, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del llocs que han d'ocupar. Igualment, de forma periòdica, oferirà un servei de vigilància de la salut a tots els treballadors/es, en funció de l'avaluació de riscos del seu lloc de treball. Els reconeixements mèdics es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat, la dignitat del treballador/a i la confidencialitat de tota informació relacionada amb el seu estat de salut. Les dades relatives a la vigilància de la salut seran posades en coneixement del treballador/a i no podran ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en el seu perjudici.

c) S'implementarà i actualitzarà en cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures que cal adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors/es. El pla s'actualitzarà sempre que es modifiqui substancialment l'ocupació i/o la distribució de l'espai. Igualment, es vetllarà pel compliment de la normativa de prevenició de riscos laborals en els llocs de treball situats en altres ubicacions.

d) L'empresa, amb la consulta prèvia al Comitè de Seguretat i Salut, designarà els treballadors/es encarregats de les mesures d'emergència, que gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'empresa i serà específica, adequada i suficient.

e) L'empresa realitzarà periòdicament les avaluacions de riscos de tots els llocs de treball i procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per eliminar els riscos i, si això no és possible, minimitzar-los. En els casos en què el Comitè de Seguretat i Salut ho consideri necessari, s'avaluaran també els riscos de caràcter psicosocial.

f) L'empresa proporcionarà una formació bàsica de 30 hores sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats de prevenció, així com la formació necessària a tots els treballadors/es per a la correcta prevenció de riscos en el seu lloc de treball.

g) El Comitè de Seguretat i Salut determinarà la roba de treball i els equips de protecció individual que han de ser utilitzats en tots els llocs de treball on, en funció de les seves particularitats, es consideri necessari.

h) L'empresa, en els casos en què el Comitè de Seguretat i Salut ho consideri necessari, elaborarà procediments de treball per al personal, tot buscant la implicació activa del treballador/a en la prevenció.

i) L'empresa presentarà anualment al Comitè de Seguretat i Salut una planificació detallada i concreta de les actuacions a realitzar en relació a la prevenció de riscos laborals. Aquesta planificació haurà d'incloure una periodificació dels mesuraments de la qualitat de l'aire i la llum en els centres de treball, així com les mesures de seguiment i control pertinents. La presa de mesures i la recollida de mostres i les posteriors anàlisis seran realitzades per personal especialista i els resultats obtinguts seran posats a disposició del Comitè de Seguretat i Salut.

j) L'empresa elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals que es produeixin, que serà lliurada al Comitè de Seguretat i Salut Laboral, i realitzarà el seguiment i la investigació d'aquests accidents, si procedeix.

k) El Comitè de Seguretat i Salut establirà els mecanismes d'informació en els casos d'assetjament moral, aplicant el protocol vigent aprovat per la Comissió paritària de Prevenció de Riscos Laborals per al personal administratiu, tècnic i laboral de la Generalitat de Catalunya del 22 de juliol de 2003.

CAPÍTOL 7

Millores socials

Article 37

Assegurances per als treballadors/es

Amb l'objectiu de garantir el correcte desenvolupament de les responsabilitats que comporta el treball en l'empresa, les parts acorden:

a) La subscripció d'una pòlissa d'assegurança per al personal de plantilla de l'empresa a qui, per motiu de les seves tasques i funcions tècniques, un tercer li pugui reclamar la reparació de danys ambientals derivats d'una errada, una actuació o una omissió feta en la prestació dels seus serveis professionals.

b) La subscripció d'una pòlissa d'assegurança col·lectiva que cobreixi la mort o la invalidesa, derivades d'accident, de qualsevol dels treballadors/es de l'empresa, les 24 hores del dia durant tots els dies de l'any. Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions de la Seguretat Social que el fet causant pugui produir tant per al treballador/a com per als seus hereus. Els imports mínims assegurats seran els següents:

Per mort derivada d'accident: 60.000 €

Per invalidesa derivada d'accident: 120.000 €

En cas de mort, el beneficiari serà la persona que el treballador/a hagi designat mitjançant comunicació formal o, en el seu defecte, els seus hereus legals.

Article 38*Servei de cafeteria i menjador*

L'empresa es compromet, directament o indirecta, a tenir en funcionament un servei de cafeteria i de restaurant per a tot el seu personal, en l'edifici del carrer Dr. Roux, 80 de Barcelona.

Independentment del paràgraf anterior, el personal tindrà dret a la utilització del recinte com a menjador i disposarà dels mitjans per a conservar i escalfar el menjar i netejar els estris.

Article 39*Ajut alimentari*

El/la treballador/a percebrà un ajut alimentari per cada dia que treballi la tarda o tardes pactades, i també les tardes en què treballi a petició del seu cap amb la pertinent autorització de l'empresa.

L'import per l'any 2009 serà de 9€ per cada tarda pactada i treballada. L'increment d'aquest import s'acordarà entre l'empresa i el comitè.

Aquest ajut es perdrà quan, el mateix dia, s'hagi produït un rescabament de despeses pel mateix concepte.

Article 40*Préstecs de l'empresa al seu personal*

Tot treballador/a té dret a demanar un préstec per un import màxim de tres pagues mensuals del seu salari net. En cas que el préstec sigui concedit, aquest es retornarà en un període màxim de 24 mesos i amb una amortització menor del 10% del salari net mensual del treballador/a, si no és que aquest/a sol·licita una amortització més gran. En qualsevol cas, es considerarà l'interès legal del diner aplicat a l'import prestat com a una retribució en espècie del treballador/a.

En cap cas un treballador/a que tingui concedit un préstec per part de l'empresa podrà sol·licitar-ne un altre si encara no ha cancel·lat l'anterior.

Article 41*Bestretes de l'empresa al seu personal*

Prèvia sol·licitud del treballador/a, l'empresa atorgarà una bestreta que, com a màxim, pot arribar al 90 % de la seva paga mensual neta. En aquest cas, la bestreta es descomptarà el mateix mes de la paga mensual del peticionari.

Així mateix, de forma addicional a l'anterior o aïlladament, es podrà sol·licitar una bestreta de l'import net de la paga extraordinària que es tingui meritada en el moment de la sol·licitud. La quantitat serà deduïda de l'import de la paga extraordinària afectada.

Article 42*Complement en cas d'incapacitat temporal i maternitat*

L'empresa complementarà el subsidi d'incapacitat temporal que acreditin els treballadors/es, sigui quina sigui la seva causa, així com el descans per maternitat, fins al 100 % de la retribució que els correspondria en cas d'estar actius. Aquest complement serà abonat des del primer dia de baixa o descans i durant tota la seva duració.

Article 43*Jubilació***43.1 Jubilació obligatòria**

Com a norma general, la jubilació dels treballadors/es serà obligatòria als 65 anys o la que legalment s'estableixi com edat general de jubilació.

L'empresa haurà de complir els següents requisits:

a) Que aquesta mesura es vinculi a objectius de foment de l'ocupació com per exemple: la transformació de contractes temporals en indefinits, el manteniment

de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualsevol altra que afavoreixin la qualitat de l'ocupació.

b) Que els treballadors/es que, quan compleixin els 65 anys, tinguin completat els períodes de carència mínim en la cotització de la Seguretat Social, així com la resta de requisits exigits legalment, per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

43.2 Jubilació anticipada

És aquella situació en la que el treballador/a es pot jubilar als 64 anys d'edat, cobrant el 100 % de la pensió de jubilació, sempre que l'empresa realitzi un contracte de relleu amb un treballador/a que el substitueix, d'acord amb els termes establerts en la legislació vigent.

43.3 Jubilació parcial

D'acord amb el que disposa la Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures amb matèria de Seguretat Social, els treballadors/es contractats a jornada completa que tinguin entre l'edat mínima establerta per la jubilació parcial i els 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podran accedir a la jubilació parcial.

43.4 Jubilació voluntària

Tots els treballadors/es que compleixin els requisits legals establerts tindran dret, quan arribin a l'edat de 60 anys, a la jubilació voluntària.

Els treballadors/es que s'acullin a aquesta possibilitat, sense que gaudeixin d'un altre règim de jubilació, rebran un premi de jubilació, segons s'estableix per l'exercici 2009 en el següent barem:

Als 64 anys: 8.611 €, més dues mensualitats

Als 63 anys: 11.840 €, més dues mensualitats

Als 62 anys: 16.145 €, més dues mensualitats

Als 61 anys: 21.527 €, més dues mensualitats

Als 60 anys: 27.985 €, més dues mensualitats

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació s'ha de formular com a mínim 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la de la presentació de la sol·licitud de jubilació. Si aquesta es sol·licita després d'aquest termini es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Article 44

Comissió de millores socials

La comissió de millores socials té per finalitat resoldre el repartiment del Fons d'Acció Social, donar la conformitat a la contractació del Pla de Pensions i fer el seguiment del seu funcionament.

Aquesta comissió estarà formada per quatre membres, dos designats per l'Empresa i dos designats pels representants dels treballadors/es i es constituirà en el termini de quinze dies a partir de la signatura del present Conveni.

La comissió fixarà el seu reglament de funcionament i adoptarà les decisions per consens entre ambdues parts.

La comissió es reunirà sempre que una part ho sol·liciti de forma justificada.

Article 45

Pla de pensions

El pla de pensions és un instrument d'estalvi que té l'objectiu principal de permetre que el/la treballador/a percebi unes prestacions complementàries a les atorgades per la Seguretat Social quan arribi la situació laboral de jubilació o per altres conceptes que la llei determini.

Es disposarà d'un pla de pensions pel personal en contracte fix de caràcter indefinit afectat pel present Conveni, així com pel personal amb contracte temporal que acrediti una permanència acumulada a l'empresa de 24 mesos, com a mínim.

L'adhesió al pla de pensions és voluntària i s'entendrà automàtica, llevat de manifestació escrita en contra per part del treballador/a.

45.1 Sistema d'aportacions

Es distingeixen dos tipus d'aportacions al pla de pensions:

1. Aportacions continuades de l'empresa al pla de pensions

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni l'empresa es compromet a destinar anualment a aquest pla de pensions l'import equivalent al límit màxim que s'estableixi a la Llei de Pressupostos d'aplicació.

La dotació econòmica que l'empresa realitzarà al pla de pensions en favor de cada una de les persones partícips es farà durant el primer trimestre de l'any i, en cap cas, s'extraurà de la seva nòmina. El llistat del partícips del pla de pensions, beneficiaris d'aquesta aportació, quedarà fixat el dia 31 de desembre de l'any anterior a la data d'aportació de l'empresa al pla de pensions.

2. Aportacions realitzades per les persones partícips

Les persones partícips podran realitzar aportacions voluntàries al Pla adreçant-se directament a l'entitat gestora o dipositària.

Article 46

Fons d'acció social

Es modifica el Fons d'Acció Social (FAS), destinat a ajuts econòmics per a necessitats de caràcter personal dels treballadors/es que compleixin els requisits establerts per la comissió de millores socials, en el sentit de que l'import actual correspon al 0,3% de la massa salarial del pressupost de cada any.

CAPÍTOL 8

Jornada laboral i horari

Article 47

Exclusions al règim de jornada i horaris

El present règim de jornada i horari laboral és d'aplicació a tot el personal de l'empresa, a excepció del personal vinculat al complement salarial de direcció.

Article 48

Còmput horari setmanal

El règim de jornada i horari es regeix pel còmput horari setmanal, pel qual un/a treballador/a compleix amb el seu horari si fa setmanalment el nombre d'hores establert a l'article 49 segons el tipus de jornada, sempre i quan la seva jornada diària compleixi el que estableix l'article 50.

El nombre d'hores a treballar les setmanes en que coincideixen la jornada ordinària i la jornada intensiva, serà la suma de les hores de cadascun dels dies, comptabilitzades a raó de 7 hores i 30 minuts per dia de jornada normal i de 7 hores per dia de jornada intensiva.

Tots els treballadors/es tenen dret a conèixer en tot moment el nombre d'hores que porten treballades durant la setmana.

Article 49

Jornada laboral

La jornada laboral es fixa en 37 h 30 min setmanals de dilluns a divendres en jornada ordinària i en 35 hores setmanals de dilluns a divendres en jornada intensiva. A efectes del present conveni, els dissabtes seran considerats com a dies no laborables.

La jornada intensiva serà efectiva, per cada any, des de l'1 de juny fins al 30 de setembre (ambdós inclosos), la setmana de diumenge de Rams a dilluns de Pasqua (ambdós inclosos) i del 15 de desembre al 10 de gener (ambdós inclosos). En cas

que un d'aquests dies sigui festiu, el canvi en el règim de la jornada s'aplaçarà al dia laborable immediatament posterior.

Durant la jornada ordinària, que correspon als períodes de l'any no definits com a jornada intensiva, regeix l'horari laboral ordinari.

Durant la jornada intensiva regeix l'horari intensiu. No obstant, el/la treballador/a pot optar per, mantenint la jornada setmanal de 35 hores, substituir l'horari laboral intensiu per l'horari laboral ordinari. El termini per a la comunicació a l'empresa serà en els 15 dies abans de l'inici de la jornada intensiva. Si el/la treballador/a opta per l'horari ordinari mantenint les mateixes tardes pactades que durant la jornada ordinària, no es considera modificació d'horari i, per tant, no està subjecte a aprovació per part de l'empresa. No obstant això, caldrà que ho comuniqui a l'empresa, de forma que si aquesta comunicació no es produeix s'entendrà que opta per l'horari de la jornada intensiva.

Article 50

Horari laboral

Amb l'horari intensiu no es treballa cap tarda, mentre que amb l'horari ordinari es treballarà un mínim d'una tarda i un màxim de quatre de dilluns a dijous, excepte els treballadors/es amb reducció de jornada, que poden optar a no treballar cap tarda. La determinació de les tardes pactades (nombre de tardes a treballar i quines seran) es realitzarà mitjançant un pacte escrit entre cada treballador/a i el seu comandament immediat i es comunicarà a l'empresa 15 dies abans del final de la jornada intensiva d'estiu. En cas de desacord entre el treballador/a i el seu comandament immediat, el primer escollirà el nombre de tardes a treballar i el segon determinarà quines seran aquestes tardes.

Per tal de poder complir el còmput horari setmanal el/la treballador/a que fa horari ordinari té dret a treballar tardes no pactades. En aquest casos, la jornada màxima serà com per les tardes pactades, però sense l'obligació de sortir a partir de les 17 h i amb sortida màxima a les 19 h.

Els dies que es treballi matí i tarda, sigui pactada o no, el descans mínim obligatori entre la sortida al matí i l'entrada per la tarda serà de 30 minuts.

Els horaris d'entrada i sortida per al personal amb jornada completa en funció del tipus de jornada i el tipus d'horari són els reflectits al quadre següent:

Quadre horari per al personal amb jornada completa

Tipus de jornada	Tipus d'horari	Matí		Tardes pactades i no pactades*		Permanència	
		Entrada	Sortida	Entrada	Sortida	Mínima	Màxima
Jornada ordinària (37 h 30 min)	Horari ordinari amb tarda pactada	8.00 a 9.30	14.00 a 15.00	14.30 a 16.00	17.00 a 19.00	7 h 30 min	9 h 30 min
	Horari ordinari amb tarda no pactada	8.00 a 9.30	14.00 a 16.00	14.30 a 16.00*	Abans de les 19.00*	5 h 5 h*	7 h 30 min 9 h 30 min*
Jornada intensiva (35 h)	Horari intensiu	8.00 a 8.30	A partir de 15.00			6 h 30 min	7 h 30 min
	Horari ordinari amb tarda pactada	8.00 a 9.30	14.00 a 15.00	14.30 a 16.00	17.00 a 19.00	7h	9h

Tipus de jornada	Tipus d'horari	Matí		Tardes pactades i no pactades*		Permanència	
		Entrada	Sortida	Entrada	Sortida	Mínima	Màxima
	Horari ordinari amb tarda no pactada	8.00 a 9.30	14.00 a 16.00	14.30 a 16.00*	Abans de les 19.00*	5 h 5 h*	7 h 30 min 9 h*

*Els límits per tardes no pactades

Per al personal amb reducció de fins un terç de jornada, els horaris d'entrada i sortida en funció del tipus de jornada i el tipus d'horari són els reflectits al quadre següent:

Quadre horari per al personal amb jornada reduïda

Tipus de jornada	Tipus d'horari	Matí		Tardes pactades i no pactades*		Permanència	
		Entrada	Sortida	Entrada	Sortida	Mínima	Màxima
Jornada ordinària	Horari ordinari amb tarda pactada	8.00 a 11.00	12.30 a 15.00	14.30 a 16.20	16.40 a 19.00	5h	7h
		3 h de permanència mínima entre 9.30 i 14.00		40 min de permanència mínima entre 16.00 i 17.00			
	Horari ordinari amb tarda no pactada	8.00 a 11.00	12.30 a 16.00	14.30 a 16.00*	Abans de les 19.00*	4 h	5 h 30 min
		3 h de permanència mínima entre 9.30 i 14.00				4 h*	7 h*
Jornada intensiva	Horari intensiu	8.00 a 11.00	Des de 12.30			4 h	5 h 30 min
		4h de permanència mínima entre 8.30 i 15.00					
	Horari ordinari amb tarda pactada	8.00 a 11.00	12.30 a 15.00	14.30 a 16.20	16.40 a 19.00	5h	7h
		3 h de permanència mínima entre 9.30 i 14.00		40 min de permanència mínima entre 16.00 i 17.00			
	Horari ordinari amb tarda no pactada	8.00 a 11.00	12.30 a 16.00	14.30 a 16.00*	Abans de les 19.00*	4 h**	5 h 30 min
		3 h de permanència mínima entre 9.30 i 14.00				4 h*	7 h*

* Els límits per tardes no pactades.

** Excepte en cas d'haver pactat les 4 tardes, que seran 3 h i 20 min.

Amb referència a aquest quadre, s'entén que el personal amb reducció de jornada que pacti no treballar cap tarda durant els períodes de jornada intensiva s'estarà acollint a l'horari intensiu.

Per reduccions de jornada superiors a un terç es pactarà la distribució horària entre el/la treballador/a i l'empresa, adaptant-se al màxim possible al quadre anterior.

Article 51

Horari de referència

L'horari de referència és la distribució setmanal del nombre d'hores diàries que el/la treballador/a estableix a efectes de calcular el seu còmput setmanal en aquelles setmanes que incloguin un o més dies festius, de vacances, o bé en què el/la treballador/a hagi estat indisposat. L'horari de referència ha de complir els mínims

i màxims diaris de permanència especificats a les taules de l'article 50 en funció de si el dia té la tarda pactada o no.

Quinze dies abans de la finalització de la jornada intensiva d'estiu el/la treballador/a haurà de comunicar per escrit a l'empresa el seu horari de referència per a tot l'any, podent-ne establir diferents horaris de referència per a la jornada ordinària i per a cada període de la jornada intensiva (Nadal, Setmana Santa i estiu). Per als treballadors/res que no ho comuniquin es considerarà que l'horari de referència correspon a 7 h 30 min diàries durant la jornada ordinària i 7 hores diàries durant la jornada intensiva.

Article 52

Modificacions de l'horari

Per acord entre el/la treballador/a i l'empresa es podrà canviar puntualment la/les tarda/des laboral/s per motius justificats. Aquesta modificació haurà de pactar-se entre el/la treballador/a i el seu comandament i s'haurà de comunicar a l'empresa als efectes de control horari.

Excepcionalment, el/la treballador/a podrà, en qualsevol moment, sol·licitar la modificació de l'horari laboral escollit i/o de l'horari de referència, però serà l'empresa qui podrà autoritzar el canvi demanat.

Per raons justificades d'excés puntual de feina l'empresa podrà sol·licitar a un/a treballador/a, de forma excepcional, l'ampliació de la seva jornada laboral pactada. Aquesta ampliació serà d'un màxim de 4 h setmanals en jornada de dilluns a dijous, durant un màxim de 2 setmanes al mes i dos mesos a l'any. La modificació serà pactada amb el comandament superior i serà comunicada a l'empresa per a la seva aprovació. L'autorització i la corresponent justificació de la sol·licitud es comunicarà per escrit al Comitè d'empresa, amb antelació a la seva execució, als efectes escaients. Les hores que el/la treballador/a faci per aquest concepte per sobre de les establertes a la seva jornada laboral seran incorporades al compte de les seves hores de lliure disposició.

Article 53

Pausa matinal

Tot treballador/a amb jornada completa té dret a gaudir d'una pausa de 20 minuts durant el matí, sempre que el servei de cafeteria estigui en funcionament. Quan aquest servei no estigui en funcionament i per al personal que no hi tingui accés, la pausa serà de 30 minuts.

El personal amb jornada reduïda té dret a gaudir d'una pausa de 15 minuts, sempre que el servei de cafeteria estigui en funcionament, i de 20 minuts si no ho està.

Aquesta pausa computa a tots els efectes com a temps efectiu treballat.

Article 54

Festius i vigílies

Tindran la consideració de dies festius els publicats com a tals per la Generalitat de Catalunya al calendari laboral i també els dies 24 i 31 de desembre.

Els dies corresponents a les vigílies de les festivitats de Reis, Divendres Sant, Sant Joan, la Diada Nacional de Catalunya i de les dues festes locals no seran laborables per la tarda i l'hora mínima de sortida pel matí durant la jornada intensiva s'avança a les 13:30 h.

La diada de Sant Jordi serà considerada com a una vigília a tots els efectes, excepte si la diada coincideix en dissabte o diumenge.

Cadascun d'aquests dies de vigília comportarà una reducció del còmput horari setmanal de la setmana on s'inclou. Per cada vigília, aquesta reducció serà de 2 hores si la vigília es troba en el període de jornada ordinària i d'1 h 30 min si es troba en el de jornada intensiva.

Cada dia festiu comportarà una reducció del còmput horari setmanal de la setmana on s'inclou. Aquesta reducció vindrà determinada per l'horari de referència personal establert per cada treballador/a.

En cas que durant el període de jornada ordinària un dia festiu o una vigília caigui en dissabte o diumenge, s'incorporaran al còmput d'hores de lliure disposició de cada treballador/a amb jornada completa 7 h 30 min en cas de festiu i 2 hores en cas de vigília i la part proporcional d'aquestes hores per la resta de treballadors/es. En cas que aquest fet es produeixi durant el període de jornada intensiva s'incorporaran 7 hores per dia festiu i 1 h 30 min per vigília al còmput d'hores de lliure disposició de cada treballador/a amb jornada completa i la part proporcional d'aquestes hores per la resta de treballadors/es.

Article 55

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes seran de 22 dies laborables per cada any complet de servei. Si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

Cada dia de vacances comportarà una reducció del còmput horari setmanal de la setmana on s'inclou. Aquesta reducció vindrà determinada per l'horari de referència personal establert per cada treballador/a.

El període de gaudiment de les vacances serà des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 31 de gener de l'any següent.

Per tal de compatibilitzar les vacances amb els períodes de menor activitat de l'empresa, com a mínim quinze dies de vacances, o la part proporcional equivalent, seran utilitzats durant la jornada intensiva.

El càlcul proporcional dels dies de vacances es portarà a terme per anys naturals.

Per poder gaudir de les vacances el/la treballador/a les haurà de sol·licitar prèviament pels mecanismes establerts a tal efecte i l'empresa les haurà d'autoritzar de forma expressa. El període mínim que es podrà sol·licitar serà d'un dia.

Les vacances no seran compensades econòmicament. En el cas d'extinció del contracte laboral d'un/a treballador/a a qui correspongui liquidar vacances no gaudides, l'import serà el que correspongui a una mensualitat ordinària, sense inclusió de les pagues extraordinàries.

Per acord entre el/la treballador/a i l'empresa, podran gaudir-se les vacances de forma diferent a l'establerta en aquest article.

Si el període de vacances coincideix totalment o parcialment amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs o del part, el permisos de maternitat, de paternitat, d'atenció de fills prematurs o de lactància o amb el període de suspensió de contracte de treball previst a l'article 48.4 TRLET, la persona afectada tindrà dret a gaudir les vacances un cop finit el permís, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís. (DA 11.6 Llei orgànica 3/2007 i article 16 Llei 8/2006, de 5 de juliol de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

CAPÍTOL 9

Permisos, llicències i excedències

Article 56

Condicions d'exercici

En cas que els permisos requereixin la presentació d'un justificant, el seu contingut ha de tenir la informació suficient per valorar els supòsits descrits en el present article, tenint sempre com a limitació el respecte a la privacitat i la intimitat del treballador/a.

D'acord amb el que disposa l'article 8 de la Llei 8/2006, no es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim

per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els articles 58.4, 58.5, 58.6, 58.9, 58.12 i 58.14 d'aquest conveni.

Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 58.13.

Article 57

Hores de lliure disposició

S'estableix un total de 70 hores de lliure disposició retribuïdes per cada any de servei a jornada completa i la part proporcional per jornades inferiors. Si el temps de servei fos inferior a un any, el nombre d'hores serà proporcional al temps treballat. En aquest cas, el càlcul proporcional de les hores es portarà a terme per anys naturals.

En cas d'extinció del contracte laboral d'un/a treballador/a a qui correspongui liquidar hores no gaudides de lliure disposició no derivades de les 70 hores inicials, l'import serà el que li correspongui considerant aquest nombre d'hores no gaudides com a treballades.

Les hores poden gaudir-se lliurement, sense necessitat de recuperar-les, amb un mínim de 30 minuts. La seva utilització requerirà una comunicació prèvia a l'empresa, i la seva concessió es troba subordinada a les necessitats del servei. Excepcionalment, i per motius justificats, la comunicació pot realitzar-se en el moment de la reincorporació a la seva plaça.

El període de gaudiment de les hores de lliure disposició serà des de l'1 de gener de cada any fins al 31 de gener de l'any següent.

En alguns supòsits, el/la treballador/a, amb la corresponent documentació acreditativa, podrà recuperar les hores emprades fins al final de la segona setmana posterior a la del gaudiment del permís. Les hores recuperades tornaran a formar part del seu còmput d'hores de lliure disposició. Aquesta possibilitat de recuperació es podrà demanar en els següents casos:

Visita mèdica, rehabilitació o tractament mèdic del treballador/a, a partir de les dues hores ja concedides per a visita mèdica.

Visita mèdica, rehabilitació o tractament mèdic d'un familiar de primer grau de parentiu que el/la treballador/a hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, temporal o permanent, a partir de la primera hora ja concedida per a visita mèdica.

Retards derivats d'incidents o accidents en mitjans de transport públics o privats.

L'incompliment de les condicions de recuperació establertes anteriorment comportarà automàticament la reducció de les hores de lliure disposició autoritzades i no recuperades del còmput general d'hores del sol·licitant.

Article 58

Permisos

58.1 Visites mèdiques

Tot treballador/a té dret a absentar-se de la feina per visita mèdica o rehabilitació per a ell mateix, o bé per a un familiar de primer grau de parentiu que el/la treballador/a hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, temporal o permanent. Com a excepció al règim general de recuperació de les hores de lliure disposició (article 57), en el cas de les visites mèdiques per al treballador/a les dues primeres hores d'absència no caldrà recuperar-les, mentre que en les visites mèdiques a un familiar de primer grau la primera hora no caldrà recuperar-la.

Les visites mèdiques seran considerades independents sempre que entre elles existeixi un interval mínim de 2 hores i cadascuna d'elles sigui justificada documentalment de forma independent.

58.2 Visites prenatales

En el cas de visites per a la realització d'exàmens prenatales o de tècniques de preparació al part, el/la treballador/a disposarà del temps indispensable per assis-

tir-hi, sense necessitat de recuperar-lo, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball, d'acord amb el previst en l'article 37.3.f) del TRLET i article 18.1 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Els/les treballadors/es que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadopció tenen dret a absentar-se de la feina per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball. (Article 18.2 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

58.3 Indisposició del treballador/a

Cada vegada que el/la treballador/a no pugui assistir a la feina per motius de salut, podrà absentar-se fins a 3 dies, sense haver de sol·licitar la baixa mèdica. No obstant, aquesta absència haurà de justificar-se de la següent manera:

Indisposició sobrevinguda a la feina: s'acceptarà com a justificant la comunicació prèvia al seu comandament immediat i al departament de Recursos Humans i Serveis Generals (en endavant, RRHH i SSGG) abans de absentar-se de la feina. Aquest dia computarà dins el temps màxim d'indisposició sense baixa.

Pel dies següents al de la indisposició, si el/la treballador/a continua indisposat, s'aplicarà la regulació d'indisposició no sobrevinguda.

Indisposició no sobrevinguda a la feina: el mateix dia de l'absència el/la treballador/a ha de comunicar al seu comandament immediat o a RRHH i SSGG la impossibilitat d'anar a la feina i el mateix dia de la seva incorporació s'ha d'aportar justificant mèdic que recomani al treballador/a repòs pel temps no treballat.

Per tal de facilitar la tasca de justificació, l'empresa elaborarà un model de formulari, a omplir pel metge, per tal de justificar la indisposició i la recomanació de repòs.

Aquest temps d'absència computarà a tots els efectes com a temps efectiu treballat.

Cada dia d'indisposició del treballador/a comportarà una reducció del còmput horari setmanal de la setmana on s'inclou. Aquesta reducció vindrà determinada pel seu horari de referència.

58.4 Matrimoni o unió de fet

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de dotze dies laborables consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini de sis mesos a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Les unions de fet s'equiparen al matrimoni quant a permisos i llicències laborals. Per gaudir d'aquests permisos o llicències, caldrà que el/la treballador/a porti un certificat d'empadronament de les dues persones en un mateix domicili o qualsevol altre document oficial d'on pugui deduir-se aquest fet.

58.5 Matrimoni d'un familiar

Tot treballador/a té dret a gaudir d'un permís retribuït d'un dia per assistir al casament d'un familiar fins al segon grau de parentiu. Si la cerimònia matrimonial se celebra a més de 200 quilòmetres de distància del seu centre de treball, el permís podrà allargar-se a dos dies. Caldrà que el/la treballador/a porti un document justificatiu.

58.6 Maternitat

El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort, malaltia o incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva. (Article 11.1 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

En el supòsit de discapacitat del fill/a o menor adoptat o acollit, aquest permís tindrà una durada addicional de dues setmanes. En el cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que el podran gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda. (DA 11.10.4 9è paràgraf Llei 3/2007).

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. (Article 11.2 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa, provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a més d'un període de permís. Si es tracta d'una adopció internacional i és necessari el desplaçament previ dels progenitors el permís pot començar fins a sis setmanes abans. (Article 11.3 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya i DA 11.10.4 6è paràgraf Llei 3/2007).

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'empresa. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal. (Article 11.4 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

El/la progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden compartir el permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut. (Article 11.5 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya i DA 11.10.4.8 Llei 3/2007).

L'opció exercida per un/a progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor/a. (Article 11.6 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

En el cas de mort de la mare, amb independència de que aquesta treballés o no, l'altre progenitor/a pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, computat des de la data del part, i sense descomptar la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. (DA 11.10.4 Llei 3/2007).

En el supòsit de mort del fill el permís no es veurà reduït excepte que transcorregudes les sis setmanes de descans obligatori per la mare, aquesta sol·licités reincorporar-se a la seva plaça. (DA 11.10.4 Llei 3/2007).

58.7 Naixement, adopció o acolliment d'un fill

El progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement

o a la d'arribada del/la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més. (Article 12 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

58.8 Paternitat

El progenitor/a, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís (Article 13.1 i 13.2 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

El progenitor/a d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill/a, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat. (Article 13.3 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Aquest permís podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial de com a mínim un 50%, previ acord entre l'empresa i el/la treballador/a. (DA 11 de la Llei 3/2007 que modifica art. 48 bis del TRLET).

58.9 Lactància

D'acord amb la normativa vigent, les treballadores per lactància d'un fill menor de 9 mesos tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. (article 14.1 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei. (Article 14.2 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que tots dos treballin. (DA 11.5.4 Llei 3/2007)

58.10 Permís per atendre a fills prematurs

En els casos de part prematur i en els que, per qualsevol altra causa, el nounat hagi d'estar hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió per maternitat podrà comptar-se, a instància de la mare o, en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare. (DA 11.10.4 4t paràgraf Llei 3/2007)

En els casos de parts prematurs amb manca de pes i aquells 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'ampliarà en els mateixos dies que el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. (DA 11.10.4 5è paràgraf Llei 3/2007)

58.11 Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència de la feina per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el/la fill/a discapacitat/da rep atenció. (Article 17 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

58.12 Mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica greu d'un familiar

El permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del centre de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. (Article 19 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya i DA 11.4 llei 3/2007)

58.13 Permis sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís. (Article 20 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

58.14 Trasllat de domicili

Tot treballador/a té dret a un permís retribuït de dos dies consecutius per trasllat de domicili. Per gaudir d'aquest permís caldrà justificar documentalment el trasllat mitjançant un rebut de mudances, un certificat d'empadronament o qualsevol altre document acreditatiu. Si el nou domicili es troba ubicat a més de 20 quilòmetres de l'anterior, el permís serà de quatre dies.

58.15 Exàmens oficials

Per realitzar exàmens oficials d'ensenyaments reglats, finals o alliberadors, el/la treballador/a té dret a prendre com a permís retribuït el dia immediatament anterior, si és laborable, i el temps indispensable el dia de l'examen.

58.16 Deures inexcusables de caràcter públic o personal

El/la treballador/a té dret a un permís retribuït durant el temps necessari per a l'exercici de deures inexcusables de caràcter públic o personal, sempre que ho justifiqui documentalment.

S'entenen com a deures inexcusables de caràcter públic o personal, entre d'altres, els següents:

Citacions de jutjats, comissaries, governs civils o militars.

Exàmens per a l'obtenció de permisos de conducció de cotxe o motocicleta.

Assistència a reunions d'òrgans de govern i comissions que en depenguin, o compliment de funcions derivades de la seva condició de càrrec electe com a regidor, diputat, senador, etc.

En el primer d'aquests supòsits, si el deure té com a origen l'activitat laboral del treballador/a, no caldrà la sol·licitud de les hores ni la justificació documental corresponents. Igualment, les hores excedents de l'horari laboral tindran la consideració d'hores extraordinàries.

58.17 Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar de la feina tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social. (Article 21 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Article 59

Reduccions de jornada

(Article 23 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Les reduccions de jornada establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

59.1 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

(Article 24 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Els treballadors/es poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor/a treballi.

Aquesta reducció de jornada té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

59.2 Reducció de jornada per discapacitat

(Article 25 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

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

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

59.3 Reducció d'un terç o la meitat de la jornada

(Article 26 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Els treballadors/es poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució respectivament, en els supòsits següents:

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

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

Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

59.4 Reducció d'un vuitè fins la meitat de la jornada

El/la treballador/a que per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de 8 anys o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat remunerada tindrà dret a una reducció de la jornada de

treball, amb la disminució proporcional del sou, entre al menys una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de la jornada (DA 11.5.5 Llei 3/2007).

Article 60

Llicències sense retribució

Tot treballador/a amb una antiguitat superior a un any té dret a sol·licitar una llicència sense retribució, sempre que aquesta no superi els sis mesos de durada cada dos anys.

En aquest cas, l'empresa pot atorgar la llicència demanada, reservant la plaça laboral al peticionari, sempre que la llicència es justifiqui raonadament per atendre circumstàncies familiars o personals o per raó d'estudis, però en cap cas per treballar a compte propi o d'altri.

Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pot realitzar en sis mesos, el període s'ampliarà, com a màxim, fins a la durada del curs lectiu.

Article 61

Excedències voluntàries del personal

Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest article, a excepció de les excedències per interès particular, tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral tal i com es regula a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Pel que fa a la resta de condicions aplicables no recollides en el present article serà d'aplicació el que disposa l'article 46 del TRLET i les seves modificacions posteriors.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en l'empresa per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Excepte indicació expressa en el text, el període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat, del sistema de previsió o drets passius i el/la treballador/a té dret a assistir a cursos de formació professional així com a la reserva de la seva plaça laboral durant tot el període d'excedència. (Articles 4, 5 i 7 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Per a les excedències sense reserva de plaça laboral o quan finalitzi aquest període de reserva, si el/la treballador/a demana el reingrés com a màxim un mes abans de la finalització de l'excedència, tindrà dret a optar a la primera vacant que es produeixi de la seva mateixa categoria laboral o, si ho accepta, d'una categoria inferior amb el sou corresponent, sempre i quan compleixi els requisits de la vacant.

61.1 Excedència per interès particular

El personal amb una antiguitat d'almenys un any pot demanar per motius particulars l'excedència voluntària de l'empresa, amb una durada d'entre quatre mesos i cinc anys. En aquest cas, la direcció de l'empresa li atorgarà l'excedència.

L'excedència voluntària podrà tornar-se a demanar una vegada transcorreguts quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència.

El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat ni de drets passius, ni comporta la reserva de la plaça laboral.

61.2 Excedència per a tenir cura de fill o filla

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

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. (Article 4 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

61.3 Excedència per a tenir cura de familiars

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

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. (Article 5 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

61.4 Excedència per al manteniment de la convivència

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

El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat ni de drets passius, ni comporta la reserva de la plaça laboral. (Article 6 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

61.5 Excedència per violència de gènere

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

Durant sis mesos es reserva la mateixa plaça laboral, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere. (Article 7 Llei 8/2006).

L'empresa ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se. (Article 3 Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya).

Article 62

Excedències forçoses del personal

Es concedeix per la designació o elecció del treballador/a per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per tractar-se d'una activitat remunerada.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat, de consolidació de l'experiència i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva de la mateixa plaça laboral.

El reingrés ha de ser sol·licitat durant el mes següent al cessament del càrrec, i comportarà la reincorporació de forma immediata.

Article 63

Suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball

En els supòsits de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball s'aplicarà el que disposa l'article 48 del TRLET i les seves modificacions posteriors.

CAPÍTOL 10
Règim disciplinari

Article 64

Faltes

Tenen la consideració de faltes els incompliments contractuals del personal, els incompliments de les obligacions establertes pel present conveni i els incompliments o infraccions dels treballadors/es previstes en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus. En cas que l'empresa o els representants dels treballadors/es entenguin que s'ha produït una falta per part d'un/a treballador/a, però no es correspongui amb cap de les enumerades en els articles següents, haurà de convocar a la Comissió paritària per a què aquesta valori els fets denunciats i els tipifiqui. Si la Comissió paritària no resol la tipificació sol·licitada per l'empresa, aquesta podrà aplicar directament l'opció menys greu per al treballador/a.

64.1 Faltes lleus

Són faltes lleus les derivades d'incompliments puntuals que no comporten un perjudici rellevant a la resta del personal o a l'empresa.

Tenen la consideració de faltes lleus les següents:

a) La negligència en matèria de seguretat i salut laboral, pròpia o en relació a tercers, que impliqui un risc lleu i no causi un dany humà ni material.

b) L'incompliment de forma reiterada del còmput d'hores o de l'horari laboral vigent en cada moment.

c) Les negligències, descuits o retards d'un/a treballador/a en la prestació dels serveis o tasques que aquest té assignades, sempre que no representin perjudicis destacables.

d) La manca de consideració, les ofenses verbals o físiques lleus envers qualsevol membre de la plantilla, el personal extern col·laborador o el públic en general.

e) La falta d'assistència d'un dia a la feina, sense aportar la preceptiva justificació i en cas d'incapacitat temporal la no presentació de la justificació en els tres dies següents de la seva expedició, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, de conformitat amb aquest conveni.

64.2 Faltes greus

Es consideren faltes greus els incompliments que comporten un perjudici a la resta del personal o a l'empresa.

Són faltes considerades greus:

a) La comissió de tres o més faltes lleus, en el termini d'un mes, si han donat lloc a sancions.

b) La falta d'assistència de dos dies a la feina en el termini d'un mes, sense aportar la preceptiva justificació, i en cas d'incapacitat temporal la no presentació de la justificació en els tres dies següents de la seva expedició, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, segons la regulació que estableix el present conveni.

c) Les negligències, descuits o retards en la prestació dels serveis o tasques que un/a treballador/a té assignades, causant un perjudici rellevant a l'empresa.

d) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers qualsevol membre de la plantilla, el personal extern col·laborador o el públic en general.

e) La desobediència o l'incompliment manifest d'ordres o normes de treball quan suposin accions o omissions d'indisciplina.

f) L'abandonament injustificat de la feina.

g) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.

h) L'incompliment de les normes de Seguretat i Salut Laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que impliquin risc greu o provoquin danys lleus humans o materials.

i) La simulació de malaltia o accident.

64.3 Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus els incompliments que comporten un perjudici greu i rellevant a la resta del personal o a l'empresa.

Es consideren faltes molt greus:

- a) L'ofensa verbal o física a qualsevol membre de la plantilla o als seus familiars, o a la direcció de l'empresa.
- b) La comissió de tres o més faltes greus, en el termini de tres mesos, si han donat lloc a sanció.
- c) La falta d'assistència a la feina, durant més de dos dies en el termini d'un mes sense la preceptiva justificació i en cas d'incapacitat temporal la no presentació de la justificació en els tres dies següents de la seva expedició, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, segons la regulació que estableix el present conveni.
- d) L'abandonament injustificat de la feina quan causi un perjudici greu a l'empresa.
- e) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que impliquin risc molt greu o provoquin danys greus humans o materials.
- f) L'abús d'autoritat, així com la connivència dels superiors jeràrquics amb els seus subordinats en la comissió de faltes greus o molt greus.
- g) L'assetjament sexual a qualsevol membre del personal de plantilla o de qualsevol empresa externa col·laboradora.
- h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals, en els termes previstos per la normativa.
- i) El falsejament o l'ocultació voluntària de dades o informacions del servei o de caràcter laboral.
- j) L'embriaguesa habitual o la toxicomania que repercuteixin negativament en la feina.
- k) L'assetjament psicològic que pugui tenir repercussions físiques o psíquiques pel treballador/a de l'empresa, acreditat mitjançant sentència judicial o per aplicació del protocol per a la detecció i l'actuació en els casos de *mobbing* o assetjament psicològic laboral (aprovat per la Comissió paritària de prevenció de riscos laborals per a personal d'administració tècnic i laboral el 22 de juliol de 2003).

Article 65

Sancions

Les sancions que cal aplicar podran ser, com a màxim, les següents:

Les sancions per faltes lleus podran ser amonestacions verbals o per escrit i, en tot cas, no superaran els dos dies de suspensió de sou i ocupació. En el cas que la sanció pugui comportar suspensió de sou i ocupació s'ha de formalitzar mitjançant el procediment abreujat.

Les sancions per faltes greus no superaran els quinze dies de suspensió de sou i ocupació.

Les sancions molt greus no superaran els seixanta dies de suspensió de sou i ocupació, o bé, podran acabar amb l'acomiadament disciplinari del treballador/a.

65.1 Procediment sancionador abreujat per a faltes lleus

- a) És competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari el/la director/a de l'ARC.
- b) La resolució d'incoació, que contindrà el nomenament d'instructor/a, i la proposta de resolució, s'ha de notificar al treballador/a subjecte a expedient i als representants dels treballadors/es.
- c) Una vegada notificada la proposta de resolució al treballador/a, aquest/a disposarà d'un termini de 10 dies hàbils per presentar al·legacions o els documents que cregui convenients en la seva defensa, podent proposar la pràctica de prova.
- d) La proposta de resolució també serà notificada als representants dels treballadors/es, que podran emetre un segon informe en el termini de 10 dies hàbils.

e) L'instructor/a practicarà, si s'escau, aquelles proves que jutgi oportunes i, en tot cas, motivarà la no admissibilitat de les proves proposades.

f) Un cop transcorregut el termini, l'expedient complet s'ha de remetre a l'òrgan competent perquè dicti resolució. La resolució de l'expedient es notificarà al treballador/a i als representants dels treballadors/es.

El procediment de l'expedient no podrà superar el termini de 60 dies hàbils, llevat la suspensió de l'expedient per una causa justificada.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

65.2 Procediment sancionador per a faltes greus i molt greus

És competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari el/la director/a de l'ARC.

a) La resolució d'incoació, que contindrà el nomenament d'instructor/a, s'ha de notificar al treballador/a subjecte a expedient i als representants dels treballadors/es.

b) En aquesta mateixa resolució així com durant la tramitació del procediment es poden acordar mesures preventives per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats.

c) En el termini de 10 dies hàbils comptats a partir de la notificació de la incoació de l'expedient, l'instructor/a podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs.

d) Una vegada notificat el plec de càrrecs al treballador/a, aquest/a disposarà d'un termini de 10 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions o documents que cregui convenients en la seva defensa, podent proposar la pràctica de proves.

e) El plec de càrrecs també serà notificat als representants dels treballadors/es, els quals podran emetre un informe en el mateix termini de 10 dies hàbils, podent proposar la pràctica de proves.

f) L'instructor/a practicarà, si s'escau, aquelles proves que jutgi oportunes i, en tot cas, motivarà la no admissió de les proves proposades, o bé, passarà directament a dictar proposta de resolució.

g) Posteriorment, l'instructor/a elaborarà la proposta de resolució que es notificarà al treballador/a, el/la qual, en el termini de 10 dies hàbils, podrà al·legar davant l'instructor/a tot el que consideri convenient en la seva defensa.

h) La proposta de resolució també serà notificada als representants dels treballadors/es, que podran emetre un segon informe en el termini de 10 dies hàbils.

i) Un cop transcorregut el termini, l'expedient complet s'ha de remetre, a l'òrgan competent perquè dicti resolució.

La resolució de l'expedient es notificarà al treballador/a i als representants dels treballadors/es.

El procediment de l'expedient no podrà superar el termini de 90 dies hàbils, llevat la suspensió de l'expedient per una causa justificada.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

Article 66

Prescripció de les faltes comeses

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Amb l'inici del procediment disciplinari, o bé, amb la sol·licitud de convocatòria de la Comissió paritària, queda en suspens la prescripció de les faltes comeses, fins a la resolució del procediment iniciat o fins a la resolució de la citada Comissió paritària, sempre que la durada total del procediment no superi els tres mesos.

CAPÍTOL 11

Drets de representació col·lectiva

Article 67

Centre de treball

Es considera centre de treball la unitat productiva amb organització específica, que sigui donada d'alta, com a tal, davant l'Autoritat Laboral.

En les eleccions a representants dels treballadors/es de l'empresa, la totalitat d'establiments que radiquin en una mateixa província constitueixen un únic centre de treball.

Article 68

Representants dels treballadors/es

Als efectes del present Conveni es reconeixen com a representants dels treballadors/es els membres del Comitè d'empresa i els Delegats de Personal, si és el cas.

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/es per a la defensa dels seus interessos i tindrà les competències previstes a l'article 64 del TRLET i la capacitat i sigil professional indicats a l'article 65 del mateix text legal i les garanties previstes a l'article 68 del mateix. Es constituirà en tots aquells centres de treball de més de 50 treballadors/es sempre que es promoguin les corresponents eleccions.

Els Delegats de personal són els representants dels treballadors/es d'aquells centres que tinguin entre 10 i 50 treballadors/es i han d'exercir mancomunadament davant l'empresa els drets de representació a les províncies que no hi hagi Comitè. Tenen, a tots els efectes i segons l'article 62 del TRLET, les mateixes competències que els membres del Comitè d'empresa, i n'hi pot haver un per centre de treball.

Article 69

Competències dels representants dels treballadors/es

D'acord amb el que estableix el present conveni, els representants dels treballadors/es tindran les competències següents, entre d'altres:

Estudiar les condicions de treball en els diferents centres.

Proposar totes aquelles millores que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.

Ser informats o consultats en tots els casos de modificacions substancials de les condicions de treball, d'acord amb l'article 41 del TRLET.

Ser informats prèviament dels casos de mobilitat funcional que impliquin tasques d'inferior o superior categoria.

Emetre informe previ en tots els casos de reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals

Emetre informe previ en el termini de 15 dies en tots els casos de mobilitat funcional que comportin realitzar tasques de diferent categoria laboral.

Emetre informe previ en el termini de 15 dies en tots els casos de mobilitat geogràfica.

Rebre informació trimestral relativa a la plantilla i la seva evolució prevista, podent emetre informe si ho creuen convenient.

Rebre comunicació justificativa prèvia en els casos de prestació de serveis en treballs habituals o no esporàdics per als quals no existeixi una plaça laboral existent associada.

Ser informats dels processos de provisió de vacants.

Rebre trimestralment una relació desglossada per treballador/a de les hores extraordinàries.

Participar en la confecció del Pla de Formació que s'implanti a l'empresa.

Article 70*Crèdit horari i acumulació*

Cada representant dels treballadors/es, independentment de quina sigui la seva condició i àmbit de representativitat, disposarà d'un crèdit horari mensual de 20 hores per a la correcta realització de les seves tasques sindicals.

Els representants dels treballadors/es podran acordar l'acumulació d'hores dels diferents membres a favor d'un o diversos dels seus components, sense que en cap cas se superi el màxim total d'hores establert en el paràgraf anterior. L'acord d'acumulació haurà de ser comunicat a la direcció de l'empresa.

Les reunions dels representants dels treballadors/es amb la direcció de l'empresa no es comptabilitzaran a efectes del crèdit horari establert.

Article 71*Comitè Intercentres*

En cas d'existència de Comitè d'empresa en més d'un centre de treball de l'empresa, les parts signants del present conveni acorden negociar la constitució d'un Comitè Intercentres. Les funcions del Comitè Intercentres serien les ja previstes per als Comitès d'empresa, tenint en compte que el seu àmbit d'actuació i representativitat és la totalitat de l'empresa.

Els membres del Comitè Intercentres seran designats d'entre els components dels diferents Comitès de centre.

Article 72*Dret de reunió*

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors/es de l'empresa en la forma i condicions assenyalats en l'article 77 i següents del TRLET.

Els representants dels treballadors/es legalment acreditats a l'ARC poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn, com a màxim, una hora abans del descans del migdia o del final de la jornada. En qualsevol cas, la realització d'aquestes no ha de perjudicar la prestació de serveis.

El preavís de convocatòria s'ha de presentar a l'empresa amb una antelació mínima de dos dies laborables, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea i, si és el cas, de l'assistència de persones que no pertanyin a l'empresa.

Article 73*Mitjans materials*

L'empresa proveirà als representants dels treballadors/es legalment acreditats dels mitjans materials i logístics necessaris per a què puguin desenvolupar les seves funcions de representació.

DISPOSICIONS**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

Adhesió a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya

La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, és d'aplicació al personal de l'ARC en els aspectes no regulats en el present conveni així com en els seus articles que fan menció explícita a l'articulat d'aquesta Llei.

Al personal li seran d'aplicació les possibles modificacions d'aquesta llei i la posterior normativa relacionada.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Garanties processals

L'empresa garanteix l'assumpció dels costos derivats de la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances que puguin establir-se quan un dels seus treballadors/es sigui querellat, encausat, processat o demandat civilment per raó de la seva feina desenvolupada a l'empresa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Dret de protecció

Tot treballador/a té dret a ser assistit i protegit per l'empresa davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

No difusió de dades personals

En compliment de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, sobre protecció de dades de caràcter personal, en cap cas l'empresa difondrà les dades personals o familiars de què disposa sobre els seus treballadors/es.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Sancions de trànsit

En el supòsit que a un/a treballador/a, conduint un vehicle per motiu de servei i per causes alienes a la seva voluntat durant la jornada de treball, li sigui imposada una multa o sanció per l'autoritat competent, l'empresa tramitarà els recursos pertinents i es farà càrrec de la multa, llevat dels casos en què aquesta sigui imputable a negligència del conductor.

Si d'una sanció d'aquestes característiques se'n derivés la privació del permís de conduir al treballador/a, es respectaran les seves retribucions i se li assignaran altres funcions durant el temps que duri aquella privació.

Els serveis jurídics de l'empresa prestaran l'assistència necessària en els procediments jurisdiccionals que es derivin d'accidents de trànsit durant el servei, sense perjudici de l'assistència que correspongui a la companyia asseguradora ni de l'aplicació, si escau, del règim disciplinari amb les mesures que siguin adients. La responsabilitat civil subsidiària serà a càrrec de l'empresa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA

Publicitat del conveni

Un cop signat per les parts i registrat a l'autoritat laboral per a la seva posterior publicació, l'empresa lliurarà una còpia del text del conveni a cada treballador/a en plantilla, així com al personal de nova incorporació.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden sense efecte totes les condicions de treball i retributives de caràcter col·lectiu pactades amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest conveni.

(10.155.099)
