



CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DEL
CENTRE TECNOLÒGIC FORESTAL DE CATALUNYA
(2011 - 2015)

CAPITOL I

DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1 ÀMBIT FUNCIONAL

Als efectes d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu s'entendrà com a empresa el Centre Tecnològic Forestal de Catalunya (d'ara en endavant CTFC).

ARTICLE 2 ÀMBIT PERSONAL

Aquest Conveni Col·lectiu de Treball regula les relacions jurídicolaborals entre el CTFC i els seus treballadors i treballadores .

Aquest Conveni Col·lectiu és d'aplicació a tot el personal laboral que presti serveis al CTFC, independent de la modalitat de contractació que tingui, inclòs a qualsevol dels grups professionals reflectits a l'article 20 del present conveni.

El personal eventual de confiança, que podrà tenir tractaments específics pel que fa als aspectes concrets derivats del seu càrrec i el personal professional en prestació de serveis resten fora de l'aplicació d'aquest conveni.

ARTICLE 3 ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni tindrà vigència a partir de l'1 de gener de 2011 i fins al 31 de desembre de 2015 i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia, totalment o parcialment, per alguna de les parts signants amb una antelació de dos mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevulla de les seves pròrrogues.

Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Denunciat el Conveni en el temps assenyalat al paràgraf primer d'aquest article, les parts signants hauran d'iniciar converses en un termini no superior a un mes abans de la data de venciment del Conveni o de la seva pròrroga.

Fins que no s'assoleixi un nou acord exprés, el Conveni quedarà automàticament prorrogat en els seus propis termes.

ARTICLE 4 VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en aquest Conveni formaran un tot orgànic i indivisible.

ARTICLE 5 CLÀUSULA DE GARANTIA, COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Cap treballador o treballadora adscrita al present conveni i per efecte de la seva aplicació, pot percebre una retribució menor en conjunt a aquella que gaudia fins a la seva aplicació.

S'ha d'entendre que aquells complements que el personal cobrava, de més quantia, en concepte de millora voluntària, seran establerts com a millores voluntàries revaloritzables amb l'increment anual segons l'IPC de Catalunya.

ARTICLE 6 COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA DEL CONVENI

Es constituirà una Comissió Paritària al cap d'un mes de signar el present conveni, com a òrgan col·legiat, per a la interpretació, conciliació i vigilància de l'acompliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

La Comissió Paritària estarà formada per tres representants del personal i per altres tres representants de la Direcció del CTFC. Els i les representants del personal s'escolliran pel Comitè d'Empresa d'entre els seus i les seves components.

Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període de nou mesos, s'escollirà un president o presidenta, la missió del qual serà moderar les reunions i efectuar les convocatòries.

La Comissió Paritària comptarà amb l'assistència d'un secretari o secretària, que s'haurà escollit conjuntament per ambdues representacions, que tindrà veu però no vot. La seva missió serà aixecar acta tant dels acords com dels desacords, als quals arribi la Comissió, i de totes aquelles funcions que li siguin encomanades pel President o Presidenta. Custodiarà les actes, que hauran de ser signades per tots els i les membres i, a petició de qualsevol membre de la Comissió, estendrà les certificacions que li siguin sol·licitades.

La Comissió es reunirà, ordinàriament, cada sis mesos i, extraordinàriament, quan sigui requerida la seva intervenció urgent a petició d'una de les parts. Les qüestions que es plantegin a la Comissió Paritària, s'hauran d'efectuar per escrit.

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

Les reunions de la Comissió Paritària s'efectuaran dins de l'horari laboral.

S'entendrà constituïda la Comissió quan assisteixi la totalitat dels seus i les seves membres. Cadascuna de les parts podrà anar acompanyada, si el cas ho

requereix, de personal assessor amb veu, però sense vot. El domicili de la Comissió serà el CTFC.

Els acords o resolucions de la Comissió s'adoptaran per majoria de tots els seus i les seves membres i tindran el mateix valor que el pactat al conveni col·lectiu i, per tant, seran vinculants per ambdues parts. Les decisions de la Comissió s'emetraran per escrit en el termini màxim de quinze dies a partir de la data en què es reuneixi, i s'entendrà esgotada la intervenció de la Comissió en el supòsit de no emetre la seva decisió en el termini assenyalat.

Els acords i/o resolucions de la Comissió, així com la submissió en el seu cas, no privaran als afectats de recórrer a la via administrativa i/o judicial, segons correspongui, llevat que, per acord exprés entre les parts implicades, se sotmetin a la decisió de la Comissió Paritària, amb renúncia als seus drets.

Ambdues parts sotmetran la qüestió que es tracti al procediment de mediació i arbitratge davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

Entre les qüestions a sotmetre a l'esmentat procediment de mediació, inclouen expressament el cas d'empat en la Comissió Paritària.

El procediment, previst en els paràgrafs anteriors, serà sempre sense el perjudici que, en la forma paral·lela, quedi explícita, per a qualsevol de les parts afectades, la via procedent davant la Jurisdicció Ordinària.

Les matèries de la seva competència seran:

- A.- Vigilància i interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules del Conveni, per a la qual cosa les parts posaran en el seu coneixement els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que sorgeixin com a conseqüència de la seva aplicació.
- B.- Conciliació en els problemes col·lectius i qüestions que els siguin sotmeses de comú acord per les parts.
- C.- Informe previ a la classificació professional adequada de la persona treballadora per capacitat disminuïda i per realització de treballs de superior categoria.
- D.- Recepció de les propostes de revisió de llocs de treball i nomenament de les Comissions tècniques que hagin de resoldre la valoració dels grups professionals ostentada per qualsevol treballador o treballadora, per causa de modificació per part de l'empresa de les funcions específiques del respectiu lloc de treball, i ratificació de les propostes corresponents.
- E.- Estudi i definició de categories/nivells no recollits en el Conveni i que siguin aconsellables per raó de l'organització del treball, sempre que no

tinguin la via adequada en els sistemes de classificació previstos en els pactes d'aquest conveni.

F.- Vetllar per la correcta implantació dels sistemes de treball previstos en aquest conveni.

G.- Crear altres comissions per a estudiar temes puntuals i/o determinats.

H.- Qualsevol altra que determinin les disposicions vigents en matèria de convenis.

CAPÍTOL II

ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DEL TREBALL

ARTICLE 7 ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball, de conformitat amb el previst en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

ARTICLE 8 MODIFICACIÓ SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

El CTFC pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa.

Tenen la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Pel que fa a les modificacions substancials de les condicions de treball s'estarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 9 MOBILITAT GEOGRÀFICA. TRASLLATS

En el cas que la realització d'un projecte, programa o activitat comporti la mobilitat geogràfica temporal d'una o diverses persones de la plantilla, es primarà la mobilitat voluntària sobre l'obligatòria.

Les persones desplaçades en viatges internacionals per motius laborals per períodes curts compresos entre 3 i 21 dies fora del lloc de treball, cobraran els següents complements:

- i. 500€ a partir de 30 dies acumulats per viatges internacionals en l'any en curs
- ii. 750€ entre 31 i 50 dies acumulats per viatges internacionals en l'any en curs

- iii. 1.000€ a partir de 51 dies acumulats per viatges internacionals en l'any en curs

Aquesta compensació no és aplicable ni a les estades de recerca, ni als permisos per fer estudis o treballs a l'estranger.

L'empresa assumirà de manera íntegra les despeses de transport, manutenció i allotjament durant el trasllat, des de la localitat del centre de treball (Solsona, Espuga de Francolí, Barcelona i altres possibles seus) fins al municipi de destinació. O en el cas de sortir des del municipi de residència habitual, si aquest és més proper al lloc de destí.

El treballador o treballadora que s'hagi de desplaçar mitjançant tren, avió... no haurà d'anticipar el pagament d'aquestes despeses, sempre que sigui possible i la reserva s'hagi fet des del CTFC.

Pel que fa a les despeses corresponents a desplaçaments realitzats amb el vehicle particular s'atendrà a allò previst en aquest conveni.

Mobilitat per violència de gènere:

La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball de la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o dret a assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar als treballadors les vacants existents en aquell moment o les que ho poguessin estar en el futur. El trasllat o canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona. Finalitzat aquest període, la persona podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

Mobilitat per conciliació de la vida personal i laboral:

En cas d'una oferta de feina del mateix CTFC en altres localitats, la persona treballadora del CTFC que al·legui motius de conciliació de la vida personal amb la laboral, tindrà prioritat davant dels altres candidats o candidates.

Per aquest motiu, la plantilla del CTFC estarà informada en tot moment de les noves ofertes de feina en totes les seus del CTFC.

ARTICLE 10 DESPLAÇAMENTS PER RAÓ DE SERVEI

Es considerarà "Despesa de viatge" la quantitat que s'abona al treballador o treballadora per la utilització de qualsevol mitjà de transport més les despeses d'allotjament i manutenció per la prestació de serveis fora del centre de treball.

El valor del quilòmetre a pagar al personal del CTFC que utilitza vehicle propi serà de 0,28€/Km.

També, i prèvia presentació dels justificants, s'abonaran totes les despeses ocasionades pels desplaçaments, peatges, pàrquings, etc. Les despeses d'allotjament es pagaran sempre segons la factura presentada. Les reserves d'allotjament així com els passatges d'avió seran, sempre que sigui possible, fetes per l'empresa.

El CTFC atindrà, preferentment, de manera fixa les despeses de manutenció a través de la presentació de rebuts.

Per tal de complementar l'assegurança particular que cada treballador i treballadora paga del seu vehicle a fi d'arribar a poder pagar l'assegurança a tot risc, el CTFC, pagarà un plus a final d'any seguint el següent varem:

De 1.000 a 7.500 Km/any, el CTFC pagarà un plus de 50€/any

De 7.501 a 15.000Km/any, el CTFC pagarà un plus de 100€/any

A partir de 15.001 Km/any, el CTFC pagarà un plus de 150€/any.

ARTICLE 11 MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional a l'empresa s'ha d'efectuar d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador/a.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només és possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

L'empresa ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors/es.

En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, la persona pot reclamar l'ascens, si no hi obsta el que disposa el conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions realitzades per ella de conformitat amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del comitè o, si s'escau, dels delegats de personal, la persona pot reclamar davant la jurisdicció social.

El/la treballador/a té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos d'encàrrec de funcions inferiors, en els quals ha de mantenir la retribució d'origen. No es poden invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

El canvi de funcions diferents de les pactades no inclòs en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no, la submissió a les regles previstes per a les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat s'hagin establert en conveni col·lectiu.

Pel que fa a la mobilitat funcional, a tots els efectes, s'estarà al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 12 JORNADA

La jornada ordinària de treball queda establerta en 37 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, de dilluns a divendres. Sense perjudici de la jornada ordinària diària de treball, podran fixar-se jornades especials quan sigui necessari per raons de servei.

- A. Les persones empleades a les quals els falti menys de cinc anys per l'edat de jubilació forçosa, podran obtenir, prèvia sol·licitud, la reducció de la jornada laboral fins a la meitat, amb la reducció proporcional de les retribucions, sempre que les necessitats del servei ho permetin.
- B. La reducció de jornada podrà ésser sol·licitada i concedida, de forma temporal, pels treballadors o treballadores que ho precisin.
- C. La persona víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball. La concreció d'aquest dret es farà de comú acord entre la persona i l'empresa.
- D. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució per atendre un fill o filla. Es podrà 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'una filla o fill, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquesta o aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquesta tindrà 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. 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.

Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el personal ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

- E. Per atendre un o una familiar de primer grau, es podrà sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb reducció proporcional de les retribucions, per raó de malaltia molt greu durant un termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'una persona titular d'aquest dret per la mateixa persona causant, el termini de gaudiment es podrà prorratejar entre les mateixes, respectant, en tot cas, el termini màxim d'un mes.
- F. 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 ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal que aportin 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.
- G. Es podrà 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 el supòsits següents:
- Per a tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
 - Per a tenir a càrrec una o 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 autònoma, o que requereix dedicació o atenció especial.
 - Les persones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

D'acord amb el que estableix l'article 34.3 del Reial Decret Legislatiu de l'Estatut dels Treballadors, 1/1995, de 24 de març, entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, hi haurà, com a mínim, 12 hores.

ARTICLE 13 HORARIS

L'horari de treball ordinari pel personal del CTFC serà el següent:

- 1.- La jornada ordinària de treball serà de 37 h. i 30 minuts setmanals de dilluns a divendres.
- 2.- Les hores treballades diàriament seran registrades mitjançant un rellotge fixador.

3.-L'horari ordinari de treball contempla dos períodes diferents de temps de treball, períodes fixos i períodes flexibles.

El període fix suposa la presència obligatòria de l'empleat o l'empleada en el seu lloc de treball. El període flexible permet elegir el moment d'entrada i de sortida, d'acord amb les exigències del treball i les necessitats de l'individu.

4.- En cada jornada laboral ordinària, s'estableix:

- a. un període fix al matí, de 9.30 a 13:00 hores,
- b. dos períodes flexibles d'entrada, al matí de 8.00 a 9.30 h, i a la tarda, de 14.00h a 17.00h.
- c. dos períodes flexibles de sortida, de 13:00 a 15.00h al matí, i fins a les 19:30h, a la tarda.

El treballador/a ha de treballar al menys dues tardes a la setmana, excepte en el període comprés entre l'1 i el 14 de juny i el 16 i el 30 de setembre, que s'haurà de treballar al menys una tarda a la setmana. Les àrees de treball s'hauran de fer el repartiment de les tardes d'acord amb les necessitats del servei i amb el vist-i-plau del/de la cap d'àrea o responsable del grup de treball. Totes les àrees de treball hauran de quedar cobertes durant l'horari fix durant tota la setmana.

S'ha de tenir present que no es poden treballar més de 10 hores diàries. En el cas de la pausa per dinar és obligatori fitxar, tant a l'iniciar la pausa com en el moment de tornar, a fi que es computin les hores efectives treballades. En cas contrari es descomptaran tres hores. Si el treballador/a està treballant fora de les instal·lacions del CTFC es descomptarà una hora al dia corresponent a la pausa per dinar.

Si en moments puntuals el treballador/a ha de realitzar més de 10 hores al dia per raons de servei, amb l'autorització prèvia del cap d'àrea i del cap de recursos humans el fitxador computarà les hores efectivament realitzades. L'excés d'hores realitzades es podrà recuperar seguint els mecanismes establerts en l'article 14.

5.- Aquest horari ordinari de treball es considera d'aplicació tot l'any excepte al període estival (1 de juny a 30 de setembre, ambdós inclosos) on s'aplicarà el següent horari, excepte per aquelles persones que expressament sol·licitin continuar amb la jornada habitual:

- *període de l'1 de juny al 14 de juny i del 16 de setembre al 30 de setembre:* durant aquests dos períodes s'ha de mantenir el total d'hores laborables setmanals fixades en 37,5 hores. L'horari serà de les 8 hores a les 15 hores.

- període del 15 de juny al 15 de setembre: horari intensiu: de 8 a 15 h.

6.- Sense perjudici de la jornada ordinària diària de treball establerta podran fixar-se horaris especials quan sigui necessari per raons de servei, prèviament acordats entre la persona treballadora, comitè d'empresa i l'empresa.

7.- Si a 31 de desembre s'haguessin treballat un número d'hores superior a les que marca el calendari laboral, l'excés es compensarà obligatòriament mitjançant jornades de descans durant el primer trimestre de l'any natural següent.

ARTICLE 14 SERVEIS EXTRAORDINARIS I MODIFICACIONS DE JORNADA

- A. Serveis extraordinaris: Seran les hores realitzades fora de la jornada habitual i necessàries per prevenir o reparar sinistres o altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat. Es mantindrà sempre que no sigui possible la utilització de contractacions temporals.

La realització de serveis extraordinaris serà voluntària per al personal, a excepció dels necessaris per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o per afrontar fets o esdeveniments excepcionals i urgents.

- B. Modificacions de jornada: El personal notificarà a l'Empresa, amb una antelació de 2 dies sempre que sigui possible, en relació amb la seva voluntat de modificar la seva jornada laboral respecte a la que vinguin realitzant en aquell moment. La modificació horària instada pel propi treballador o treballadora haurà de ser autoritzada pel seu o la seva superior jeràrquica, qui la comunicarà a l'empresa. En cas de denegació, aquesta haurà de ser justificada de manera adient pel o per la superior jeràrquica. Totes les modificacions denegades hauran de passar una revisió obligatòria per la comissió paritària.

L'empresa informarà al personal, amb una antel·lació mínima de 2 dies, sempre que sigui possible, sobre la modificació de la seva jornada respecte a la que vingui realitzant en aquell moment. Aquesta modificació haurà de respectar, en qualsevol cas, els límits establerts anteriorment. Sense perjudici de l'anterior, podran produir-se canvis en la jornada planificada per iniciativa de l'empresa, sense el preavis corresponent, sempre que existeixin causes estructurals urgents i imprevisibles que exigeixin aquest canvi.

En aquest sistema de jornada irregular de treball, el còmput d'hores treballades com a conseqüència de l'aplicació d'aquest sistema de jornada irregular es realitzarà trimestralment. L'excès d'hores treballades es podrà recuperar *el divendres a la tarda de la mateixa setmana*, i durant els dos trimestres següents, mitjançant jornades de descans (com a màxim 2

jornades consecutives de descans per setmana), sempre que ho permetin les necessitats del servei del CTFC.

ARTICLE 15 CALENDARI LABORAL

Es fixarà el calendari laboral a principis de gener de l'any que comenci la seva vigència, s'anunciarà per correu electrònic i quedarà exposat al taulell d'anuncis pel coneixement de tot el personal.

L'empresa penjarà al tauler d'anuncis del CTFC el calendari laboral d'acord amb el calendari publicat per la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Les tardes del dijous sant i del 5 de gener seran festives.

El 24 i 31 de desembre es consideraran no laborables, a excepció d'aquells serveis mínims que s'estableixin.

CAPITOL III

PERMISOS I LLICÈNCIES

ARTICLE 16 VACANCES

Les vacances anuals retribuïdes seran de 22 dies hàbils pel personal amb més d'un any complet de servei. Si el temps de servei és menor d'un any, les vacances seran les proporcionals al temps treballat. Així mateix, les vacances anuals podran fer-se a elecció de les treballadores i els treballadors sempre que no alteri el funcionament del CTFC. A efectes d'aquest còmput no es consideraran hàbils els dissabtes.

La previsió de les vacances anuals s'hauran de presentar al departament de recursos humans, prèvia validació dels o les caps d'àrea o responsables de grup de treball, abans del dia 31 de març de cada any. Aquesta previsió de les vacances serà validada per la direcció. La previsió es podrà variar a instància de l'empresa i de la persona treballadora sempre i quan s'arribi a un acord.

Si abans de fer vacances, la persona interessada tingui IT, no perdrà aquest dret i el podrà fer quan obtingui l'alta mèdica, encara que hagi finalitzat l'any natural.

En el supòsit de produir-se col·lisió d'interessos entre el personal que vegi modificat el seu torn de vacances com a conseqüència de l'IT i aquelles altres persones del seu mateix servei o àrea que ja les tenien programades, tindran preferència aquestes últimes sobre les altres.

Si el període de vacances coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del dit precepte li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui. En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador/a ho pot fer una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

El període vacacional s'ha d'acomplir abans del dia 31 de gener de l'any següent al vigent.

ARTICLE 17 PERMISOS

Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les següents causes degudament justificades :

- A. **El personal del CTFC podrà disposar de 3 dies hàbils de permís a l'any com a màxim en concepte d'assumpes particulars sense justificació.** Els dies de permís s'hauran de demanar prèviament per escrit al o la cap d'àrea o responsable de grup de treball i al departament de recursos humans. El dia 31 de gener es considerarà com a principi i finalització de cada període anual. Aquests dies es podran comptabilitzar com a dies sencers (7,5 hores), períodes de 5 hores, de 2,5 hores o d'1 hora. Els períodes de 2,5 hores i d'1 hora es podran gaudir tant al matí com a la tarda. En el cas que el contracte sigui inferior a aquest any el còmput serà proporcional.
- B. **15 dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable.** Per a la formació de parella estable s'exigirà el certificat de convivència. Aquest permís es podrà acumular amb les vacances anuals i permisos per assumptes particulars.
- C. **Permís per maternitat.** El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla a partir del segon o segona, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. L'altra persona progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís o de la part que en resti en cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en els cas que ambdues persones progenitores treballin, la mare, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altra persona progenitora gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part, be de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor o progenitora podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. En el cas de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o filla o de part múltiple.

L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor de l'altra persona progenitora, a fi que aquesta gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser la malaltia o l'accident de l'altra persona progenitora.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o parcial. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nen o nena hagi de romandre en ingrés hospitalari a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com l'infant es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Mentre es gaudeix del permís es podrà participar en les accions de formació de l'empresa.

- D. **Permís per naixement**, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un fill o filla, fins a 5 dies per al progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat, dins els deu dies següents a la data de naixement o a l'arribada de l'infant adoptat o acollit. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia a 10 dies si es tracta de dues criatures, a 15 si són tres o més.
- E. **Permís de paternitat**. El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per part o maternitat, té dret a un permís de paternitat de 13 dies, dos més per cada filla o fill en cas de part múltiple. Es podrà gaudir d'aquest permís durant el període comprés des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís. El permís per paternitat s'haurà de gaudir de manera consecutiva.
- F. En els casos de **naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre en ingrés hospitalari** després del part, la persona treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, de l'altre persona progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

- G. Es gaudirà del temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
- H. Es gaudirà del temps necessari per realitzar qualsevol gestió administrativa o sanitària que un treballador hagi de fer pel desenvolupament de la seva feina.
- I. Per la mort, l'accident, la malaltia greu, l'hospitalització o la intervenció quirúrgica d'una o un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, fins a 4 dies hàbils. Excepcionalment, en els casos d'extrema gravetat en familiars de primer grau d'afinitat, de consanguinitat o sotmesos a tutela, el personal podrà gaudir d'una llicència especial mentre duri aquesta situació, que

serà apreciada per la Comissió de Seguiment, sempre que hagi exhaurit els dies de llicència per assumptes personals i el període vacacional.

- J. 1 dia hàbil per **trasllat del domicili** habitual si és dins el terme municipal i 2 dies hàbils si és fora del terme municipal.
- K. 2 dies hàbils en cas de **divorci o separació legal**.
- L. El **temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part** amb previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball. A més a més, el CTFC els oferirà la possibilitat de poder optar a jornada de treball reduïda.
- M. Les/els treballadores/s del CTFC, per lactància del seu fill o filla més petita de 12 mesos tindran dret a una hora diària d'absència en el treball, que podran dividir en dues fraccions o be per reduir mitja hora a l'inici i mitja al final de la jornada o bé per una hora al final o a l'inici de la mateixa. També es podrà substituir, de manera voluntària, per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. El permís podrà ser sol·licitat indistintament per les dues persones progenitores, quan totes dues treballin. En cas de part múltiple aquest permís s'incrementarà proporcionalment.
- N. El personal que cursi **estudis en centres oficials** podrà disposar de permís retribuït de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials. En tots els casos és obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís s'haurà de sol·licitar amb un mínim de 72 hores d'antelació.
- O. **Permís per visita mèdica**. Es concedeix permís pel temps necessari amb motiu d'una visita mèdica de la persona treballadora, cònjuge, infants menors de 18 anys o familiars en situació d'incapacitació fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Caldrà preavisar amb la antelació suficient a la persona responsable immediata o bé a la que designi la Direcció del CTFC. En tots els casos, és obligatori presentar el justificant de l'assistència.
- P. **Permís per adopció, acolliment, tant preadoptiu com permanent**. Aquest tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes i s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat de l'infant adoptat o acollit i per cada fill o filla partir del segon o segona, en cas d'adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix infant pugui donar dret a diversos períodes de gaudiment d'aquest permís. En el cas que ambdues persones progenitores treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats o interessades, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En el cas de gaudiment simultani dels períodes de descans, la

suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat de l'infant adoptat o acollit. Aquest permís es podrà gaudir a jornada completa o parcial. Mentre es gaudeix del permís es podrà participar en les accions de formació de l'empresa.

- Q. Permís sense retribució per atendre a una o 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.
- R. Permís per atendre fills o filles discapacitades.** Les persones progenitores tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per 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 poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on els fills o filles rebin l'atenció.
- S.** Es podran concedir permisos per fer estudis o treballs sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hagi un informe favorable del o de la cap d'Àrea o persona en funcions i dels seus o les seves superiors. Si aquesta llicència es concedeix per interès del propi CTFC, el personal té dret a percebre totes les retribucions
- T.** Excepcionalment podran ser concedits altres permisos retribuïts als treballadors i treballadores que es trobin en una situació crítica per causes molt greus i degudament justificades.
- U. Permís per violència de gènere.** Les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pels temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons procedeixi.
- V.** El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Les reduccions de jornada que preveu el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del CTFC generen aquest dret pel mateix subjecte causant, es pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Nota: A efectes de gaudiment dels permisos esmentats anteriorment, tindran el mateix tractament les parelles de fet (d'acord amb la normativa vigent) que els matrimonis.

La concessió de les reduccions de jornada esmentades en els apartats anteriors, són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

ARTICLE 18 LLICÈNCIES

El personal tindrà dret a permisos sense sou de 3 a 6 mesos cada 2 anys sempre que tingui una antiguitat de 2 anys com a mínim, amb dret a reserva del lloc de treball, mantenint totes les seves condicions. Aquest permís s'ha de sol·licitar amb una antelació de 60 dies.

Nota: En els casos en què la concessió del permís o llicència al personal, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadores o treballadors, s'ha de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

ARTICLE 19 EXCEDÈNCIES

Excedències voluntàries que tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.

- a) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla:** 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. Els treballadors les treballadores del CTFC tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada filla o fill, per naturalesa, adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que s'haurà de comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També es tindrà dret a una excedència no superior a 2 anys per atendre un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix o mateixa, sempre que no desenvolupi cap activitat remunerada.

L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors del CTFC generen aquest dret pel mateix subjecte causant, es pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del CTFC.

Quan un nou o una nova subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici del mateix posarà fi a què, en el seu cas, s'hagi concedit anteriorment.

Durant aquesta excedència, que comptarà a efectes d'antiguitat, el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar el CTFC, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Aquesta excedència donarà dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any de la seva durada; transcorregut aquest període la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

Això no obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Durant el temps que la persona treballadora romangui en aquesta situació, resten suspesos tots els drets i les obligacions i, consegüentment, no percebrà cap compensació per cap concepte.

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.

Així mateix, durant el primer any d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball. Passat el primer any d'excedència té dret preferent en cas de vacant de la seva categoria laboral.

b) Excedència voluntària per violència de gènere: L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les persones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs. Els dos primers mesos es cobraran les retribucions íntegres.

Així mateix, les persones treballadores víctimes tenen dret a la suspensió del contracte amb el cobrament de la prestació d'atur durant sis mesos, ampliable fins a divuit mesos.

El període d'excedència es considerarà com a treball en actiu a tots els efectes. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball. Així mateix, es té dret a la participació de cursos de formació.

c) Excedència voluntària per interès particular: Tot treballador i treballadora del CTFC amb una antiguitat mínima d'un any té dret a què li reconeguin la possibilitat d'una excedència voluntària per un període no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, no computant-se el temps que

duri aquesta situació a efectes d'antiguitat ni cap d'altre tipus. El personal en excedència voluntària conservaran només el dret preferent al reintegrament al CTFC, en les vacants que es produeixin en el mateix grup professional, sempre que hagin manifestat per escrit, amb una antelació mínima d'1 mes, el desig de reingressar abans de caducar el període d'excedència. El dret a aquesta situació només podrà ser exercit per la mateixa persona treballadora un cop transcorreguts 4 anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària.

d) Excedència forçosa: L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant el temps de la seva vigència.

Aquesta es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o el dret a ésser remunerat, així com per passar a treballar en una empresa o programa vinculats al CTFC. El reingrés haurà d'ésser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec i es produirà la reincorporació immediata, en el mateix lloc i centre de treball.

ARTICLE 20 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La classificació del personal es portarà a terme d'acord amb el que es preveu en aquest Conveni. Les denominacions i les classificacions del personal consignat als següents articles són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els nivells i les categories ressenyades si les necessitats i el volum del CTFC no ho requereixen.

Si l'empresa porta a terme una modificació de l'estructura orgànica, es negociarà amb el comitè d'empresa l'adaptació de les categories professionals a la nova estructura.

Tot el personal que integra la plantilla del CTFC, estarà distribuït en els següents grups professionals:

GRUP A.1:

1. DIRECTOR/A DE DEPARTAMENT

És l'empleat o empleada del Centre que, depenent jeràrquicament de forma directa de la direcció general, té com a funció la coordinació i gestió de línies de treball en què s'estructura l'activitat de del Centre.

2. COORDINADOR/A

És la persona que col·labora directament amb el director o directora general, i que, depenent jeràrquicament d'un/a director/a de departament, impulsa, promou i coordina algun àmbit del Centre

3. SUBDIRECTOR/A

És l'empleat o empleada del Centre que, depenent jeràrquicament de forma directa d'un/a director/a de departament, té com a funció la gestió d'una línia de treball específica.

4. ASSESSOR/A JURÍDIC/A

És la persona, llicenciada en Dret, i vinculada amb contracte de treball amb el Centre, que assumeix la tasca de secretari o secretària i que té com a funció la resolució dels assumptes legals que afectin al Centre, i l'assessorament jurídic a

la direcció general i a les diferents àrees i departaments, sempre en qüestions inherents a l'activitat del propi Centre.

5. ASSESSOR/A ECONÒMIC/A

És la persona llicenciada en ciències econòmiques o titulació equivalent, i vinculada amb contracte de treball amb el Centre, que assumeix la tasca d'interventor o interventora i l'assessorament, en matèria econòmica, de la direcció general i de les diferents àrees i departaments, sempre en qüestions inherents a l'activitat del propi Centre.

6. CAP D'ÀREA

És la persona empleada del Centre que, depenent jeràrquicament de forma directa del director o directora general i director o directora de departament, té com a funció la coordinació de la gestió d'una de les àrees en què s'estructura l'activitat del Centre.

7. RESPONSABLE DE GRUP DE TREBALL

És l'empleat o empleada del CTFC que depèn jeràrquicament de forma directa d'un cap d'àrea i té com a funció la coordinació d'una línia de treball. En el cas que un responsable de grup de treball no depengui directament d'un cap d'àrea, aquests s'equipararà a cap d'àrea.

GRUP A.2:

1. INVESTIGADOR/A O TÈCNIC/A LLICENCIAT/ADA ENTRADA

És la persona empleada del Centre que, estant en possessió d'un títol universitari de grau superior, és contractada per tal que desenvolupi una activitat de recerca inherent a un o més projectes encomanats al Centre, o en un servei tècnic dispensat, temporal o permanentment, pel propi Centre.

2. INVESTIGADOR/A O TÈCNIC/A LLICENCIAT/ADA CONSOLIDAT/DA

És la persona empleada del Centre que, estant en possessió d'un títol universitari de grau superior, és contractada per tal que desenvolupi una activitat de recerca inherent a un o més projectes encomanats al Centre, o en un servei tècnic dispensat, temporal o permanentment, pel propi Centre.

És el tècnic o tècnica llicenciada que ha ocupat més de dos anys la mateixa categoria un lloc de treball de tècnic o tècnica llicenciada d'entrada.

3. INVESTIGADOR/A O TÈCNIC/A DIPLOMAT/ADA ENTRADA

És la persona empleada del Centre que, estant en possessió d'un títol universitari de grau mitjà, és contractada per tal que desenvolupi una activitat de recerca inherent

a un o més projectes encomanats al Centre, o en un servei tècnic dispensat, temporal o permanentment, pel propi Centre.

4. INVESTIGADOR/A O TÈCNIC/A DIPLOMAT/ADA CONSOLIDAT/DA

És la persona empleada del Centre que, estant en possessió d'un títol universitari de grau mitjà, és contractada per tal que desenvolupi una activitat de recerca inherent a un o més projectes encomanats al Centre, o en un servei tècnic dispensat, temporal o permanentment, pel propi Centre.

És el tècnic o tècnica diplomada que ha ocupat més de dos anys la mateixa categoria un lloc de treball de tècnic o tècnica diplomada d'entrada.

GRUP C.1:

1. TÈCNIC/A ESPECIALISTA ENTRADA

És la persona empleada que depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat porta a terme tasques tècniques de la seva disciplina que es portin a terme al CTFC i que requereixen iniciativa.

Hauran d'estar en possessió, com a mínim d'una titulació d'un cicle formatiu de grau superior, F.P.II o equivalent

2. TÈCNIC/A ESPECIALISTA CONSOLIDAT/DA

És la persona empleada que depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat porta a terme tasques tècniques de la seva disciplina que es portin a terme al CTFC i que requereixen iniciativa.

Hauran d'estar en possessió, com a mínim d'una titulació d'un cicle formatiu de grau superior, F.P.II o equivalent

És el tècnic o tècnica especialista que ha ocupat més de dos anys un lloc de treball de tècnic o tècnica especialista d'entrada.

3. ADMINISTRATIU/VA D'ENTRADA

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat, porta a terme, tasques administratives o de gestió que requereixen iniciativa. Hauran d'estar en possessió, com a mínim d'una titulació d'un cicle formatiu de grau superior, F.P.II o equivalent

4. ADMINISTRATIU/VA CONSOLIDAT/DA

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat, porta a terme, tasques administratives o de gestió que requereixen iniciativa. Hauran d'estar en possessió, com a mínim d'una titulació d'un cicle formatiu de grau superior, F.P.II o equivalent

És l'administratiu o administrativa que ha ocupat més de dos anys un lloc de treball d'administratiu o administrativa d'entrada.

GRUP C.2:

1. AUXILIAR D' ENTRADA

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat, realitza tasques que només exigeixen coneixements generals de la tècnica corresponent al seu lloc de treball, i que només requereixen una iniciativa restringida. Hauran d'estar en possessió, com a mínim de la ESO o equivalent.

2. AUXILIAR CONSOLIDAT/DA

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa d'una persona membre d'una categoria superior i sota la seva responsabilitat, realitza tasques que només exigeixen coneixements generals de la tècnica corresponent al seu lloc de treball, i que només requereixen una iniciativa restringida. Hauran d'estar en possessió, com a mínim de la ESO o equivalent.

És l'auxiliar que ha ocupat més de dos anys un lloc de treball d'auxiliar d'entrada.

3. CAP DE CONSERGERIA

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa de la direcció de serveis, té com a funcions la vigilància de les portes i dels accessos als locals del Centre, fer comandes dins i fora del mateix, recollir i lliurar correspondència i atendre el manteniment bàsic de les instal·lacions del propi Centre.

4. AGENTS D'ATENCIÓ

És la persona empleada que, depenent jeràrquicament de forma directa de la direcció de serveis, té com a funcions l'atenció al públic, sigui extern o intern, així com l'atenció telefònica, la vigilància de les portes i dels accessos als locals del centre i recollir i lliurar correspondència i altres tasques de suport.

PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓ

Personal que realitza una tesis doctoral mitjançant beques FI, FPI, FPU o similars.

CAPÍTOL V

CONDICIONS RETRIBUTIVES

ARTICLE 21 ESTRUCTURA SALARIAL

L'estructura salarial del CTFC queda integrada pels següents conceptes salarials:

- Salari Base: És la part de la retribució del treballador o treballadora fixada per unitat de temps que es percep en dotze mensualitats.

- Pagues Extraordinàries: El personal acollit al present conveni percebran dues gratificacions extraordinàries a l'any. S'abonaran el 20 de juny i el 20 de desembre respectivament. El seu import serà equivalent a una mensualitat de salari.

Per acord entre l'empresa i el personal en qüestió, podran prorratejar-se les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

Les retribucions anuals per l'any 2013 segons les categories seran les següents:

GRUP PROFESSIONAL	€/ANY BRUTS
DIRECTOR/A DE DEPARTAMENT	30.530,67
COORDINADOR/A	26.780,70
SUBDIRECTOR/A	26.780,70
ASSESSOR/A JURÍDIC/A	26.780,70
ASSESSOR/A ECONÒMIC/A	26.780,70
CAP D'ÀREA	26.780,70
RESPONSABLE GRUP DE TREBALL	25.668,48
TÈCNIC/A LLICENCIAT ENTRADA	20.538,23
TÈCNIC/A LLICENCIAT CONSOLIDAT/DA	22.740,44
TÈCNIC/A DIPLOMAT ENTRADA	20.037,73
TÈCNIC/A DIPLOMAT CONSOLIDAT/DA	22.199,30
TÈCNIC/A ESPECIALISTA ENTRADA	16.413,59
TÈCNIC/A ESPECIALISTA CONSOLIDAT/DA	19.389,18
ADMINISTRATIU/VA ENTRADA	16.413,59
ADMINISTRATIU/VA CONSOLIDAT/DA	19.389,18
AUXILIAR ENTRADA	13.817,18
AUXILIAR CONSOLIDAT/DA	15.930,20
CAP DE CONSERGERIA	15.218,19

AGENTS D'ATENCIÓ	14.368,13
PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓ	15.615,69

Les retribucions del personal investigador en formació i de tot aquell personal procedent d'una convocatòria pública queden regulades pel contingut de l'esmentada convocatòria.

Per al personal del CTFC, atès el major prestigi que suposa pel CTFC el nivell de la titulació de doctorat en l'especialitat tècnica que ha motivat la seva contractació, si acrediten estar en possessió de l'esmentat títol de doctora o doctor, percebran un complement anual de 4.904,93€.

CAPÍTOL VI

MILLORES SOCIALS

ARTICLE 22 INCAPACITAT TEMPORAL

Es complementarà la prestació d'incapacitat temporal dels empleats del Centre Tecnològic Forestal de Catalunya amb els topalls màxims permesos pel Reial Decret Llei 20/2012, d'acord amb el detall següent:

Supòsit	Causa d'incapacitat temporal	Període (dies naturals)	Complement	Justificació
1	Contingències comunes	Del 1er al 3er dia	50% de les retribucions.	Comunicat de baixa
2	Contingències comunes	Del 4rt al 20è dia	75% de les retribucions	Comunicat de baixa
3	Contingències comunes	Del 21è dia al 90è.	100% de les retribucions percebudes	Comunicat de baixa
4	Contingències professionals	A partir 1er dia i mentre duri la baixa originada per aquesta situació	100% de les retribucions percebudes	Comunicat de baixa
5	Hospitalització o intervenció quirúrgica	A partir 1er dia i mentre duri la baixa originada per aquesta situació	100% de les retribucions percebudes	Comunicat de baixa i justificant d'hospitalització o intervenció quirúrgica

1. Es complementaran des del primer dia i fins a la finalització del procés al 100% de les retribucions íntegres, els següents processos excepcionals d'incapacitat temporal per contingències comunes, els quals hauran de ser degudament justificats, de la forma indicada, en el moment de presentar el comunicat de baixa, d'acord amb el següent detall:

Supòsit	Causa d'incapacitat temporal	Període (dies naturals)	Complement	Justificació
6	Malalties greus ¹	A partir 1er dia i fins el 90è	100% de les retribucions percebudes	Informe facultatiu que acrediti la

¹ Malaltia greu: S'entendrà com a malaltia greu aquella que sigui reconeguda mitjançant informe facultatiu i totes aquelles detallades en l'annex del Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol.

				causa d'incapacitat temporal.
7	Embaràs	A partir 1er dia i mentre duri la baixa originada per aquesta situació	100% de les retribucions percebudes	Informe facultatiu que acrediti la causa d'incapacitat temporal.
8	Situació de violència de gènere, acreditades d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 1/2004, 28 de desembre.	A partir 1er dia i mentre duri la baixa originada per aquesta situació	100% de les retribucions percebudes	Informe dels serveis socials que acrediti la causa d'incapacitat temporal

2.- En tots els casos els percentatges dels complements anteriors s'aplicaran sobre les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat temporal, entenent com a tals les retribucions teòriques que correspondrien a una mensualitat ordinària.

3.- Si la malaltia es prolonga més de tres dies serà obligatori, en tot cas a partir del quart, presentar la corresponent baixa mèdica emesa pel personal mèdic, amb la data del primer dia en què comença la situació de malaltia.

El CTFC actuarà de conformitat amb la legalitat vigent per tal d'evitar l'ús fraudulent de les situacions de baixa.

Tot el temps que romangui la situació d'incapacitat temporal serà considerada com a dies treballats a efectes del gaudiment de vacances anuals i de l'abonament de les gratificacions extraordinàries de juny i de desembre.

ARTICLE 23 BESTRETES

El CTFC ha negociat amb diferents entitats bancàries la signatura de convenis mitjançant els quals les entitats bancàries facilitaran condicions econòmiques al personal del CTFC pel que respecta a ajudes econòmiques, crèdits...

CAPÍTOL VII

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

ARTICLE 24 PROVISIÓ DE VACANTS

Les vacants que es produeixin per cessament en la relació laboral del personal fix, es cobriran d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant un procés selectiu, les bases del qual s'acordaran prèviament amb el comitè d'empresa.

El personal que presti serveis al CTFC podrà participar, com a candidat, en la selecció efectuada per a cobrir aquestes places, sempre que reuneixi les condicions exigides en la convocatòria. Per aquest motiu, els i les treballadores del CTFC estaran informats en tot moment de les vacants, per mitjans adients.

Quan s'hagi de publicitar un contracte, l'empresa, amb una antelació mínima de set dies, comunicarà als i les representants de les treballadores i treballadors la necessitat de cobrir la plaça i, en una reunió de la Comissió Paritària de seguiment s'acordaran els criteris de selecció a aplicar.

Si existeix igualtat de mèrits amb altres persones candidates alienes a l'empresa, el fet de pertànyer es considerarà situació preferent.

ARTICLE 25 CONTRACTACIÓ

El CTFC seleccionarà el seu personal garantint en tot cas els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i, també, el de publicitat, segons la legislació vigent. Totes les ofertes de feina es publicaran a la plantilla mitjançant el taulell d'anuncis i intranet.

A principi d'any (màxim 31 de gener), l'empresa farà la proposta dels concursos de personal per a l'any en curs. Aquesta proposta serà negociada pels i les representants dels treballadors i treballadores. L'objectiu serà consolidar el màxim de places.

Un o una representant del comitè d'empresa formarà part del tribunal de selecció.

ARTICLE 26 PREAVÍS EN CAS DE CESSAMENT VOLUNTARI

El personal que vulgui cessar de forma voluntària de l'empresa, està obligat a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

- Directors/es i caps d'àrea: 2 mesos
- Tècnics/ques:: 1 mes

- o Resta de categories: 15 dies

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la requerida antel·lació, donarà dret a l'empresa a descomptar del salari de la persona treballadora la quantitat equivalent a l'import mitjà de salari per cada dia de retràs.

El rebut de quitança, elaborat per l'empresa, s'estendrà obligatòriament per escrit i es facilitarà a tot el personal en finalitzar la relació laboral amb el CTFC, qualsevulla que en sigui la causa. Aquests rebuts s'emetràn per triplicat, restant un exemplar en poder del la treballadora o treballador, altre en poder de l'empresa i un altre en poder de la representació sindical. Aquests rebuts hauran d'anar signats per la persona treballadora amb constància de la data en què s'estenen.

ARTICLE 27 PERÍODES DE PROVA

El personal de nou ingrés, a qui s'hagi de formalitzar un contracte laboral indefinit, haurà de superar un termini de prova, la durada del qual, segons els nivells, serà la següent:

Grups A i B	6 mesos
Resta de grups	2 mesos

En relació amb el personal amb contracte no fix s'estipularà, en cada cas, un termini de prova la durada del qual serà, com a màxim la pactada en aquest Conveni i es podrà graduar en funció del temps del contracte, com a màxim 1/3 de la durada del contracte.

En tots dos supòsits, el personal tindrà els mateixos drets i obligacions que el treballador o treballadora fixa del mateix nivell professional, en igualtat de condicions de jornada i horaris. Durant aquest temps, qualsevol de les parts podrà rescindir la relació de treball, sense haver indemnització ni termini mínim de preavís.

La no superació del període de prova serà comunicada a la representació dels treballadors i treballadores i a la persona interessada mitjançant un escrit. Un cop acabat el període de prova el contracte tindrà validesa i es computarà, als efectes d'antiguitat, el temps transcorregut durant el període esmentat.

Si una persona treballadora contractada com a no fixa accedeix a la condició de fixa en l'empresa, amb el mateix nivell professional i sense solució de continuïtat, li serà computat el temps treballat com a vàlid per al període de prova.

CAPÍTOL VIII

FORMACIÓ

ARTICLE 28 FORMACIÓ

S'exclouen d'aquest article totes aquelles activitats en les quals el personal participa activament en temes relacionats amb el seu lloc de treball (assistència a congressos, presentació de pòsters i/o comunicacions orals, participació en grups de treball,....). Aquestes activitats, es consideren a tots els efectes com treball efectiu.

L'absència per motiu de formació es comptabilitzaran a raó de 7,5 hores per dia.

S'entén per curs de perfeccionament aquell el contingut del qual estigui directament relacionat amb el lloc de treball que ocupi la treballadora o treballador, amb autorització del o la superior jeràrquica. Aquests cursos es realitzaran durant la jornada laboral i la despesa anirà a càrrec del CTFC. En tots els casos es requerirà l'autorització prèvia per a fer la despesa, d'acord amb els procediments establerts pel CTFC.

D'altra banda, el personal podrà fer cursos relacionats amb el lloc de treball o amb la seva pròpia carrera professional. En aquests casos el CTFC facilitarà un total de 75 h i un import de 300 € a l'any, sempre que hi hagi acord i conformitat per part del o la cap d'àrea.

La plantilla del CTFC tindrà dret a la gratuïtat de la matrícula en el primer curs organitzat pel CTFC que assisteixi, i el 50 % en el segon.

Per a la correcta comptabilització horària de les absències per formació és suficient la comunicació detallada, per escrit i avalada pel o la cap d'àrea o responsable de grup de treball corresponent i per Recursos Humans, juntament amb el programa de l'acció formativa.

El Comitè d'Empresa i el CTFC elaboraran conjuntament un pla de formació que s'adeqüi a les necessitats vigents. En l'elaboració d'aquest pla formatiu el CTFC aportarà els mitjans materials i humans que el Comitè d'Empresa i el CTFC acordin.

CAPÍTOL IX

SEGURETAT I SALUT LABORAL

ARTICLE 29 FORMACIÓ DELEGATS DE PREVENCIÓ

El personal delegat de prevenció, amb conformitat amb l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, disposaran d'un crèdit horari addicional, de 40 hores anuals, per a rebre formació en aquesta matèria. La formació rebuda haurà de ser justificada amb posterioritat. Juntament amb aquesta justificació, l'entitat que hagi impartit la formació lliurarà a la persona delegada el contingut d'aquesta. La persona delegada lliurarà còpia del justificant i contingut a l'empresa, i aquesta signarà el document conforme el Delegat o Delegada de Prevenció ha lliurat el justificant.

ARTICLE 30 COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT (CSS)

El comitè es reunirà trimestralment o sempre que ho sol·liciti el president o la presidenta o la majoria simple de les persones membres del Comitè. Les reunions sempre es realitzaran en hores de treball.

Els i les membres del comitè disposaran d'una hora setmanal perquè, de manera habitual i efectiva, comprovin el compliment de les mesures de seguretat individuals i l'estat de les col·lectives, o perquè es puguin reunir per a tractar tots els assumptes que han anat sorgint.

ARTICLE 31 FUNCIONAMENT DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

1. El CSS, com òrgan de participació per a la consulta regular i periòdica sobre salut i seguretat, serà informat sobre totes les qüestions relacionades amb la política de prevenció de l'empresa i específicament sobre les següents qüestions:

- A) La identificació dels riscos que hagin de ser objecte d'avaluació i control.
- B) La identificació dels riscos i procediments mitjançant l'avaluació dels riscos.
- C) L'elaboració, posada en pràctica, avaluació i revisió dels plans i els programes de prevenció.
- D) L'estudi previ de l'impacte en la salut laboral dels projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies.
- I) Els procediments, el contingut i l'organització de les activitats d'informació i formació del personal treballador en matèria de salut i seguretat.

F) Les iniciatives de millora de les condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les parts.

G) L'elecció de l'entitat i les condicions de concertació en el cas que es recorri a serveis propis, aliens, mancomunats o mútues.

H) L'assignació pressupostària per a l'organització dels recursos de prevenció.

I) El disseny de programes de vigilància de la salut adaptats als riscos i l'avaluació dels seus resultats amb les limitacions previstes en l'article 22.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

J) Qualsevol altra mesura relacionada amb l'organització de la prevenció.

2. Per a l'exercici de les seves funcions, el CSS té les següents competències i facultats:

A) Realitzar les visites als llocs de treball que consideri oportunes amb la finalitat de conèixer directament la situació relativa a la prevenció.

B) Accedir a tota documentació existent en l'empresa sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per a la salut, així com qualsevol altra que sigui necessària per al compliment de les seves funcions.

C) Conèixer quants informes i estudis obtingui l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, procedents dels serveis de prevenció, de la Inspecció de Treball o d'altres entitats.

D) Conèixer i informar de la programació anual dels serveis de prevenció.

I) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament del servei de prevenció davant problemes específics.

F) Promoure i participar en investigacions sobre:

- ✓ Avaluació i control de riscos.
- ✓ Incidència de danys derivats del treball.
- ✓ Avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.

G) Conèixer i analitzar els resultats estadístics de les activitats de vigilància i salut, així com els indicadors d'absentisme per malaltia, amb la finalitat d'identificar eventuais relacions entre els riscos i els danys.

H) Promoure la participació i col·laboració del personal en la prevenció, recopilant i estudiant suggeriments i propostes.

I) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzi l'empresa per a prevenir riscos.

J) Proposar l'ampliació, temporal o permanent, del nombre de representants en el CSS en funció de les tasques i necessitats de la prevenció.

K) Col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en les seves visites als centres, acompanyant-los durant les mateixes i formulant les observacions que estimi oportunes.

3. El CSS es reunirà almenys trimestralment de forma ordinària, respectant en tot cas els usos i costums del centre de treball, amb convocatòria per escrit. S'elaborarà un calendari de reunions anual, i en cas de canvi de data es comunicarà amb 72 hores d'antelació.

4. El CSS es reunirà en sessió extraordinària quan concorri alguna de les següents situacions:

- ✓ Accidents o danys greus.
- ✓ Incidents amb risc greu.
- ✓ Sancions per incompliments.
- ✓ Alteració greu en la gestió de residus dintre del centre.
- ✓ Balanç anual del pla de prevenció i informe de la memòria i programació del servei de prevenció.
- ✓ Sol·licitud de convocatòria per part del President o Presidenta o per la majoria simple de les persones membres.

5. Es realitzarà un acta de cada reunió que reculli tots els assumptes tractats i els acords adoptats, així com els punts en els quals no s'hagi arribat a cap acord, argumentant ambdues parts les seves posicions.

6. Tant les convocatòries com els acords del CSS haurien de ser objecte de publicitat entre el personal de l'empresa, els quals podran fer arribar les seves queixes i propostes, sense perjudici de les diverses competències legals, mitjançant els delegats o delegades de prevenció o del servei de prevenció.

7. En reunió ordinària, l'empresa presentarà al CSS un informe que contingui almenys els següents aspectes:

- ✓ Nivell d'aplicació i resultats del pla de prevenció.
- ✓ Resultats dels eventuais controls ambientals (dintre del centre de treball) i activitats de vigilància de la salut.

- ✓ Evolució de la sinistralitat (accidents de treball i malalties professionals).
- ✓ Baixes laborals derivades d'accidents de treball i malalties professionals.

8. El CSS podrà proposar o suggerir a l'empresa la constitució de grups de treball per abordar o portar a terme el seguiment de problemes específics. D'acordar-se la seva constitució, es regiran per les normes que s'estableixin, que en tot cas haurien de fixar una durada limitada en el temps i l'obligació de presentar per escrit conclusions raonades. L'elecció dels i les membres dels grups de treball es realitzarà en el CSS.

ARTICLE 32 RECONeixEMENTS MÈDICS.

Tota la plantilla té dret als reconeixements mèdics bianuals a càrrec de l'empresa corresponents al que estableix el protocol de l'avaluació de riscos laborals del CTFC, adequats per a prevenir i comprovar el seu estat de salut. Els resultats del reconeixement seran comunicats al personal treballador per escrit. Aquest període pot disminuir en funció del protocol que estableixi l'entitat designada a la Vigilància de la Salut.

La realització d'aquesta revisió serà dintre de la jornada laboral, el temps emprat serà estrictament el necessari, incloent el temps de desplaçament i les despeses de transports que correran a càrrec de l'empresa i serà considerat amb caràcter general com temps efectiu de treball.

ARTICLE 33 MATERNITAT I EMBARÀS.

Quan s'hagi avaluat un lloc de treball, amb risc per a la salut de la dona embarassada, la hi canviarà a altre lloc, que prèviament s'haurà consensuat amb la representació del personal i amb la persona afectada.

ARTICLE 34 ROBA DE TREBALL

El CTFC proporcionarà la roba adequada al tipus de treball i condicions climàtiques del lloc, inclòs el calçat, amb la freqüència adequada a l'ús. El comitè de Salut i Seguretat Laboral vetllarà per l'acompliment d'aquest article i fixarà les peces de roba.

ARTICLE 35 PERSONES AMB CAPACITAT DISMINUIDA

Prèvia petició del treballador o de la treballadora se li instruirà l'oportú expedient d'incapacitat quan, per raó de la seva edat i/o d'altres circumstàncies, abans de la data ordinària de la seva jubilació, sofreixi una disminució tal en la seva capacitat laboral, segons informe mèdic, que li impedeixi el normal desenvolupament de la tasca que tingui assignada.

Amb aquesta finalitat, la Comissió Paritària, a la vista de l'expedient instruït, elaborarà la corresponent proposta, que haurà de ser consensuada per tots els i les membres de la Comissió i elevada a l'empresa, per tal de destinar la persona

interessada a un altre lloc de treball en consonància amb la seva capacitat laboral disminuïda, assignant-li la categoria laboral que correspongui al nou lloc de treball i percebent les retribucions que aquest tingui reconegudes, amb independència de les prestacions o indemnitzacions que l'interessat o interessada rebi de la Seguretat Social pel reconeixement de la corresponent incapacitat.

L'empresa, a la vista de la proposta rebuda, designarà el nou lloc de treball al qual destina la persona interessada, i la sotmetrà, durant un període màxim de sis mesos, al procés de formació o capacitació necessari per al compliment del nou lloc de treball.

En finalitzar el termini de sis mesos, la Comissió emetrà un informe sobre l'adaptació de la persona interessada a les seves funcions, a la vista del qual la Direcció del CTFC decidirà si procedeix consolidar el treballador o la treballadora en el seu nou lloc o, si pel contrari, i a causa de la no adaptació, el o la destina a un altre lloc de treball, concedint-li sis mesos més per a la seva formació i capacitació en les noves funcions.

En el cas que el treballador o la treballadora recuperi la seva primitiva capacitat laboral, acreditant-lo amb el corresponent certificat, podrà sol·licitar que se'l reintegri a un lloc de treball de categoria professional igual a la que desenvolupava quan li va ser declarada i reconeguda la incapacitat.

La reincorporació al nou lloc de treball, o en el seu defecte la remuneració corresponent al mateix pel fet que l'empresa no disposi de plaça que pugui ocupar, li serà reconeguda immediatament.

El CTFC haurà de fer accessibles els locals i els llocs de treball a les treballadores i els treballadors amb condicions físiques disminuïdes i eliminarà les barreres o els obstacles que dificultin la seva mobilitat física necessària per a desenvolupar el treball que se'ls assigni.

ARTICLE 36 DRETS DELS I LES REPRESENTANTS DE PERSONAL

El CTFC facilitarà l'elecció de les persones representants del personal que seran reconegudes per la Direcció com a representants o com a Comitè d'empresa si s'escau.

La representació tindrà el nombre, les facultats, els drets i les garanties que estableix la legislació vigent.

Les persones delegades de personal i els i les membres del Comitè d'Empresa podran utilitzar un despatx per desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors i les treballadores.

En tots els centres de treball del CTFC existiran llocs adequats per a l'exposició, amb caràcter exclusiu, de qualsevol anunci sindical.

Els i les representants del personal podran desplaçar-se fora del seu centre de treball en l'exercici de la seva activitat sindical, després d'haver-ho notificat a l'empresa. Els i les representants del personal tenen dret a la formació sindical.

Les persones membres de l'òrgan de representació, com a representants legals del personal treballador, tenen les garanties i les facultats següents:

1. Audiència de l'òrgan de representació en els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
2. Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de les seva representació.
3. Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
4. Garantia de no ser discriminat o discriminada en la promoció econòmica-professional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.
5. En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels i les representants sindicals. Els canvis de llocs de treball o condicions de treball no es podran basar en mesures arbitràries.
6. Les persones representants dels treballadors i treballadores podran reunir-se lliurement durant la jornada laboral per tractar problemes que

afectin el personal i el centre de treball, amb els límits establerts per les lleis. La utilització d'hores s'ha de justificar per procediment establert.

7. Tots els membres de l'òrgan de representació poden assessorar al personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la Corporació o als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

ARTICLE 37 CRÈDIT SINDICAL

Les hores dedicades a tasques de representació seran establertes en relació al nombre de representants i personal del Centre i podran ser acumulades en la forma que disposin els mateixos i mateixes representants.

No es computaran dintre d'aquestes hores les dedicades a la negociació de pactes i convenis, les reunions convocades pel CTFC i les de la Comissió Paritària i les seves comissions.

És obligatori comunicar a l'empresa la possible absència per motius sindicals.

ARTICLE 38 CELEBRACIÓ D'ASSEMBLEES

La plantilla i els seus òrgans de representació sindical tenen dret a reunió i assemblea a la seu del CTFC.

Les assemblees es faran en horari de treball i no superaran, en tot cas, les 18 hores a l'any. En aquest cas i d'acord amb l'empresa, es prendran les mesures procedents per tal que les assemblees no pertorbin la bona marxa de treball i l'atenció al públic.

CAPITOL XI

RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 39 DRETS

Sense perjudici de què pugui establir qualsevol norma legal, la plantilla té els següents drets:

- a) A què el seu contracte de treball es basi en el principi de garantia d'estabilitat amb les excepcions contractuals que preveu la llei.
- b) A la Seguretat Social i a les prestacions econòmiques i socials, en la forma que el present Conveni i les lleis vigents estableixin.
- c) Al respecte, per part de l'empresa i dels companys i companyes, de la seva dignitat personal i professional.
- d) A fer el seu treball en unes condicions adequades de Seguretat i Higiene.
- e) A la no discriminació per motius de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement, residència o qualsevol altra circumstància personal o social.
- f) A la salvaguarda i protecció dels seus drets de representació, reunió, participació, lliure informació i vaga.
- g) A la seva formació, promoció personal i professional a través del treball.
- h) Al descans i a no tenir l'obligació de treballar fora de la jornada, excepció feta de casos de força major.
- i) Al respecte de les normes deontològiques professionals.

L'empresa vetllarà pel respecte d'aquests drets en la seva formulació general i en la seva concreció, i sancionarà qualsevol actuació que els conculqui, vingui de qui vingui.

ARTICLE 40 DEURES

El personal, en relació al contracte de treball, han de complir la seva tasca d'acord amb allò pactat i el que les lleis i les altres normes legítimes disposen, i en conseqüència tenen els següents deures:

- a) A treballar durant la jornada pactada arribant amb puntualitat- sense fer faltes d'assistència fora dels casos previstos legalment i degudament justificats.
- b) A no abandonar, sense causa que ho justifiqui, el seu lloc de treball o els seus deures laborals; sense perjudici del legítim exercici del dret de vaga.
- c) A no simular de cap manera una situació que impedeixi l'assistència al treball.
- d) A fer el seu treball amb un esforç i rendiment adequat, per tal d'aconseguir millorar el funcionament de l'empresa.
- e) A obeir les directrius i les instruccions que doni el CTFC i els seus i les seves representants fent exercici regular de les seves funcions directives.
- f) A respectar, de paraula i d'acció, els i les representants de l'empresa, els seus companys i companyes de treball i les persones usuàries sense cap tracte despectiu o ofensiu ni cap tipus de violència.
- g) A mantenir el principi de la bona fe contractual, i a no abusar de la confiança que se li doni.
- h) A no impedir l'exercici dels drets reconeguts als seus companys o companyes o a les persones usuàries.
- i) A tractar bé els materials, documents i béns de l'empresa.
- j) A complir la seva tasca professional sense cap negligència i amb la màxima atenció.
- k) A prestar el seu servei amb un aspecte personal que compleixi la normativa de Seguretat i Higiene.
- l) A respectar, en la seva feina, les normes d'incompatibilitat legalment o convencionalment establertes.
- m) A mantenir les obligacions deontològiques pròpies de la professió i entre elles el secret professional, amb especial transcendència pel que fa a aquella activitat contractual d'R+D+T que implica acompliment de compromisos amb l'empresa client, als quals els perjudicaria si fossin utilitzades per altres competidors o competidores. L'incompliment d'aquest deure comportaria una falta molt greu.
- n) Complir amb les obligacions en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, utilitzar adequadament els Equips de Protecció Individual lliurats i només

per aquelles finalitats pels quals han estat dissenyats i tenir cura del material, equips, aparells i eines del CTFC.

- o) Els treballador/es quedaran subjectes al secret professional i al deure de preservar la confidencialitat de les dades, fins i tot després d'haver finalitzat la seva relació laboral. La qualificació com a confidencial no ha de suposar cap limitació a la difusió de l'activitat investigadora, amb qualsevol de les seves formes.
- p) Els treballadors/es s'obliguen a mantenir el secret de les dades de caràcter personal a les quals puguin tenir accés amb motiu de la prestació dels seus serveis laborals al si del CTFC. El compromís arriba fins i tot en el cas que s'utilitzin aquestes dades fora de l'entitat sent extensiva la responsabilitat exigible una vegada finalitzada la seva relació laboral amb el CTFC.

ARTICLE 41 FALTES

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals del personal, així com els incompliments del present Conveni.

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

A. Faltes lleus

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

Tenen la consideració de faltes lleus les següents:

- A. La negligència en matèria de seguretat i salut laboral, pròpia o en relació a terceres persones, que impliqui un risc lleu i no causi un dany humà ni material.
- B. L'incompliment de forma reiterada del còmput d'hores o de l'horari laboral vigent en cada moment.
- C. Les negligències, descuits o retards d'una treballadora o treballador en la prestació de serveis o tasques que aquest té assignades, sempre que no representin perjudicis destacables.
- D. La manca de consideració lleu envers qualsevol membre de la plantilla, el personal extern col·laborador o el públic en general.

- E. La falta d'assistència d'1 dia a la feina, sense aportar la preceptiva justificació, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, de conformitat amb aquest Conveni.

B. Faltes greus

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

Són faltes greus:

- A. La comissió de 3 o més faltes lleus, en el termini d'1 mes, si han donat lloc a sancions
- B. La falta d'assistència de 2 dies a la feina en el termini d'1 mes, sense la preceptiva justificació degudament acreditada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, segons la regulació que estableix el present conveni.
- C. Les negligències, descuit o retards en la prestació de serveis o tasques que una persona treballadora té assignades, causant un perjudici rellevant a l'Empresa.
- D. Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers qualsevol membre de la plantilla, el personal extern col·laborador o el públic en general.
- E. La desobediència o l'incompliment manifest d'ordres o normes de treball que suposin accions o omissions d'indisciplina.
- F. L'abandonament injustificat de la feina.
- G. La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- H. L'incompliment de les normes de Seguretat i Salut Laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que impliquin un risc greu o provoquin danys lleus humans o materials.
- I. La simulació de malaltia o accident.

C. Faltes molt greus

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

Es consideren faltes molt greus:

- A. L'ofensa verbal o física a qualsevol membre de la plantilla o als seus o seves familiars, o a la direcció de l'Empresa.

- B. La comissió de 3 o més faltes greus, en el termini de 3 mesos, si han donat lloc a sancions
- C. La falta injustificada d'assistència a la feina, durant més de 2 dies en el termini d'1 mes, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho, segons la regulació que estableix el present Conveni.
- D. L'abandonament injustificat de la feina que causi un perjudici greu a l'Empresa.
- E. L'incompliment de les normes de Seguretat i Salut Laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que impliquin risc molt greu o provoquin danys greus humans o materials.
- F. L'abús d'autoritat, així com la convivència de les i els superiors jeràrquics amb els seus subordinats o subordinades en la comissió de faltes greus o molt greus.
- G. L'assetjament sexual i/o per raó de sexe i/o orientació sexual i/o l'assetjament psicològic a qualsevol membre del personal de plantilla o de qualsevol empresa externa col·laboradora.
- H. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals, en els temes previstos per la normativa.
- I. El falsejament o l'ocultació voluntària de dades o informacions del servei o de caràcter laboral.
- J. L'embriaguesa habitual o la toxicomania que repercuteixin negativament en la feina.

ARTICLE 42 SANCIONS

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

1. Les sancions per faltes lleus podran ser amonestacions verbals o per escrit i, en tot cas, no superaran els 2 dies de suspensió de sou i ocupació.
2. Les sancions per faltes greus no superaran els 15 dies de suspensió de sou i ocupació.
3. Les sancions molt greus no superaran els 60 dies de suspensió de sou i ocupació, o bé, podran acabar amb l'acomiadament disciplinari del treballador o treballadora.

ARTICLE 43 PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES COMESES

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies; i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Amb l'inici del procediment disciplinari, o bé, amb la sol·licitud de convocatòria de la Comissió Paritària, queda en suspens la prescripció de les faltes comeses, fins a la resolució del procediment iniciat o fins a la resolució de la citada Comissió Paritària, sempre que la durada total del procediment no superi els 3 mesos.

ARTICLE 44 PROCEDIMENT SANCIONADOR

En el cas de les faltes greus i molt greus, s'obrirà un expedient disciplinari, concretant els fets objecte de valoració, l'incompliment laboral comès i el tipus de falta comesa. S'atorgarà un termini de 10 dies hàbils per tal que la persona afectada pugui presentar alegacions al respecte, les quals hauran de ser degudament informades dins de l'expedient disciplinari iniciat, abans que la direcció de l'Empresa el resolgui en aplicació de la legislació laboral vigent i del present Conveni, a la vista dels informes i alegacions formulades.

En tots els casos, l'Empresa comunicarà per escrit al treballador o treballadora afectada, així com a la representació sindical, la sanció imposada, llevat de les amonestacions verbals. En els casos de faltes greus i molt greus, els i les representants del personal poden emetre informe que s'inclourà a l'expedient abans de la resolució.

CAPÍTOL XII

ALTRES ASPECTES

ARTICLE 45 ASSEGUANCES.

El CTFC contractarà, al seu càrrec, les següents assegurances, les cobertures de les quals seran com a mínim les que tot seguit es detallen per a cada cas:

- Cobertura per responsabilitat civil professional, per un import mínim de 300.000 euros
- Cobertura per accidents col·lectius que cobreix mort per accident laboral i incapacitat permanent total per accident laboral, per un import de 60.101 euros

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA

En cas de viatges internacionals s'aplicarà com a mínim l'estatut del cooperant (ORDEN AEC/163/2007, de 25 de enero, por la que se desarrolla el RD 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto del Cooperante).

Detallem els acords presos en matèria de cooperació internacional:

1. S'entén per estada de llarga durada aquelles estades a l'estranger amb una durada mínima d'un mes. Per aquest tipus d'estada s'aplicarà tot l'explicat en el punt 4 pel que fa a dies de compensació.
2. Estudi d'una assegurança (ja sigui de vida, per incapacitats permanents...) complementària a les que tenim al CTFC (Mútua Universal, Assegurança de viatges Mapfre...) Pels dies que els treballadors o treballadores fan un viatge d'aquestes característiques.
3. Revisió mèdica especialitzada en medicina tropical, depenent del país de destí.
4. A la tornada es compensarà amb dies personals. Es queda que en aquests dos dies hi hagi com a mínim un de laborable (per exemple, si tornes en dissabte, aquest és hàbil, llavors els dies festius serien diumenge i dilluns) Els festius d'aquí que no siguin en cap de setmana i que no es celebrin al país de destí es poden recuperar en dies sencers. Els festius del país de destí no es comptabilitzaran com a tals
5. Ha de quedar clar que la cooperació és un treball voluntari i que no s'obliga a ningú.

6. Al personal en plantilla que es compensarà d'alguna manera l'estada de llarga durada a l'estranger mitjançant formació complementària, hores de descans o amb complements salarials. Aquest punt s'haurà de pactar per a cada projecte en concret particularment.

SEGONA

El CTFC concertarà amb una mútua de salut la possibilitat de què el personal pugui gaudir de preus més avantatjats per a la seva contractació.

TERCERA

En el moment de la firma del conveni, es signarà també el reglament que regula les retribucions del personal formador del CTFC.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA

Incrementos retributius: Tots els conceptes retributius i econòmics acordats en aquest conveni seran revisables a primer de gener de cadascun dels anys de la seva vigència, en relació a l'increment que tingui l'IPC de Catalunya, efectuant a començament de cada any la revisió corresponent segons l'IPC real.

SEGONA

El present conveni col·lectiu quedarà subjecte als canvis de la legislació vigent en cada moment.

TERCERA

Les parts signants d'aquest Conveni pacten expressament sotmetre's als procediments del Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per resoldre els conflictes laborals col·lectius o plurals que poguessin ocórrer, així com els individuals no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal.

Per a solventar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per a la modificació substancial de les condicions de treball establertes en aquest Conveni i la no aplicació del règim salarial i demes condicions previstes a l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts sometraran la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se des de que la discrepància li fos plantejada. Quan la Comissió Paritària no arribi a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de set dies al Tribunal Laboral de Catalunya, mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

Solsona, 14 de març de 2013