

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

*TRE/3476/2007, de 18 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0809102).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de maig de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

#### RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya per als anys 2006-2009 (codi de conveni núm. 0809102) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 18 de setembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Transcripció literal del text signat per les parts*

#### CONVENI

*col·lectiu de treball de l'empresa Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya, per als anys 2006-2009*

#### CAPÍTOL I

*Disposicions generals*

#### Article 1

*Àmbit*

Aquest Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa, i regularà les relacions laborals

entre el Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya, (d'ara endavant el Centre) i els seus empleats.

Quedaran exclosos de l'àmbit d'aquest Conveni el personal d'alta direcció.

El Centre respectarà com a condició més beneficiosa "ad personam" els contractes de treball signats amb anterioritat a la vigència del V Conveni col·lectiu.

#### Article 2

##### *Vigència*

Aquest Conveni serà vigent a partir del dia 1 de gener de 2006.

#### Article 3

##### *Durada*

El Conveni tindrà una durada de quatre anys i els seus efectes acabaran el dia 31 de desembre de 2009.

#### Article 4

##### *Pròrroga*

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat en la seva totalitat automàticament a partir de la data d'acabament, per períodes successius d'una anualitat, en el cas que no sigui denunciat per cap de les parts.

#### Article 5

##### *Denúncia*

El Conveni col·lectiu el podran denunciar les parts per a la seva rescissió o revisió. La denúncia es farà per escrit, i es dirigirà a l'altra part i a l'Autoritat Laboral amb una antelació mínima de 30 dies respecte al venciment inicial o al de qualsevol de les pròrrogues.

#### Article 6

##### *Prelació normativa*

Les normes d'aquest Conveni col·lectiu s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal.

En allò no previst, serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball, així com totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació al Centre.

#### Article 7

##### *Vinculació amb la totalitat*

Aquest Conveni col·lectiu estarà vinculat amb la totalitat fins i tot en el cas que amb alguns contractats s'estableixin condicions diferents o especialitzades.

En el supòsit que alguna de les condicions pactades fos nul·la, ineficaç o no vàlida, segons Resolució de l'Autoritat Laboral o per Sentència Judicial ferma, les parts, mitjançant la Comissió Negociadora, disposaran d'un termini de 30 dies per renegociar la condició, amb l'objecte de restablir l'equilibri de les recíproques obligacions i drets que s'hagin pogut trencar en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de 30 dies la Comissió Negociadora no ha arribat a acords, es sotmetrà a un arbitratge de dret.

#### Article 8

##### *Clàusula de garantia*

Si durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu es produeix, per reestructuració administrativa, algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídicolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

## CAPÍTOL 2

*Comissió Paritària*

## Article 9

*Comissió Paritària*

S'haurà de designar una Comissió Paritària de representació de les parts negociadores per estudiar, interpretar i decidir totes les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinar els procediments per resoldre les discrepàncies en el sí de l'esmentada Comissió.

## 9.1 Composició

La Comissió Paritària tindrà quatre components amb veu i vot, dos per part de la Direcció de l'Empresa i dos per part del Comitè d'Empresa.

## 9.2 Funcions

Interpretar el Conveni i vetllar pel seu compliment i correcta aplicació.

Mediació i resolució dels conflictes derivats de la interpretació del Conveni.

Arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades s'hi sotmetin prèviament per escrit. El resultat de l'arbitratge serà vinculant per a les parts.

## 9.3 Procediment

La Comissió Paritària es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

A partir del moment en què se li plantegi el problema, la Comissió disposarà de 15 dies naturals per reunir-se i prendre la seva decisió.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar composta per les 4 persones, 2 per part de la Direcció i 2 per part del Comitè d'Empresa.

Si en l'esmentat termini de 15 dies aquesta Comissió no arriba a cap acord, es sotmetrà a un arbitratge de dret.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària, se n'aixecarà acta, que signaran tots els components.

## CAPÍTOL 3

*Classificació professional*

## Article 10

*Qualificació i classificació del personal*

La classificació professional del personal del Centre s'engloba en sis grups professionals, diferenciats per funcions i responsabilitats com es detalla a continuació.

A la taula de grups professionals (annex 1) s'enumeren els sis grups professionals i a la taula salarial (annex 2) figura la retribució bàsica anual bruta de cada grup.

## Article 11

*Descripció dels grups professionals*

## Grup 0: Funcions de direcció

Aquest grup inclou els llocs de treball que tenen la responsabilitat de dirigir i planificar l'activitat del Centre, definint les polítiques que afecten al conjunt de l'empresa i del negoci, essent els responsables de les àrees/divisions de l'empresa i reportant directament al Director Gerent.

Les funcions van dirigides a establir polítiques orientades a l'eficaç utilització dels recursos humans i materials. Així mateix, aquests llocs assumeixen la responsabilitat d'assolir els objectius planificats en la seva àrea o divisió.

## Grup 1: Funcions de responsables funcionals

Aquest grup inclou els llocs de treball amb coneixements professionals profunds i un elevat grau d'autonomia. Tenen responsabilitat sobre una o varies funcions im-

portants del Centre, sobre les tecnologies TIC dels Departaments de la Generalitat o sobre programes estratègics, i actuen d'acord a directrius generals molt amplies.

Les responsabilitats assumides exigeixen coneixements a nivell de titulació universitària superior completada amb una dilatada experiència professional.

#### Grup 2: Funcions de comandaments tècnics

Aquest grup inclou els llocs de treball que tenen com a àmbit funcional un procés o un projecte que suposen una activitat tècnica o funcional especialitzada. Poden tenir o no responsabilitat sobre altres llocs interns del Centre o externs (proveïdors, consultors, etc.), realitzen funcions complexes amb fort component tècnic, sota objectius concrets o principis funcionals i amb autonomia dins del procés.

Les funcions a desenvolupar exigeixen coneixements equivalents a titulació universitària d'almenys grau mig, complementats amb període de pràctiques o experiència professional.

#### Grup 3: Funcions de tècnics, especialistes

Aquest grup inclou llocs de treball que s'encarreguen de processos i funcions que, encara que es realitzen sota instruccions/procediments precisos, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques, amb autonomia en la realització de les activitats i que exigeixen, de manera habitual, iniciativa i autonomia de pensament en la seva execució.

Aquests llocs solen tenir una supervisió directa del superior sobre la realització del treball i els resultats assolits.

#### Grup 4: Funcions bàsiques

Aquests llocs realitzen activitats d'acord a les instruccions precises i/o clarament establertes o detallades, amb supervisió propera per part del superior que els assigna la feina.

#### Grup 5: Funcions de personal en formació

Aquest grup està format per aquells llocs de treball que, mancats d'experiència i preparació específica pel sector, realitzen tasques instrumentals bàsiques i/o de suport als altres grups professionals, i d'introducció en les activitats pròpies de l'empresa.

Tanmateix, inclou les activitats auxiliars d'iniciació que contribueixin a l'adquisició dels coneixements pràctics i de formació necessaris per l'acompliment d'un treball més qualificat.

La permanència en aquest grup professional es revisarà, com a màxim, després d'un any amb la corresponent revisió salarial. En tot cas la permanència en aquest grup no podrà ser superior a 2 anys. Abans que finalitzi aquest període el treballador s'adscriurà al grup professional que li correspongui.

### Article 12

#### *Progressió professional*

Cada grup professional contempla diferents llocs de treball que suposen una progressiva assumpció de funcions i responsabilitats de manera que el treballador es pugui desenvolupar professionalment dintre del mateix grup. Les responsabilitats aniran associades a diferents nivells salarials dintre dels intervals de la taula salarial.

De la mateixa manera, i continuant amb la lògica progressió professional, el treballador podrà canviar de grup professional si les seves funcions i responsabilitats passen a ser les descrites en el grup professional superior.

La direcció revisarà anualment la progressió professional dels treballadors del Centre per afavorir el seu desenvolupament professional, ja sigui dintre del mateix grup o a través d'un canvi de grup professional.

Per valorar aquesta progressió professional la direcció tindrà en compte els aspectes següents:

Que el rendiment del treballador, la seva adaptació al lloc de treball i la seva actitud davant la feina siguin bones.

Que les funcions i responsabilitats del treballador estiguin dins de la definició

del grup professional superior o s'hagin vist incrementades dintre del grup al que pertany.

Que les competències professionals del treballador el capacitin per assolir més funcions i responsabilitats, ja siguin del seu grup professional o del grup superior sempre i quan hi hagi una vacant.

#### CAPÍTOL 4

##### *Contractació de personal*

#### Article 13

##### *Plantilla de personal fix*

La plantilla de personal fix de l'empresa està integrada pels empleats vinculats per la relació laboral comuna, de caràcter indefinit, aprovada pel Consell d'Administració del Centre.

La Direcció del Centre decidirà l'ocupació de vacants o amortitzacions d'acord amb criteris d'eficàcia empresarial, respectant la legislació laboral vigent i totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació al Centre. El Comitè d'Empresa serà informat d'aquestes decisions.

#### Article 14

##### *Provisió de vacants*

L'accés del personal es farà de conformitat amb els principis constitucionals, d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Tot i seguint els criteris esmentats en l'article anterior, quan la Direcció del Centre decideixi que ha d'ocupar una vacant, se seguirà aquest ordre:

##### 14.1 Provisió interna.

Qualsevol empleat que hagi manifestat la voluntat de canviar de lloc de treball es pot presentar al procés de provisió interna, signifiqui o no promoció. L'ordre en que es cobriran les vacants serà el següent:

- 1) Els empleats del mateix grup professional de la plantilla fixa de l'empresa per raó de la seva mobilitat funcional i/o geogràfica.
- 2) Els empleats que reuneixin els requisits per ser promocionats.
- 3) Els excedents del mateix grup professional de la plantilla fixa de l'empresa que hagin sol·licitat el seu reingrés.

El procés per cobrir una vacant per provisió interna serà el següent:

1) La Direcció farà públic l'anunci detallant número de places, grup professional, nivell salarial, tasques i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris i termini de recepció de sol·licituds.

2) El Comitè d'Empresa en serà informat prèviament.

3) Un cop tancat el termini de presentació de candidats, es farà la selecció valorant els candidats segons uns criteris objectius basats en els àmbits següents:

- a. Capacitat i aptitud
- b. Coneixements i experiència
- c. Actitud
- d. Antiguitat

4) Per decidir quin és el candidat o candidata idoni, la Direcció donarà una ponderació de fins el 75% i el Comitè d'Empresa de fins el 25% sobre un total del 100%.

5) Una vegada escollit el candidat, es publicarà el resultat.

##### 14.2 Provisió externa.

Si la vacant o plaça de nova creació no es pogués cobrir amb personal intern es contractarà externament els serveis d'un nou empleat.

La Direcció informará al Comitè d'Empresa del procediment de selecció a seguir i de les candidatures presentades.

**Article 15***Modalitats de contractació de personal*

La Direcció del Centre podrà fer ús de qualsevol modalitat de contractació a temps determinat o de caràcter indefinit que permeti la llei vigent.

La Direcció del Centre podrà utilitzar les modalitats de contractes bonificats, en funció de les característiques concretes de la persona contractada, sempre que es mantingui el caràcter fix de la plaça.

El Comitè d'Empresa serà informat de les contractacions que es facin a través de la Còpia Bàsica del contracte laboral.

**Article 16***Temps de prova*

El temps de prova en cada nova contractació serà de:

1 mes natural per a empleats dels grups professionals 5 i 4.

3 mesos naturals per a empleats dels grups professionals 3 i 2.

6 mesos naturals per a empleats dels grups professionals 1 i 0.

Durant el temps de prova en les noves contractacions, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho a l'altra part.

En les promocions internes es podrà establir un període de prova de fins a 3 mesos. Durant aquest temps tant el treballador com la Direcció del Centre poden decidir tornar a les condicions anteriors.

Seràn computables, com a temps de prova, els períodes en què l'empleat hagi treballat en les mateixes feines objecte del contracte fix, per raó de contracte anterior, sempre que la fi d'aquest s'hagi produït en els tres mesos anteriors al nou contracte.

La rescissió solament donarà dret a l'empleat a percebre les retribucions obligades en el temps treballat.

El període d'incapacitat temporal interromprà el període de prova.

**Article 17***Extinció del contracte*

L'extinció del contracte dels empleats es produirà per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels treballadors, i previ compliment de les formalitats aplicables a les diferents causes.

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser preavisada a la Direcció del Centre per escrit amb una antelació mínima de:

15 dies naturals per al personal dels grups professionals 5 i 4.

30 dies naturals per al personal dels grups professionals 3 i 2.

60 dies naturals per al personal dels grups professionals 1 i 0.

L'incompliment d'aquest termini de preavis donarà dret a l'empresa a ser indemnitzada amb una quantitat equivalent a les retribucions que hauria cobrat l'empleat durant el temps de preavis incomplert.

**Article 18***Reserva de places per a persones amb discapacitat*

La contractació laboral de persones amb discapacitat es farà d'acord amb la legislació vigent.

**CAPÍTOL 5***Temps de treball***Article 19***Jornada*

S'estableix la jornada laboral ordinària en 1.650 hores efectives en còmput anual.

Els càlculs retributius es faran a raó de 1.650 hores efectives a l'any i de 224 dies

hàbils. L'horari de treball es considerarà sempre integrat per les hores de treball efectiu.

#### Article 20

##### *Horaris*

L'inici de l'horari coincidirà amb el començament de la feina, i l'empleat haurà d'estar disponible per iniciar-lo immediatament. L'empleat també haurà de quedar-se al seu lloc treballant fins a la finalització de l'horari establert.

Es podrà modificar en 60 minuts l'horari d'inici i finalització de la jornada laboral sempre que sigui de comú acord amb el cap i garantint les necessitats del servei. La compensació d'aquest temps s'ha de fer, preferentment, el mateix dia.

L'horari pot ser amb jornada partida o continuada tal com es descriu a continuació:

##### 20.1 Jornada partida:

L'horari en jornada partida serà de 37,5 hores setmanals realitzat en les franges següents:

De 8.30 a 17.30 hores, de dilluns a dijous.

De 8.30 a 14.00 hores, els divendres.

De dilluns a dijous, el temps de descans per l'àpat serà d'una hora. Diàriament es gaudirà d'una pausa de 20 minuts.

##### 20.2 Jornada continuada:

L'horari en jornada continuada serà de 35 hores setmanals realitzat en la franja següent:

De 8.00 a 15.00 hores, de dilluns a divendres.

Diàriament es gaudirà d'una pausa de 20 minuts.

La jornada continuada es realitzarà des del primer dilluns de juny fins l'últim divendres de setembre i les dues setmanes de Nadal i Reis.

En el cas que la realització d'aquest horari impliqui la realització d'un nombre d'hores superior o inferior a la jornada anual, la Direcció i el Comitè acordaran anualment el sistema de compensació del nombre d'hores.

#### Article 21

##### *Hores extraordinàries*

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es dugui a terme i excedeixi de la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni. Ambdues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

Tindran la consideració de primer nivell les hores extraordinàries realitzades en dies laborables de dilluns a divendres.

Seran de segon nivell les que es realitzin des de les 22 hores del divendres fins les 6 hores del dilluns.

Les hores extraordinàries es compensaran preferiblement amb temps de descans. La compensació amb temps de descans serà a raó de 1 hora i tres quarts per cada hora extraordinària treballada de primer nivell i de 2 hores per cada hora extraordinària de segon nivell. Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de descans, es podran acumular per concentrar-les en una jornada laboral complerta, d'acord amb el cap immediat.

En el cas de ser abonades, es compensaran econòmicament segons la taula salarial vigent.

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any.

Quan per necessitats del servei s'hagi d'estendre la jornada totalment o en part de les 22 a les 6 hores, les hores treballades dins d'aquesta franja es compensaran addicionalment amb el complement de nocturnitat.

#### Article 22

##### *Descans entre jornades*

El descans mínim entre jornades consecutives serà obligatòriament de 12 hores.

## Article 23

### *Vacances*

23.1 Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de vint-i-cinc dies laborables, amb l'obligatorietat d'efectuar un mínim de quinze dies laborables continuats durant el període estival de jornada intensiva.

Es procurarà que el personal puguin fer-les des de l'1 de juny al 30 de setembre i de forma continuada si ho han sol·licitat, sempre que es pugui garantir que els serveis no quedin desatesos.

La resta de dies tindran la consideració de lliure disposició i es podran afegir als dies de vacances d'estiu.

A efectes de període de vacances, els dissabtes no es consideren dies laborables.

23.2 Les vacances d'estiu se sol·licitaran abans del dia 15 de maig i l'autorització està condicionada a que el servei quedi cobert.

Els dies considerats de lliure disposició, hauran d'estar autoritzats pel cap i estaran subordinats a les necessitats del servei. S'hauran de demanar amb un mínim de 15 dies d'antelació, excepte en casos de força major.

23.3 El dret a vacances es generarà a partir del dia 1 d'agost i fins el 31 de juliol de l'any en curs. Si el temps de servei en el Centre fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

24.4 Les vacances s'hauran d'haver fet dins l'any natural o dins de la primera quinzena de gener de l'any següent com a màxim.

25.5 En el supòsit que dos o més empleats d'un departament o servei coincideixin en la sol·licitud d'un mateix torn de vacances i no sigui possible accedir-hi, seran criteris preferencials per atorgar-les a un o l'altre:

L'empleat amb fills en edat escolar.

L'empleat amb cònjuge o parella que treballi.

L'empleat de més antiguitat.

Aquests criteris s'utilitzaran el primer any de coincidència i a partir del segon any es farà de forma rotatòria. Es podrà sol·licitar documentació acreditativa de les circumstàncies personals.

## Article 24

### *Calendari laboral*

Cada any, la Direcció del Centre confeccionarà el Calendari Laboral, entre l'última quinzena de novembre i la primera de desembre i el publicarà, una vegada revisat i acordat amb el Comitè d'Empresa.

## CAPÍTOL 6

### *Permisos. Llicències. Excedències. Reduccions de jornada*

#### *Preàmbul*

En aquest capítol es descriuen les excedències, permisos, reduccions de jornada i llicències que pot gaudir el personal del Centre. Bona part d'aquests estan extrets 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 que té com a objectiu crear un sistema que permeti una implicació més gran del personal al servei de les administracions públiques en la vida familiar sense que aquesta implicació comporti menyscar la prestació dels serveis públics.

En el preàmbul d'aquesta Llei es recull l'interès de l'Administració en que es puguin beneficiar de les mesures establertes per aquesta Llei no només el personal al servei de l'Administració de la Generalitat sinó també les persones que presten serveis en les diferents administracions, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya. A més, a la disposició addicional primera s'apunta la idea que aquesta Llei esdevingui principi orientador per modificar els Convenis col·lectius del personal laboral al servei de les administracions públiques. Amb aquest objectiu



s'ha adaptat l'articulat de la Llei a la situació particular del Centre tot respectant la filosofia i objectius que emanen de la Llei.

Aquest capítol del Conveni conté, d'una banda, els articles de la citada Llei adaptats al Centre i, de l'altra, les excedències, permisos i llicències no vinculades a aquesta Llei. En la primera part s'ha intentat mantenir l'articulat de la Llei per tal de facilitar la posterior actualització i l'aplicació del futur desplegament reglamentari de la Llei.

Les mesures establertes per la llei s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la Llei amb relació al còmput de terminis.

L'annex 4 mostra, a mode informatiu, un llistat de familiars ordenats segons el grau de consanguinitat i afinitat.

#### *Excedències vinculades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral*

##### Article 25

###### *Condicions generals*

25.1 Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest apartat tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina 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 i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

25.2 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 dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

25.3 L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis al Centre 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.

25.4 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.

25.5 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.

25.6 En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 29, l'Administració 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 26

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

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

26.2 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.

26.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

**Article 27***Excedència voluntària per a tenir cura de familiars*

27.1 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.

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

27.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

**Article 28***Excedència voluntària per al manteniment de la convivència*

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

28.2 El període d'excedència no computa als efectes de triennis i de drets passius.

**Article 29***Excedència voluntària per violència de gènere*

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

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

*Permisos vinculats a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral***Article 30***Condicions d'exercici*

30.1 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 32, 33.5, 39 i 41.

30.2 Els permisos es comptabilitzaran en dies sencers, consecutius i laborables (de dilluns a divendres), tret que s'especifiqui una altra cosa en els articles següents.

30.3 Els permisos regulats per aquest apartat són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 42.

**Article 31***Permís per matrimoni*

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

**Article 32***Permís per matrimoni d'un familiar*

El personal del Centre té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

### Article 33

#### *Permís per maternitat*

33.1 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 o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

33.2 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.

33.3 En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

33.4 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'òrgan competent per a la concessió del permís. 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.

33.5 El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del 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.

33.6 L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest 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 o progenitora.

### Article 34

#### *Permís per naixement, adopció o acolliment*

El progenitor o progenitora 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 l'arribada del menor o 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 35

#### *Permís de paternitat*

35.1 El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

#### Article 36

##### *Permís per lactància*

36.1 El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. 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. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

36.2 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 37

##### *Permís per a atendre fills prematurs*

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

#### Article 38

##### *Període de vacances*

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

#### Article 39

##### *Permís per a atendre fills discapacitats*

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on 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 fill o filla discapacitat rep atenció.

#### Article 40

##### *Permís prenatal*

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

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

#### Article 41

##### *Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau*

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del

municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

#### Article 42

##### *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 43

##### *Permisos per situacions de violència de gènere*

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a 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 44

##### *Permisos de flexibilitat horària recuperable*

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, assistència a enterraments (excepte familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que tenen caràcter no recuperable segons l'Article 41) i obtenció del carnet de conduir. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís o la setmana immediatament posterior, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

##### *Reduccions de jornada vinculades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral*

#### Article 45

##### *Requisits de concessió*

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

45.2 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.

#### Article 46

##### *Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució*

46.1 El personal del Centre pot 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 o progenitora treballi.

46.2 La reducció de jornada regulada per aquest article 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.

46.3 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.

#### Article 47

##### *Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

47.1 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.

47.2 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.

#### Article 48

##### *Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions*

El personal del Centre pot 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:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de vuit anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) 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.
- d) Les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

##### *Altres permisos, llicències i excedències*

#### Article 49

##### *Condicions d'exercici*

49.1 Les sol·licituds detallades a continuació han de tenir el coneixement i, en cas necessari, l'aprovació del cap directe del treballador i de recursos humans.

49.2 Els permisos es comptabilitzaran en dies sencers, consecutius i laborables (de dilluns a divendres), tret que s'especifiqui una altra cosa en els articles següents.

49.3 Els permisos retribuïts que podran obtenir els empleats inclouen la retribució total que tingui l'empleat.

#### Article 50

##### *Permís retribuït per canvi de domicili*

Per canvi de domicili 2 dies laborables, 3 si el canvi s'ha de fer fora de Catalunya. Aquest permís podrà gaudir-se de forma continuada o discontinuada en dies sencers.

#### Article 51

##### *Permís retribuït per exàmens oficials*

El personal tindrà dret a 1 dia de permís a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, prèviament justificats. Aquest dia ha de

coincidir amb el dia de l'examen o l'immediatament anterior a elecció del treballador o treballadora. Si s'escull la segona opció, el temps necessari per fer l'examen que coincideixi amb la jornada laboral serà de caràcter recuperable.

#### Article 52

##### *Permís retribuït per malaltia greu d'un familiar de primer grau*

En els casos de malaltia greu d'un familiar de primer grau i un cop exhaurits els permisos de l'article 41 es podrà accedir a una reducció de la jornada laboral de fins a un 50% durant un màxim d'un mes sense pèrdua ni reducció de salari.

#### Article 53

##### *Permís retribuït per deures de caràcter públic i personal*

El temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic i personal; entenent com a tal els següents: citacions de jutjats, comissaries, sufragis, etc.

#### Article 54

##### *Permís retribuït per assumptes propis sense justificació*

Per assumptes personals sense justificació, es disposarà de 30 hores per cada any natural, els quals s'hauran de gaudir entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent, amb la comunicació prèvia i posterior autorització del cap corresponent. La seva distribució es podrà fer en jornades senceres, que es comptabilitzaran per les hores reals, o per hores en fraccions de 30 minuts. En qualsevol cas caldrà assegurar el manteniment del servei. Els dies d'assumptes personals no podran afegir-se, ni anteriorment ni posterior a dies de vacances.

#### Article 55

##### *Permisos no retribuïts*

Els empleats podran demanar fins a 5 dies de permís no retribuït cada any per atendre necessitats o circumstàncies no anomenades anteriorment. Aquests dies hauran de ser prèviament sol·licitats i no se'n faran més de 3 consecutius.

#### Article 56

##### *Llicències*

Els empleats podran sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se la llicència per treballar per compte propi o aliè, sense autorització expressa de la Direcció de l'Empresa.

La Direcció de l'Empresa decidirà, en cada cas, la concessió de la llicència si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina. Concedida la llicència, l'empleat gaudirà durant tot el període concedit de reserva del lloc de treball.

Per demanar la llicència s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any.

Les llicències seran de 1 a 3 mesos, i no es podran demanar novament si no ha passat 1 any des de la concessió de l'anterior.

Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en tres mesos, es concedirà pel temps necessari amb un màxim d'un curs escolar.

#### Article 57

##### *Excedència voluntària per interès particular*

Els empleats podran obtenir excedències voluntàries des de quatre mesos fins a cinc anys per motius diferents dels esmentats als articles del 26 al 29.

Durant el primer any, quedarà garantida la reserva d'un lloc de treball d'igual grup professional i similars característiques del què ocupen en el moment d'atorgar-los-hi l'excedència.

En allò no previst en aquest article serà d'aplicació l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

## CAPÍTOL 7

*Mobilitat funcional i geogràfica*

## Article 58

*Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional a l'àmbit de cada centre de treball permanent de l'empresa, es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 59

*Trasllat, mobilitat geogràfica i canvi d'ubicació del centre de treball*

59.1 Aquest article regula la destinació d'un treballador a un centre de treball permanent de l'empresa diferent d'aquell on estigui adscrit. Es regula tant el canvi d'un treballador de forma individual o col·lectiva com el canvi d'ubicació del centre de treball.

La distinció entre trasllat i mobilitat geogràfica vindrà determinada per la distància entre el límit del centre urbà de la residència del treballador i el límit del centre urbà del nou lloc de treball amb independència que el treballador canviï o no de domicili habitual. En aquest sentit, es considerarà trasllat quan aquesta distància sigui de 35 Km o menys i mobilitat geogràfica quan sigui de més de 35 Km.

59.2 Mobilitat geogràfica: sense perjudici del que es disposa en aquest article, la mobilitat geogràfica es regirà per l'article 40 de l'Estatut dels treballadors. El treballador tindrà dret a percebre les despeses pel desplaçament de l'empleat i dels familiars amb qui convisqui, així com de l'aixovar de la llar. Així mateix tindrà dret a una indemnització d'una sola vegada, l'import de la qual serà de quatre mensualitats de sou base de grup i complements salarials de caràcter permanent si no té familiars al seu càrrec amb els quals convisqui, i de nou mensualitats si en té.

La Direcció del Centre no podrà tramitar la mobilitat geogràfica de cap treballador si per cobrir el nou lloc hi ha treballadors del seu mateix grup professional, qualificació i capacitació que voluntàriament vulguin ocupar-lo. A aquests efectes la Direcció del Centre realitzarà un procés de selecció que es tramitarà de conformitat amb el que preveu l'article 14 d'aquest Conveni. En cas de concurrència de candidats tindrà preferència per cobrir el nou lloc el treballador que acrediti que la sol·licitud de trasllat obeeix a motius d'agrupació familiar amb el seu cònjuge o parella i/o fills que resideixin al lloc de destinació i, en igualtat de condicions, tindrà preferència el de més antiguitat en l'empresa.

59.3 Trasllat: En aquest cas, l'empresa compensarà a l'empleat amb una indemnització equivalent al major cost (diferència entre centres de treball) que hauria de suportar per desplaçar-se al nou centre de treball amb els mitjans de transport públic existents, i una altra indemnització compensatòria del major temps que hagi d'emprar per desplaçar-se de casa seva al nou centre i retorn, respecte al que emprava abans, calculada a raó del sou base de grup i complements salarials de caràcter permanent, pel seu preu ordinari.

## Article 60

*Viatges per raó de la feina*

Es consideraran viatges per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats itinerants de la mateixa feina.

Si s'ha de pernoctar fora del domicili habitual, la jornada de treball es perllongarà a 9 hores amb jornada partida en qualsevol període de l'any. L'excés de jornada quedarà compensat amb el complement de nit fora, tal i com s'especifica a l'article 64.3.2 d'aquest Conveni i inclourà el temps de desplaçament des del lloc de treball habitual de l'empleat fins al lloc on s'ha de realitzar la feina.

Si el desplaçament és superior a un dia i es pernocta en la població més propera al lloc on s'ha de treballar, la jornada inclourà el desplaçament des del lloc de pernoctació fins a la ubicació de la feina a fer.



Es pernoctarà fora quan les necessitats de feina ho aconsellin d'acord amb el cap i actuant sempre tenint cura de les normes de seguretat establertes al capítol 12.

#### Article 61

##### *Aparcament*

En el cas que l'empresa sigui traslladada a una zona de difícil accés, pel que fa referència al transport públic, l'empresa disposarà d'un mitjà alternatiu de transport per al personal des de l'estació de Metro més pròxima a les instal·lacions de l'empresa, o bé de places d'aparcament pel personal.

#### CAPÍTOL 8

##### *Condicions retributives*

#### Article 62

##### *Estructura retributiva*

L'estructura retributiva serà:

Sou base de grup (Article 63)

Complements salarials (Article 64)

1. Personals

1.1 Complement personal consolidat

1.2 Antiguitat

2. De lloc de treball

2.1 Complement de comandament i/o responsabilitat

2.2 Complement de compensació per encàrrec de funcions

2.3 Nocturnitat

3. De quantitat de treball

3.1 Hores extraordinàries

3.2 Nit fora

4. De productivitat i objectius

Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials (Article 65)

1. Quilometratge

2. Dietes

2.1 Allotjament

2.2 Dieta àpat

2.3 Despeses a justificar

#### Article 63

##### *Sou base de grup*

El sou base de grup és la part de la retribució del treballador fixada en funció del grup professional com a contraprestació pel correcte desenvolupament de les tasques que té encomanades, per a la realització de la jornada de treball i pels períodes de descans computables com a treball.

El sou base anual de cada grup professional en què estan retribuïts els llocs de treball són els que s'assenyalen a la taula salarial de l'annex 2.

#### Article 64

##### *Complements salarials*

Són Complements Salarials les retribucions del treballador que s'afegeixen al sou base de grup, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

64.1 Personals.

Retribueixen les condicions personals dels treballadors i treballadores que no s'han valorat en el sou base de grup corresponent al seu grup professional.

64.1.1 Complement personal consolidat.

Aquest complement retribueix el valor afegit que un treballador o treballadora aporta a un lloc de treball estàndard i va lligat al grau de desenvolupament del treballador dintre del seu grup professional.

Serà individual i es podrà percebre en funció de l'avaluació que del treballador en faci el seu cap en la revisió anual de la seva progressió professional.

Aquest complement serà consolidat.

#### 64.1.2 Antiguitat.

Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes de l'empleat a l'empresa. La compensació econòmica per aquest concepte serà la mateixa per a totes les categories professionals, i consistirà, com a màxim, en vuit triennis. Aquest complement es percebrà per dotze mensualitats.

Es pagarà des del dia primer del mes en què es produeix cada venciment.

Per determinar l'antiguitat de cada empleat es computarà el temps de vinculació a l'empresa, entitat o departament des d'on hagi estat traspasat al Centre o la seva incorporació directa a aquest. Si està vinculat a l'empresa mitjançant contracte de duració determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació temporal anterior, sempre que la incorporació a la plantilla s'hagi produït sense solució de continuïtat i des de l'última contractació ininterrompuda.

#### 64.2 Complementos de lloc de treball.

Retribueixen les circumstàncies diferencials que puguin concórrer en un lloc de treball i que suposin una conceptualització diferent de l'habitual. Aquests complements, de caràcter funcional, depenen del desenvolupament efectiu del lloc de treball i no seran consolidables.

##### 64.2.1 Complement de comandament i/o responsabilitat.

El complement de comandament i/o responsabilitat remunera l'exercici efectiu de llocs de treball que d'acord amb les necessitats de l'empresa són considerats de comandament i/o que comporten responsabilitat sobre un àmbit funcional específic.

Aquests complements es percebran mentre es desenvolupi la tasca corresponent d'especial responsabilitat, comandament, supervisió o coordinació i es deixaran de percebre quan es deixin d'exercitar, per qualsevol causa, les funcions esmentades.

64.2.2 Complement de compensació per encàrrec de funcions: El complement de compensació per encàrrec de funcions té per objecte retribuir la diferència de sou base de grup quan es produeixi un encàrrec de funcions d'un lloc de treball pertanyent a un grup professional superior.

Aquest lloc de treball pot correspondre a un altre treballador amb reserva de lloc, o bé quan es cobreix per lliure designació o amb caràcter no definitiu, o bé quan es tracti d'un encàrrec temporal de funcions per a desenvolupar projectes de durada temporal determinada i sempre que no suposin l'establiment del complement establert a l'apartat anterior.

##### 64.2.3 Nocturnitat.

Totes les hores treballades entre les 22 h. i les 6 h. del matí, i la seva prolongació (siguin ordinàries, extraordinàries, laborables o festives), tindran un complement de nocturnitat.

#### 64.3 Complementos de quantitat de treball.

Es percebran per raó d'una més gran quantitat de treball aportada de conformitat amb els condicionaments de cada complement específic.

##### 64.3.1 Hores extraordinàries.

Les hores que tinguin caràcter d'extraordinàries, estructurals o no, tindran la compensació econòmica corresponent segons siguin de primer o segon nivell, tal com s'ha detallat a l'Article 21.

La retribució de les hores extraordinàries de primer nivell, serà el corresponent al preu d'hora ordinària pel càlcul d'hora extra incrementat amb un 75%.

A les de segon nivell els correspondrà un increment del 105%.

##### 64.3.2 Nit Fora.

Rebran compensació per desplaçament de nit fora per quantia diària el personal que hagi de pernoctar fora del seu domicili habitual per raons de feina, tal com ve detallat en l'Article 60. Aquest complement compensa l'allargament de jornada fins a 9 hores.

#### 64.4 Complement de Productivitat i Objectius.

El complement de productivitat i objectius compensa la major efectivitat desenvolupada, la participació en determinats projectes o activitats, o l'assoliment dels objectius marcats pel cap.

En funció dels objectius concrets, els treballadors o treballadores i la Direcció de l'Empresa podran pactar individualment les condicions d'aquest complement i subscriure aquest pacte per períodes anuals o determinats.

El personal que no pacti objectius concrets, tindrà dret al complement de productivitat variable en funció de l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa desenvolupada en el seu treball, i serà d'una quantia d'un màxim del 2% sobre el sou base de grup i complements salarials de caràcter permanent de cada treballador o treballadora, percebut en l'any en curs.

### Article 65

#### *Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials*

##### 65.1 Quilometratge.

És la compensació pels desplaçaments per raó de feina fets amb vehicle propi segons el preu unitari per quilòmetre que es detalla a la taula salarial de l'annex 2, sent a compte de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin el carburant, les reparacions, el manteniment i les assegurances del vehicle.

El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir de la distància quilomètrica existent entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació amb un marge addicional màxim de 35 Km. per cada dia que duri el desplaçament, i per raó de la necessària mobilitat en el lloc de destinació, tret dels supòsits excepcionals i demostrables en què aquesta modalitat en el lloc de destinació sigui necessàriament superior als 35 Km diaris.

Aquestes compensacions variaran anualment, a partir de l'1 de gener, d'acord amb el percentatge de variació de l'IPC de Transports de Catalunya durant l'any anterior.

##### 65.2 Dietes.

És la compensació de les despeses originades per manutenció i allotjaments esdevinguts en els desplaçaments per raó de feina que han estat a càrrec de l'empleat i/o prolongació de la jornada.

Les dietes d'àpat i allotjament en territori de l'Estat Espanyol i Andorra es detallen a la taula salarial de l'annex 2.

Aquestes compensacions s'incrementaran anualment, a partir de 1r. de gener, en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC d'Hostaleria de Catalunya durant l'any anterior.

Hi ha tres tipus de compensacions:

##### 65.2.1 Dieta d'allotjament.

Compensa la despesa que ha tingut l'empleat per dormir i esmorzar en establiments d'hostaleria en els desplaçaments de feina.

##### 65.2.2 Dieta d'àpat.

Compensa la despesa feta per l'empleat per dinar o sopar en els desplaçaments de feina i/o prolongació de la jornada.

Li correspondrà dieta d'àpat a l'empleat que viatja per raó de la feina i mentre ho faci i també el dia d'arribada si aquesta es produeix més tard de les 15.30 o les 21 hores.

També li correspondrà dieta d'àpat al personal no desplaçat que per raons de feina no pugui fer la interrupció a l'hora habitual de dinar o sopar i ho faci a deshora, o tingui que perllongar la jornada fins més tard de les 15.30 hores. Es considera l'hora habitual de dinar de 13.30 a 15.30 hores.

### 65.2.3 Despeses a justificar.

Compensa la despesa feta per l'empleat en viatges per raó de feina a l'estranger o a l'Estat Espanyol en esdeveniments especials on no es poden aplicar les compensacions estàndard i d'acord amb el seu cap. També compensa conceptes no recollits en els dos punts anteriors i que cal justificar, com poden ser taxis, pàrquings, àpats de feina, etc.

En aquest cas, es farà el pagament de les despeses justificades mitjançant factures, tiquets i comprovants de pagament. Aquestes despeses no poden ser degudes a conceptes compensats de forma estàndard en els dos punts anteriors.

## Article 66

### *Pagament de les retribucions*

Totes les retribucions acreditades pel personal es faran efectives per mensualitats corrents, i els conceptes variables es faran efectius, per mensualitats vençudes, al mes següent.

Tots els pagaments es faran mitjançant una transferència bancària al compte corrent o llibreta d'estalvi que hagi designat l'empleat. L'ingrés serà efectiu l'últim dia hàbil de cada mes.

El personal que cessi la seva activitat laboral abans de finalitzar el mes percebrà les retribucions acreditades i les parts proporcionals de les vacances al final del mes en què es produeixi el cessament. Pel càlcul de la retribució de les vacances no fetes en les quitances computaran el sou base de grup i els complements salarials de caràcter permanent de l'empleat.

Totes les retribucions que es fixen en aquest Conveni seran brutes i l'empresa en farà les retencions que, per Impostos i Quotes a la Seguretat Social, estableixi la llei.

En el full de nòmina, es detallaran el període, els diferents conceptes retributius, les deduccions i les prestacions de pagament delegat per compte de la Seguretat Social.

## Article 67

### *Càlcul de les retribucions*

Els pagaments mensuals es referiran sempre a 30 dies sigui quina sigui la durada natural del mes i seran el resultat de dividir per catorze la retribució anual bruta. Únicament es respecta les modalitats de cobraments dels convenis anteriors pel personal que així ho tingui establert.

## Article 68

### *Bestretes*

Els empleats podran sol·licitar bestretes de les seves retribucions mensuals acreditades fins al 90% del seu import net i el pagament es farà per transferència bancària. S'haurà de sol·licitar, com a mínim, 4 dies hàbils abans.

Aquests diners avançats seran descomptats de manera acordada per les dues parts i no es podrà atorgar una nova bestreta si no està retornada l'anterior.

## Article 69

### *Taules salarials*

Les taules salarials d'aplicació per l'any 2006 són les que es van acordar entre el Comitè i la Direcció en data 12 de juny del 2006.

Les taules salarials d'aplicació per l'any 2007 són les que consten a l'annex 2 d'aquest Conveni.

## Article 70

### *Increment salarial*

Anualment la Comissió Negociadora es reunirà a partir del dia 1 de gener per pactar l'increment que correspongui al sou base de grups professionals i als complements salarials.

## CAPÍTOL 9

*Acció social i millores*

## Article 71

*Destinació del personal amb capacitat disminuïda*

Els treballadors o treballadores fixes que per deficiència física o psíquica sobrevinguda, no invalidant i de caràcter permanent no puguin prestar serveis en el seu lloc habitual i se'ls destini a un altre lloc adient a la seva capacitat, conservaran el dret a percebre el sou base del seu grup professional anterior i els complements salarials personals.

## Article 72

*Complement del subsidi per incapacitat temporal*

L'empresa complementarà el subsidi per qualsevol situació d'incapacitat temporal (per malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional) dels empleats fins el 100% de la retribució total percebuda.

## Article 73

*Complement del subsidi per maternitat i paternitat*

Durant el període legal de descans per maternitat o paternitat, l'empresa complementarà el subsidi que l'empleada o empleat rep directament de l'INSS fins el 100% des del dia d'inici del descans.

Aquest càlcul percentual s'aplicarà sobre el 100% de la retribució total percebuda.

## Article 74

*Assegurances complementàries*

L'empresa té subscrit un contracte d'assegurança pels empleats, que garanteix una indemnització en cas de mort natural, mort derivada d'accident o invalidesa derivada d'accident. Els imports d'aquestes assegurances es detallen a l'annex 3.

En cas d'invalidesa derivada d'accident la indemnització serà proporcional al percentatge d'invalidesa segons el barem establert en la pòlissa d'assegurança.

En cas de mort el beneficiari serà la persona que el treballador designi mitjançant comunicació formal, o en el seu defecte l'hereu o hereus legals.

Aquestes indemnitzacions s'incrementaran anualment, a partir de l'1 de gener, en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC de Catalunya durant l'any anterior.

## Article 75

*Subvenció dinar*

El Centre lliurarà mensualment, a tots els empleats, un ajut per al menjar com a prestació indirecta del servei de menjador d'empresa pels dies de treball en jornada partida que tingui l'empleat.

L'import d'aquest ajut serà l'acordat a primers d'any. Aquesta compensació s'incrementarà anualment, a partir de l'1 de gener, en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC d'Hostaleria de Catalunya durant l'any anterior. En cas de no sortir publicat l'IPC català s'utilitzaria l'IPC d'Hostaleria de l'Estat Espanyol. El resultat s'arrodonirà al múltiple de cinc cèntims superior.

## Article 76

*Ajut familiar*

Als empleats del Centre se'ls abonarà el mes d'agost de cada any un pagament extraordinari per fill menor de 18 anys. En el cas que el pare i la mare treballin a l'empresa, el pagament es farà per unitat familiar.

Pel còmput d'edat dels beneficiaris es prendrà la data del 15 d'agost. Hi quedaran inclosos tots aquells que hagin nascut abans del 15 d'agost de cada any i els que en aquesta data no hagin complert els 18 anys.

**Article 77***Jubilació voluntària*

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

Als 64 anys: 3.000 euros més 2 mensualitats.

Als 63 anys: 3.332 euros més 4 mensualitats.

Als 62 anys: 3.665 euros més 6 mensualitats.

Als 61 anys: 4.000 euros més 8 mensualitats.

Als 60 anys: 4.332 euros més 10 mensualitats.

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

Aquest paràgraf no és aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

**CAPÍTOL 10***Formació professional***Article 78***Formació professional*

El Centre donarà al seu personal la formació i el perfeccionament professional necessaris pel bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball, per a la promoció professional i per mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i la del propi treballador.

Els empleats tenen l'obligació d'adquirir la formació que l'empresa imparteixi o faci impartir per centres externs.

Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques i les mesures de Prevenció de Riscos Laborals d'acord amb les directrius indicades a l'Article 91 d'aquest Conveni, el perfeccionament de les formes de treball, el reciclatge del personal i l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció dels treballadors i treballadores.

La Direcció del Centre podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació amb el treballador o treballadora. La Direcció de l'Empresa informará al Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa participarà en la programació dels Plans de Formació.

La Direcció de l'Empresa, consignará anualment en els seus pressupostos una dotació per al desenvolupament de la formació professional, en detallará la previsió del pla anual i informará al Comitè d'Empresa.

**Article 79***Objectius de la formació*

La formació s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a. Mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i del propi treballador.
- b. Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles en el grup professional i lloc de treball respectius.
- c. L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- d. L'ensenyament i el reciclatge d'idiomes.
- e. Facilitar la promoció del personal i l'adaptació a les noves situacions.
- f. Donar a conèixer els riscos laborals generals i específics, així com les normes i mesures de prevenció de riscos corresponents, d'acord amb el Capítol 12 d'aquest Conveni.

#### Article 80

##### *Assistència als cursos de formació*

Serà obligatòria la formació que l'empresa subvencioni totalment i que es faci o bé dins del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la retribució ordinària de l'empleat durant el temps que dediqui a formar-se.

Als cursos i seminaris que tinguin caràcter d'obligatori hi assistirà el personal designat, i, si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors o treballadores interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional al qual s'adreci.

#### CAPÍTOL 11

##### *Règim disciplinari*

#### Article 81

##### *Normes generals*

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'Article 83 del present Conveni i en l'article 54 de l'Estatut dels treballadors. Els treballadors i treballadores podran ser sancionats per la direcció a proposta dels caps o responsables i d'acord amb el procediment, la qualificació de faltes i les sancions que s'estableix a continuació.

No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el present Conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'Ordenament Jurídic i de Prevenció de Riscos i Salut Laboral.

El Comitè d'Empresa serà informat de totes les sancions imposades per falta molt greu. En el cas de faltes lleus i greus s'informarà al Comitè d'Empresa si el treballador sancionat ho sol·licita.

#### Article 82

##### *Procediment sancionador*

Les sancions es comunicaran sempre per escrit, llevat de les amonestacions verbals per faltes lleus.

Per a poder imposar sancions que impliquin suspensió de sou i/o acomiadament s'haurà de seguir el següent procediment sancionador:

a. Obertura d'expedient contradictori al treballador, mitjançant comunicació escrita indicant els càrrecs que s'imputen. D'aquesta comunicació es lliurarà còpia, simultàniament, al Comitè d'Empresa i a la secció sindical en el cas que el treballador estigui afiliat i així ho faci constar.

b. Concessió d'un termini de 5 dies laborables perquè l'imputat pugui formalitzar, per escrit adreçat al Director Gerent, les al·legacions que estimi pertinents sobre els fets imputats.

c. El Comitè d'Empresa i la secció sindical corresponent tenen dret a presentar, també, en el mateix termini i forma, els seus escrits d'al·legacions.

d. Transcorregut l'esmentat termini i, si s'escau, a la vista de les al·legacions formulades, la Direcció del Centre prendrà la decisió que consideri oportuna, la qual serà notificada per escrit en el termini màxim de 15 dies al treballador imputat.

e. De totes les sancions que la Direcció del Centre imposi per faltes molt greus s'informarà al Comitè d'Empresa i la secció sindical corresponent.

Els terminis abans esmentats es fixen sens perjudici dels terminis legals establerts per reclamar contra les sancions per via judicial.

#### Article 83

##### *Classificació de faltes*

Les faltes es classificaran en lleus, greus i molt greus.

### 83.1 Són faltes lleus:

- a. Les manques injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.
- b. La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia en un mes i/o la no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c. Les negligències, descuits o retards en la feina, que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- d. La manca d'educació envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
- e. Les descurançes o negligències en matèria de seguretat, riscos i salut laboral, que no provoquin danys humans ni materials.
- f. L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat i/o l'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

### 83.2 Són faltes greus:

- a. La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b. Les manques d'assistència no justificades de dos o tres dies en un mes.
- c. Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració i/o la desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis i/o que suposin trencar la disciplina.
- d. Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa que no siguin faltes molt greus.
- e. La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en el Centre.
- f. La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o d'ordre intern i reservat de l'empresa, si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons de la seva feina, tingui accés directe a les dades.
- g. La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- h. Les descurançes o negligències en matèria de seguretat i salut laboral que provoquin danys humans o materials apreciables.
- i. L'abandonament injustificat de la feina.
- j. L'incompliment de les normes de seguretat de riscos i salut laboral.
- k. L'incompliment de la prohibició de fumar als centres de treball i l'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o béns de l'empresa, en què es qualificarà de falta molt greu.
- l. L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- m. La simulació de malalties o accidents i/o la simulació o l'encobriment de faltes d'altres treballadors o treballadores en relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

### 83.3 Són faltes molt greus:

- a. La tercera falta greu en el termini de 90 dies.
- b. Les faltes d'assistència no justificades durant més de tres dies en el termini d'un mes.
- c. La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d. El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'empresa que causi danys greus.
- e. Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats, els seus familiars o a tercers relacionats amb l'empresa.
- f. L'abandonament injustificat de la feina quan causi perjudici greu.
- g. La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball sempre que s'hagi sancionat prèviament com a falta lleu o greu.



- h. L'incompliment de la bona fe contractual.
- i. L'embriaguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en la feina.
- j. Les infraccions en matèria de seguretat de riscos i salut laboral.
- k. Les descuresances o negligències en matèria de seguretat i salut laboral que provoquin danys humans o materials importants.
  - l. L'assetjament sexual o moral en l'àmbit de la feina.
  - m. L'ocultació de situacions d'incompatibilitat o l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
  - n. El falsejament de dades o informacions del servei.

#### Article 84

##### *Sancions*

En funció del tipus de falta comés pel treballador o treballadora la direcció del Centre aplicarà una de les sancions que s'estableixen a continuació.

##### 84.1 Per faltes lleus.

1. Amonestació verbal o per escrit.
2. Descompte proporcional a les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. La sanció es farà efectiva a la nòmina del mes següent al que s'ha notificat la falta.
3. Suspensió del sou i d'ocupació, d'un dia.

##### 84.2 Per faltes greus.

1. Suspensió del sou i d'ocupació, de 2 a 20 dies.

##### 84.3 Per faltes molt greus.

1. Suspensió del sou i d'ocupació, de 21 a 60 dies.
2. Acomiadament.

#### Article 85

##### *Compliment de les sancions*

Excepte en cas d'acomiadament, la Direcció no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus quan l'empleat sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

#### Article 86

##### *Prescripció i cancel·lació de faltes*

86.1 Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2 de l'Estatut dels treballadors.

86.2 Cancel·lació de faltes i sancions. La Direcció de l'Empresa anotarà en els expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat i les notes desfavorables que correspongui. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos les lleus, a l'any les greus, i als 18 mesos les molt greus respectivament. El termini començarà a comptar des de la data en que hagin esdevingut fermes.

#### CAPÍTOL 12

##### *Normes de prevenció de riscos i salut laboral*

#### Article 87

##### *Disposicions generals*

A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 de 8 de novembre (LPRL) i els reglaments i normatives que es publiquin com a desenvolupament d'aquesta llei.

**Article 88***Comitè de seguretat i salut laboral (CSS)*

Les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut seran les que estableix l'article 39 de la LPRL i l'article 16 de la Llei 54/2003.

La Direcció del Centre facilitarà la formació adient dels components del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i els acreditarà com a delegats de Prevenció, mitjançant l'expedició d'una credencial personalitzada.

**Article 89***Avaluació i prevenció dels riscos dels llocs de treball*

En aplicació de la normativa vigent, l'empresa realitzarà l'avaluació dels riscos específica dels llocs de treball d'acord amb els articles 15 i 16 de la LPRL, amb un servei propi del Centre o amb un servei extern sempre aplicant el Capítol IV de la LPRL.

En aquestes avaluacions es fomentarà la participació del personal del Centre d'acord amb l'article 33 de la LPRL.

Per incrementar la prevenció de riscos l'empresa realitzarà la vigilància de la salut, específica per a cada lloc de treball, del personal del Centre d'acord amb l'article 22 de la LPRL.

**Article 90***Protocols de seguretat i salut del Centre*

El CSS instarà a cada àrea a elaborar protocols de funcionament en tasques específiques per tal de prevenir riscos en aquells procediments que es considerin que comporten risc per al personal. Aquests protocols seran presentats prèviament en el CSS.

Un cop aprovats, s'informarà al personal afectat de l'existència i obligació de compliment d'aquests protocols, que han d'estar disponibles a la intranet del Centre. Al personal de nova incorporació, se'ls informarà d'aquest fet en el moment de donar-los d'alta.

Quan sigui necessari, constarà un exemplar de cada protocol necessari, com annex, a les contractes i subcontractes d'obres i/o serveis, incloent-hi una clàusula contractual que n'obligarà al compliment.

**Article 91***Formació del personal*

La formació del personal del Centre en matèria de prevenció de riscos serà continuada i es realitzarà d'acord amb l'article 19 de la LPRL.

Tot el personal de nova incorporació rebrà de forma obligatòria la formació sobre Seguretat i Salut Laboral general de l'empresa i específica pel lloc de treball a ocupar.

**Article 92***Condicions de treball durant l'embaràs i/o lactància*

Les treballadores en període d'embaràs i/o lactància hauran de ser objecte d'especial atenció i se'ls aplicarà l'article 26 de la LPRL.

En qualsevol cas, les dones embarassades no podran ser discriminades laboralment ni professional per raó del seu estat.

**Article 93***Comunicacions de seguretat*

El Centre ha de dotar d'un sistema de comunicació autònom i efectiu al personal que hagi de realitzar feines en llocs geogràficament aïllats.

**Article 94***Equips de protecció individual i roba de treball*

Serà d'aplicació l'article 17 de la LPRL, la roba de feina serà considerada com

a equipament de protecció personal i cada treballador o treballadora haurà de respondre de mantenir-la en bon estat.

L'empresa facilitarà al personal que ho necessiti la roba de treball adient a la seva feina substituint-la amb la periodicitat que calgui en cada cas.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral informarà a la Direcció del Centre sobre les necessitats, característiques i dotació mínima que calgui subministrar.

#### Article 95

##### *Procediment per a faltes relatives a la prevenció de riscos laborals*

Pel que fa a faltes i infraccions s'aplicarà el Reial Decret Legislatiu 5/2000 del 4 d'agost, secció 2a, article 11, per a faltes lleus, 12, per a infraccions greus i 13, per a infraccions molt greus.

#### Article 96

##### *Aplicació a les contractes, subcontractes d'obres i/o serveis i empreses de treball temporal i als seus empleats*

En els casos de coincidència en el mateix centre de treball, ja sigui en les oficines del Centre o en qualsevol altre emplaçament, de personal del Centre amb personal d'altres empreses serà d'aplicació estricta l'article 24 de la LPRL.

Tanmateix, en els casos de contractació de personal a través d'empreses de treball temporal, serà d'aplicació l'article 28 de la LPRL.

#### Article 97

##### *Obligacions dels empleats envers empreses contractades o subcontractades*

Tot treballador del Centre que observi activitats d'empreses contractades o subcontractades d'obres i/o serveis que incompleixin les normes generals i/o el Reglament de SSL del Centre té l'obligació d'informar al seu cap immediat, i la Direcció del Centre al responsable de l'empresa aliena, dels seus deures.

En qualsevol cas, serà d'aplicació la integritat de l'article 29 de la LPRL.

L'incompliment per part del treballador del Centre del que ve indicat en aquest article pot donar lloc a les sancions indicades en l'article 84.

### CAPÍTOL 13

#### *Drets de representació col·lectiva i de reunió*

#### Article 98

##### *Drets de representació col·lectiva i de reunió*

Per tot el que fa als drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors i treballadores en l'empresa que no estigui expressament modificat en aquest capítol s'estarà al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 99

##### *Dret de reunió*

Es reconeix el dret de reunió dels treballadors i treballadores en la forma i condicions assenyalats en l'article 77 i següents de l'Estatut dels treballadors.

Els representants dels treballadors i treballadores legalment acreditats poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral sempre que no se superin 2 convocatòries anuals amb 3 hores de duració en total. La resta de reunions i assemblees s'hauran de fer fora de l'horari laboral.

La convocatòria s'ha de comunicar a la Direcció del Centre amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i aquesta n'ha d'acusar la recepció. A la convocatòria ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assistiran a l'assemblea. El Comitè d'Empresa i la Direcció del Centre acordaran les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

## CAPÍTOL 14

*Disposicions diverses*

## Article 100

*Protecció de la intimitat*

L'empresa es compromet a adoptar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat de les dades personals o familiars dels membres de la plantilla, segons estableix la normativa vigent.

## Article 101

*Garanties processals*

L'empresa garanteix al personal que sigui objecte de querella, detenció, encausament, processament o demanda civil per raó de la seva feina en interès del Centre, la defensa jurídica, la representació processal, els costos d'enjudiciament i les fiances, amb dret a lliure elecció d'advocat i procurador, en les condicions que s'assenyalin en la pòlissa d'assegurances subscripta amb aquestes finalitats. Una còpia de la pòlissa anual vigent estarà a disposició del personal.

Tot i la lliure elecció d'advocat el pagament es farà segons les tarifes vigents establertes pel Col·legi d'Advocats.

Les inassistències al treball per detenció o presó preventiva o similars, segons el paràgraf primer d'aquest article, seran causa de suspensió del contracte, però, si l'empleat no és processat o és absolt per sentència ferma, l'empresa computarà el temps d'inassistència als efectes d'antiguitat i compensarà el treballador amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat. Aquesta compensació té caràcter d'ajut transitori per part de l'empresa cap al treballador i aquest haurà de retornar aquest ajut quan l'Administració de Justícia li faci efectiu el pagament que correspongui.

## Article 102

*Publicitat del Conveni*

Un cop signat per ambdues parts i registrat al Departament de Treball per a la seva posterior publicació al DOGC, es publicarà el Conveni a la Intranet del Centre i es comunicarà a tots els empleats la seva ubicació. Als qui s'incorporin de nou, en el moment de donar-los d'alta a l'empresa, se'ls informará de la ubicació on poden trobar el Conveni.

## Article 103

*Compatibilitats*

Són de plena aplicació a tot el personal del Centre les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al Servei de l'Administració de la Generalitat.

## CAPÍTOL 15

*Disposicions transitòries*

## DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 1A

*Adaptació d'excedències, permisos i reduccions*

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada de què hom gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

Els permisos de maternitat (Article 33), paternitat (Article 35), naixement, adopció o acolliment (Article 34), i la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

per tenir cura d'un fill o filla (Article 46) tindran caràcter retroactiu des de gener de 2007.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 2A

*Canvi en la classificació professional*

L'estructura retributiva de cada treballador o treballadora s'adaptarà a la nova estructura retributiva definida en el Capítol 8, en un termini màxim de 3 mesos a partir de la publicació al DOGC del present Conveni. El canvi en la classificació professional del nou Conveni, de categories a grups professionals, no afectarà el sou brut anual del personal del Centre. L'àrea de Recursos Humans comunicarà a cada treballador o treballadora la seva nova distribució retributiva.

El personal que percebi retribucions superiors a les previstes en el seu grup professional en aquest Conveni, una vegada s'adeqüi i apliqui l'estructura retributiva prevista, passarà a percebre un complement personal consolidat per la diferència entre la retribució anterior percebuda i la prevista en aquest Conveni. Aquest complement només s'absorbirà en cas d'accés definitiu a grups professionals de retribució superior en la part que correspongui aquesta diferència.

CAPÍTOL 16

*Disposicions addicionals*

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1A

*Pla de pensions*

El Centre té intenció d'incorporar-se a un pla de pensions. En concret s'estudiarà la possibilitat d'afegir-se, entre d'altres, al pla de pensions de la Generalitat de Catalunya que recull dins les seves bases l'opció que els ens locals i altres entitats de les administracions públiques catalanes s'hi puguin adherir.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2A

*Incorporació de millores al Conveni*

La Direcció i el Comitè d'Empresa estudiaran les millores socials i laborals que es promoguin dins i fora de la Generalitat de Catalunya per tal d'avaluar la seva possible implantació al Centre. Les modificacions que es vulguin dur a terme s'hauran de reflectir en acords i, si s'escau, en futures versions d'aquest Conveni.

ANNEX 1

*Taula de grups professionals*

G: grup; F: funcions.

G	F
0	Funcions de direcció
1	Funcions de responsables funcionals
2	Funcions de comandaments tècnics
3	Funcions de tècnics, especialistes
4	Funcions bàsiques
5	Funcions de formació

## ANNEX 2

*Taula salarial*

N: nivells retributius 2007; G: grup.

N	G0	G1	G2	G3	G4	G5
<i>Sou base de grup</i>						
Sou anual .....	47.994,75	39.462,35	31.996,50	24.852,59	20.139,66	15.998,25
Sou mensual (14 pagues) .....	3.428,20	2.818,74	2.285,46	1.775,18	1.438,55	1.142,73
<i>Antiguitat</i>						
Trienni .....	92,11	92,11	92,11	92,11	92,11	92,11
<i>Hora ordinària</i>						
Hora ordinària real .....	29,09	23,92	19,39	15,06	12,21	9,70
Hora ordinària per al càlcul d'hores extres .....	26,78	22,02	17,86	13,87	11,24	8,93
<i>Hores extres</i>						
Primer nivell .....	46,87	38,54	31,25	24,27	19,67	15,62
Segon nivell (festius) .....	54,91	45,14	36,60	28,43	23,04	18,30
<i>Nocturnitat</i>						
Hores de 22.00 a 6.00 .....	5,44	5,44	5,44	5,44	5,44	5,44
<i>Nit fora</i> .....	62,44	62,44	62,44	62,44	62,44	62,44
<i>Ajuda familiar</i> .....	428,47	428,47	428,47	428,47	428,47	428,47
<i>Dietes</i>						
Àpat .....	26,46	26,46	26,46	26,46	26,46	26,46
Allotjament .....	77,58	77,58	77,58	77,58	77,58	77,58
<i>Quilòmetres</i>						
Automòbil .....	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28	0,28
Motocicleta .....	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20

## ANNEX 3

*Taula d'assegurances complementàries*

C: concepte; I: import 2007.

C	I
Indemnització en cas de mort natural .....	24.951,31
Indemnització en cas de mort derivada d'accident .....	41.470,22
Indemnització en cas d'invalidesa derivada d'accident .....	fins a 82.940,44

## ANNEX 4

*Graus de consanguinitat i afinitat*

<b>Titular / Cònjuge</b>			
<b>Primer grau</b>	<b>Segon grau</b>	<b>Tercer grau</b>	<b>Quart grau</b>
Pare / Mare	Germà / Germana	Oncle / Tia	Cosí / cosina
Fill / Filla	Cunyat / Cunyada	Nebot / Neboda	Cònjuges cosins
Sogres	Avi / Àvia	Besavi / Besàvia	
Gendre / Jove	Cònjuges d'avis / àvies	Cònjuges de besavis/besàvies	
	Nét / Néta		
	Cònjuges de néts/netes		

(07.299.006)

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3479/2007, de 28 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Starman Hoteles España, SL (abans Meridien Hoteles España, SA) (codi de conveni núm. 0807901).*

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Starman Hoteles España, SL (abans Meridien Hoteles España, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de setembre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Starman Hoteles España, SL (abans Meridien Hoteles España, SA) (codi de conveni núm. 0807901) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 28 de setembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora dels Serveis Territorials  
a Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**ACORD**

*de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Starman Hoteles España, SL (abans Meridien Hoteles España, SL)*

**Assistents**

Per la representació de l'empresa: el senyor Richard Brekelmans, director general de l'Hotel Le Meridien Barcelona; la senyora Montserrat Mateo García i el senyor Delfi Ferrer Ramírez, tots ells en representació de l'empresa Starman Hoteles España, SL.

Per la representació social: el senyor Rafael Luque de la Rosa, senyor Antonio Illán Molina, les senyores Dolores Iglesias Castro, Pilar López Alejos i Anita Banyaa-Ao Chulyao, els senyors Antonio Benzal Barreto, Javier Martín Martín i