

RESOLUCIÓ de 10 d'abril de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Centrals i Infraestructures per a la Mobilitat i les Activitats Logístiques SA, pels anys 2023 a 2025 (codi conveni núm. 08104561012025)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Centrals i Infraestructures per a la Mobilitat i les Activitats Logístiques SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 30 de desembre de 2024 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centrals i Infraestructures per a la Mobilitat i les Activitats Logístiques SA, pels anys 2023 a 2025 (codi conveni núm. 08104561012025), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CENTRALS I INFRAESTRUCTURES PER A LA MOBILITAT I LES ACTIVITATS LOGÍSTIQUES, SAU

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Determinació de les Parts que Concerten aquest Conveni*

Aquest conveni estatutari ha estat negociat pels representants de Centrals i Infraestructures per a la Mobilitat i les Activitats Logístiques SAU, i pels representants dels seus treballadors i pel sindicat IAC-CATAC, que és el sindicat al que pertany la delegada de personal del centre de treball de Barcelona en aplicació de l'establert als articles 82, 87.1 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. *Àmbit Personal*

Aquest conveni col·lectiu regularà les relacions laborals entre Centrals i Infraestructures per a la Mobilitat i les Activitats Logístiques, SAU, en endavant CIMALSA, i els seus treballadors en l'àmbit de la província de Barcelona.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el personal d'alta direcció.

Article 3. *Àmbit Funcional*

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten als centres de treball de Barcelona. Podran adherir-se la resta de centres de treball a l'empresa, d'acord amb la normativa vigent.

Article 4. *Àmbit Territorial*

L'àmbit territorial del present Conveni és el centre de treball de Barcelona.

Article 5. *Vigència*

El Conveni entrarà en vigor l'endemà de la signatura de l'acta final i d'acord, sens perjudici dels efectes retroactius a partir del dia 1 de gener de 2023 respecte a l'increment retributiu que se'n deriva, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2025, excepte en aquells aspectes en els que consti expressament d'una altra manera.

Quan entri en vigor aquest primer conveni de CIMALSA substituirà plenament en tots els contractes laborals i relacions laborals, la referència al Conveni d'oficines i despatxos, que deixarà de ser aplicable a CIMALSA.

Article 6. *Pròrroga i Denúncia*

Aquest conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia en els dos darrers mesos de la seva vigència. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial, en funció de les propostes plantejades per les parts.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia: la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar a allò que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Denunciat el present Conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre el nou conveni.

Article 7. *Vinculació a la Totalitat i Dret Supletori*

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'ET, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat i la resta del conveni col·lectiu quedarà en vigor.

En tot allò no previst expressament en aquest conveni col·lectiu regirà com a dret supletori el que estableix l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i, en el seu defecte, l'Estatut dels Treballadors.

Article 8. *Clàusula de Garantia*

El contracte de treball es basa en el principi d'estabilitat en la relació laboral.

Si durant la vigència d'aquest conveni es produeix algun canvi per reestructuració, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 9. *Condicions Més Beneficioses*

Es respectaran ad personam, com a condicions més beneficioses, les reconegudes en els contractes de treball que eren vigents a l'entrada en vigor d'aquest conveni quan, un cop examinades en el seu conjunt i en còmput anual, resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores.

En cap cas, aquest conveni suposarà una modificació o pèrdua de les condicions col·lectives més beneficioses existents amb anterioritat a la seva signatura.

Article 10. *Compensació i Absorció*

Les retribucions que estableix aquest conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment, quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament, sens perjudici del que disposa l'article anterior.

Article 11. *Comissió Paritària*

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest conveni col·lectiu es constituirà, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'Estatut dels Treballadors, una comissió paritària per a la interpretació, la vigilància i l'estudi del conveni col·lectiu, que estarà formada per representants de la Direcció i dels treballadors.

La Comissió Paritària elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar i aplicar el Conveni.
- b) Estudiar periòdicament l'adequació de les retribucions de cada lloc de treball per assegurar que les assignades a cadascun d'ells guarden la relació procedent amb el contingut d'especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, perillositat o penositat, amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions, adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació de serveis.
- c) Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, sense perjudici de les competències atribuïdes a la jurisdicció competent.
- d) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- e) Entendre de totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest conveni i la llei, i de la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies en el si de la comissió.

La comissió es reunirà a petició de qualsevol dels seus membres i disposarà d'un registre amb els acords, on ha de constar la data, la qüestió tractada i el text literal de l'acord.

Els acords de la Comissió Paritària tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu, s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i es faran públics en tots els centres de treball. Així mateix, les resolucions s'enviaran a les parts interessades en el termini màxim de 15 dies.

Els acords s'adoptaran en el termini màxim de tres mesos des de que se li plantegin. En cas de no poder adoptar-se un acord, la discrepància se sotmetrà al Tribunal Laboral de Catalunya. En qualsevol cas, els acords adoptats per la Comissió o pel Tribunal Laboral de Catalunya que modifiquin les retribucions o altres condicions de treball del personal laboral, requeriran l'informe favorable conjunt del departament competent en matèria de funció pública i del departament competent en matèria de finances públiques, d'acord amb la normativa vigent.

Els membres de la comissió disposaran de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, així com per a l'assistència a les reunions.

Article 12. *Procediment de Resolució de Discrepàncies per la No Aplicació de les Condicions de Treball Reflectides a l'Article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors*

En cas de no arribar-se a un acord per no aplicar les condicions de treball establertes en aquest conveni col·lectiu, abans de sotmetre-ho a la jurisdicció social, s'intentarà un acord seguint el procediment del CMAC.

CAPÍTOL II. **Organització del Treball**

Article 13. *Organització del Treball*

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

La Direcció i control de l'activitat laboral es regirà pel que estableix l'article 20 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

13.2. La Direcció de CIMALSA, per motius de reconversió de les seves unitats o canvi de personalitat jurídica, ha d'elaborar una memòria justificativa respecte a les previsions i mesures que repercuteixen en l'estructura administrativa i els llocs de treball. En aquests casos, i amb la finalitat de garantir en qualsevol cas el manteniment de la relació laboral amb el treballador, es pot procedir a la redistribució d'efectius, sempre amb els límits establerts per l'Estatut dels Treballadors.

13.3. Com a mesures instrumentals d'ajut a la redistribució, es poden establir plans específics de formació i capacitat professional adreçats al personal afectat per aquesta reassignació. El temps d'assistència als cursos de capacitat i a qualsevol pla de formació específic previst en la memòria de reconversió o reestructuració serà considerat temps de treball a tots els efectes.

Article 14. *Modificació de Condicions Substancials de Treball*

La Direcció de CIMALSA, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no inferior a 15 dies.

En tot allò que aquest article no estableix, s'ha de seguir el que disposa l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

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

- a) Jornada Laboral
- b) Horari.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions quan excedeixen els límits que, per a la mobilitat funcional, estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 15. *Mobilitat Funcional*

15.1. La mobilitat

La mobilitat del personal que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats justificades dels servei, sempre que no suposi una modificació substancial de les condicions de treball i no impliqui canvis de residència, no té la consideració de mobilitat geogràfica, sens perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests canvis de lloc de treball s'han de motivar de manera suficient i s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional del/la treballador/a afectat/ada. Si hi ha canvi de localitat, es pactarà la compensació econòmica entre l'empresa i els representants dels treballadors.

15.2. Encàrrec de grup o subgrup superior.

Quan les necessitats dels servei així ho exigeixin, la Direcció podrà encomanar als seus treballadors/es l'exercici de funcions corresponents a un grup o subgrup professional superior al que tinguin dins la mateixa àrea, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb la corresponent comunicació als representants dels treballadors. Els treballs de grup o subgrup superior s'han d'encarregar sempre per escrit al treballador/a. Un cop superats els períodes esmentats, i si no s'ha convocat el procés selectiu per cobrir definitivament la plaça, el/la treballador/a tindrà dret a decidir tomar a fer les feines per les que està contractat, fins que es realitzi el procés selectiu de canvi de grup o subgrup.

Quan es realitzin treballs de grup o subgrup superior a la del/la treballador/a, aquest/a tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el grup o subgrup assignat i la funció que efectivament realitzi, però no a la consolidació de grup ni de salari, tret que se superi el corresponent procés selectiu.

15.3. Encàrrec de grup o subgrup inferior. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva, la direcció de CIMALSA ha de destinar un/a treballador/a a tasques corresponents a un grup o subgrup inferior, únicament podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir, en cap cas, els

dos mesos cada any per portar-les a terme. El/la treballador/a, durant aquest període, continuarà cobrant les remuneracions totals del seu grup o subgrup professional i se li mantindran els altres drets derivats de la mateixa.

L'empresa comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors. Quan l'encàrrec sigui superior a 10 dies, serà preceptiu informe dels representants legals dels treballadors, que serà emès en el termini màxim de 3 dies hàbils. Si en aquest termini no s'emet l'informe, s'entendrà que és favorable a l'encàrrec de treball de grup o subgrup inferior.

15.4. Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la persona en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per a evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

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

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

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

15.5. Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, CIMALSA garantirà la protecció de la salut dels treballadors i treballadores que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar a la persona treballadora l'exercici de funcions d'un lloc de treball que pugui desenvolupar. El canvi de lloc de treball tindrà caràcter provisional i serà objecte de revisions en períodes anuals. Si després de dues revisions, es mantenen les circumstàncies que van provocar el canvi, aquest esdevindrà definitiu.

La persona treballadora percebrà els complements de lloc de treball corresponents al nou lloc de treball. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc de treball siguin inferiors, el/la treballador/a tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia.

Article 16. *Mobilitat Geogràfica*

En matèria de mobilitat geogràfica caldrà atènyer-se al que es disposa en aquest conveni i, subsidiàriament, al que preveu l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

16.1. Trasllat sense canvi de residència

Entre centres de la mateixa localitat, l'empresa, per raons tècniques, organitzatives, econòmiques o productives, podrà canviar el personal del lloc de treball, dins del seu grup o subgrup, sense que les condicions de treball siguin modificades.

16.2. Trasl·lat provisional

L'empresa podrà disposar el trasllat provisional del seu personal, per raons justificades i estrictes de treball, per un període no superior a 30 dies consecutius, ni superior a 60 dies en decurs de sis mesos.

Aquests desplaçaments provisionals no han de comportar en cap cas el canvi de residència i l'empresa assumirà, si és el cas, els perjudicis econòmics del personal afectat, segons el que estableix el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, i posteriors actualitzacions.

16.3. Trasl·lat definitiu

Per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, el personal pot ser traslladat definitivament a un altre centre de treball de l'empresa per tal de prestar els seus serveis, previ informe dels representants del personal.

La decisió de trasllat haurà de notificar-se al/la treballador/a i als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies naturals a la data efectiva del trasllat.

El trasllat s'ha de realitzar sense perjudici econòmic o professional del personal afectat i, si és el cas, es pactarà una compensació econòmica entre aquest i l'empresa, segons el que estableix el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, i posteriors actualitzacions.

La Direcció no podrà tramitar la mobilitat geogràfica de cap treballador/a, si per cobrir el nou lloc hi ha treballadors del seu mateix grup o subgrup professional, qualificació i capacitació, que voluntàriament vulguin ocupar-lo.

La persona treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup o subgrup professional equivalent que hi hagi vacant en qualsevol dels centres de treball de CIMALSA.

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant el qual es reservarà el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora. Finalitzat aquest període, la persona treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou.

Article 17. *Permites*

La Direcció de l'empresa podrà autoritzar, amb la conformitat de les parts interessades i l'informe favorable dels seus superiors jeràrquics, permutes al personal indefinit i sempre que els llocs de treball en què prestin servei els afectats siguin del mateix grup o subgrup professional i amb els mateixos requisits de titulació o capacitació necessaris.

Les permutes podran ser de caràcter temporal, mínim d'un any, o de caràcter permanent, sense que aquest canvi voluntari generi cap dret a indemnitzacions.

CAPÍTOL III Classificació del Personal

Article 18. *Classificació Professional*

18.1. La classificació professional té com a objectiu assignar a cada treballador/a unes funcions dins d'un sistema ordenat que inclou grups, subgrups i nivells, i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que correspon a aquestes.

18.2. En matèria de classificació professional del personal, cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, i al que s'estableix en el present Conveni.

18.3. El grup professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominat de la prestació professional, sens perjudici de contemplar la possibilitat de realització de funcions accessòries de grups o subgrups equivalents, quan així ho exigeixin les necessitats

tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema de classificació amb aquest component de flexibilitat en l'orientació del treball.

S'estableixen els grups professionals següents, segons els nivells de titulació, de coneixements o d'experiència exigits per accedir-hi:

- Grup A

Títol universitari de grau superior o equivalent, o experiència provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

El personal que pertany a aquest grup exerceix la direcció executiva superior d'àrea, definint i impulsant programes en el seu àmbit i té la responsabilitat directa en la planificació, organització i operativa del catàleg de servei establert per a l'àrea, gestionant els recursos i els mitjans materials i humans disponibles a tal efecte. Proposa al seu immediat superior jeràrquic les mesures i actuacions des d'un punt de vista tàctic i segueix les línies estratègiques i objectius establerts per la Direcció de l'empresa.

Es responsabilitza de la gestió de l'àrea o servei de l'empresa i realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació, prenent decisions o participant en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius. Porta a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Subgrups:

- A1. Director/a

Inclou el personal amb la màxima responsabilitat en el seu àmbit, sota la responsabilitat jeràrquica del Conseller delegat o Director general. Assumeix àrees complexes i diverses, que exigeixen direcció i coordinació.

- A2. Cap d'àrea

Sota la dependència del Director/a, assumeix tasques de caràcter transversal en l'organització i que requereixen de formació especialitzada en la matèria que li sigui assignada.

- Grup B

Títol universitari de grau mitjà o equivalent, o experiència provada en relació amb el lloc de treball, llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

Són treballadors amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies. Governen tècnica i operativament l'activitat derivada de la prestació dels serveis sota la seva responsabilitat. Així mateix, sempre sota la supervisió del seu immediat superior jeràrquic, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació en una àrea o servei.

Subgrups:

- B1. Sots-director/a

Personal que, sota la dependència del Director/a, assumeix la responsabilitat de dirigir i coordinar àrees específiques de l'empresa.

- B2. Tècnic/a especialista

Personal que té assignades tasques específiques i que requereixen d'una formació especialitzada.

- Grup C

Títol de batxillerat, títol de tècnic/a superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic/a especialista corresponent a Formació Professional de 2n grau, o equivalent o experiència provada en relació amb el lloc de treball.

Són treballadors que, amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Assumeixen la coordinació i supervisió del servei assignat. Així mateix, sota la supervisió del seu immediat superior jeràrquic, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

Subgrups:

- C1. Tècnic/a administratiu/va

Personal que, en l'àmbit administratiu, assumeix tasques heterogènies amb un grau de responsabilitat i d'autonomia identificable.

- C2. Administratiu/va

Personal administratiu, en dependència directa del seu immediat superior jeràrquic, qui estableix tasques i responsabilitats.

- Grup D

Títol de Graduat/ada en educació secundària, graduat/ada escolar, tècnic/a corresponent a cicles formatius de grau mitjà, Tècnic/a Especialista corresponent a Formació Professional de 1r grau o equivalent o experiència provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan prové d'un subgrup inferior.

Treballadors que realitzen activitats, que requereixen coneixements adequats professionals i aptituds pràctiques, sota instruccions precises, duent a terme treballs que comporten supervisió i cert grau d'autonomia.

Subgrup:

- D1. Auxiliar

Personal que realitza tasques administratives o de supervisió, de complexitat limitada.

18.4. L'experiència provada a la qual es refereix el present article, té caràcter excepcional, i serà d'aplicació únicament per a l'entrada en vigor d'aquest conveni. Serà també d'aplicació amb caràcter excepcional i transitori al personal amb contractes temporals a l'entrada en vigor d'aquest conveni i que participi en processos de consolidació del lloc de treball.

18.5. La definició de funcions expressa les activitats bàsiques més representatives de cada lloc de treball i consta a l'annex 1.

18.6. A la totalitat del personal actual afectat per aquest conveni, no se'ls pot exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat dels casos que per llei s'exigeixi la titulació.

Article 19. *Relació de Llocs de Treball*

Correspon a l'empresa l'elaboració i publicitat de la relació de llocs de treball.

Les fitxes de Descripció de Llocs de treball (DLT) s'incorporaran com a annex als contractes o modificacions de contractes que se'n derivin d'aquest conveni, i establiran les funcions que té encomanades el lloc de treball. La modificació de la DLT requerirà l'acord de l'empresa amb el/la treballador/a afectat/da i els/les representants dels treballadors/es.

CAPÍTOL IV Contractació

Article 20. *Contractació*

Els contractes de treball del personal afectat per aquest conveni es formalitzaran per escrit, incloent tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, durada, subgrup i nivell. Es lliurarà la corresponent còpia bàsica de cada contracte als/les representants dels treballadors/es.

Els llocs de treball seran ocupats per personal amb contractes laborals de durada indefinida, sent la contractació de caràcter temporal una excepcionalitat.

Quan les necessitats de funcionament de CIMALSA ho requereixin, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal, segons les modalitats previstes al text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres normatives de desenvolupament.

Els períodes de prova del personal temporal seran els mateixos que els establerts per al personal contractat indefinit. Al personal que accedeix a la condició indefinit i que anteriorment hagin ocupat algun lloc de treball del mateix subgrup per mitjà d'un contracte laboral, se li computarà el temps anterior treballat a efectes del compliment del període de prova.

Article 21. *Període de Prova*

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar en cada cas els períodes de prova següents:

- Personal dels grups A i B: 6 mesos.
- Personal del subgrup C1: 3 mesos
- Personal dels subgrups C2 i grup D: 2 mesos.

Durant aquest període, el personal té els mateixos drets i obligacions que el personal en plantilla del mateix grup i durant aquest període qualsevol de les parts pot rescindir la relació de treball, sense haver-hi indemnització ni termini mínim de preavís.

Quan l'empresa estimi que el/la treballador/a no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió als/les representants dels treballadors/es i comunicar-ho per escrit a la persona afectada.

En les provisions de lloc de treball en què es produeixi una promoció interna i que comportin un canvi de grup o subgrup, s'aplicarà el període de prova que correspongui i, en cas de no superar-ho, el/la treballador/a retornarà al subgrup i nivell anterior, recuperant les condicions d'aquest lloc, sense percebre cap liquidació, a excepció de les generades per les prorates de pagues extraordinàries, ni rescissió de contracte.

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

Article 22. *Preavisos*

El/la treballador/a que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'empresa amb l'antelació següent:

- Personal dels grups A, B i C: 1 mes.
- Personal del grup D: 2 setmanes.

La notificació del cessament voluntari s'ha de realitzar per escrit, el qual ha de ser signat per duplicat per la persona interessada, i se li retornarà un exemplar amb l'acusament de rebuda.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat el preavís.

Article 23. *Provisió de Llocs de Treball*

L'accés del personal es farà de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

El procés de provisió de vacants, tot garantint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, tindrà com a objectiu determinar el nivell d'adequació dels aspirants al lloc de treball a proveir. Amb aquesta finalitat, es crearà una Comissió de Selecció constituïda per dos membres representants de la direcció de CIMALSA i un membre de la representació dels/les treballadors/es, que estarà present en el procés de selecció des de la convocatòria fins a la provisió de la plaça.

Quan s'hagi de cobrir un lloc definitiu de treball vacant, tot seguint els principis esmentats a l'article 23.1., CIMALSA informará prèviament a la representació dels treballadors/es i després farà l'anunci públic de la convocatòria, detallant, com a mínim, el nombre de places a cobrir, el seu grup o subgrup professional, la localitat de treball, l'horari, la retribució, les tasques i responsabilitats de cada lloc de treball i la formació i altres requisits necessaris per poder optar-hi i establint un termini màxim de recepció de les sol·licituds.

En tota convocatòria es contemplarà la preferència en primera instància de provisió interna, amb valoració de mèrits i antiguitat, i, en cas que no sigui possible, es farà mitjançant una provisió externa, però en tot cas serà a través de la presentació de la corresponent sol·licitud en el termini establert en la convocatòria. Els criteris de selecció interna seran comuns per al personal d'ambdós sexes i es garantirà la no discriminació, segons allò que recull l'article 21 de l'Estatut dels Treballadors.

- Provisió interna

L'ordre de prelatió que es seguirà d'entre el personal que hagi sol·licitat canviar de lloc de treball i que es consideri que tenen capacitat per ocupar-lo, serà:

- a) Personal del mateix grup o superior del personal indefinit de CIMALSA.
- b) Personal indefinit de CIMALSA que reuneixen els requisits per ser promocionats.
- c) Els excedents de diferent grup del personal indefinit de CIMALSA que hagin sol·licitat el seu reingrés.

En tots els casos, el personal candidat haurà de complir els requisits de la plaça i la capacitat per a desenvolupar-la.

- Procediment de selecció

El procediment de provisió interna de la vacant constarà de les fases que es descriuen a continuació:

- a) Convocatòria.

Les convocatòries per a l'accés als llocs vacants o de nova creació es comunicaran amb caràcter previ a la representació dels treballadors/es.

Les convocatòries tindran la següent informació:

- Nombre de places a cobrir.
- Grup i nivell de la plaça i retribucions bàsiques del lloc de treball a ocupar.
- Descripció del lloc de treball i les tasques a desenvolupar. El contingut funcional i la descripció de la plaça vacant es potestat de la Direcció.
- Tipus de jornada.
- Requisits imprescindibles (titulació, experiència, idiomes, etc.).
- Mèrits o altres aspectes a valorar (titulacions, coneixements complementaris, idiomes, etc.).
- Criteris de valoració (proves tècniques, entrevista, proves psicotècniques si s'escauen, etc.).
- Bases de la convocatòria (persona de contacte i adreça electrònica a la que s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediments i sistema d'impugnacions).

- b) Publicació de les convocatòries.

La Comissió de Selecció resoldrà la convocatòria d'acord amb les bases elaborades i les comunicarà a la totalitat de la plantilla per correu electrònic, intranet, tauler d'anuncis o pels mitjans més adients en cada cas.

El termini de presentació de les sol·licituds serà d'un màxim de 10 dies hàbils, comptats a partir del dia següent a la data de la publicació de la convocatòria. En cas necessari i justificat aquest termini es podrà ampliar o reduir.

c) Presentació de sol·licituds.

Dins del termini de presentació establert a les bases de la convocatòria, s'entrarà per registre la sol·licitud i el currículum vitae, indicant la referència de la plaça a que s'opta. Finalitzat aquest termini, en cas que no hi hagi sol·licituds per part dels treballadors de CIMALSA, es podrà procedir a la publicació externa, amb els mateixos requeriments, sense perjudici que en qualsevol moment del procés de selecció hi pugui haver candidatures internes que s'incorporarien al procés de selecció extern amb les mateixes condicions de prioritat que la resta de candidatures externes.

d) Procés de selecció.

En cas que alguna de les candidatures sigui descartada, l'empresa explicarà a la persona candidata els motius pels quals no ha estat seleccionada. La no acceptació de la persona interessada en un procés de selecció no descarta de cap manera la possibilitat de presentar-se a noves convocatòries.

Un cop finalitzats els terminis de presentació, s'iniciaran les proves pertinents, entre les quals podran constar entrevistes professionals, proves tècniques, etc.

Els membres de la Comissió de Selecció podran estar presents durant les proves tècniques que es realitzin i els candidats tindran dret a sol·licitar, si ho estimen oportú, la presència del membre de la representació dels treballadors de la Comissió de Selecció en l'entrevista professional.

Els candidats acreditaran amb la documentació corresponent els requisits i mèrits al·legats al currículum vitae.

A la finalització de les proves es procedirà a l'avaluació dels diferents apartats en un termini no superior als 10 dies hàbils.

e) Assoliment del nou lloc de treball.

En el cas d'una promoció interna, i un cop superat el procés de selecció, s'estableix un període de 6 mesos per assolir el grup, dins del que, tant l'empresa com la persona seleccionada, poden anul·lar el canvi de lloc de treball per a tornar a la situació anterior a la convocatòria de la vacant. Durant aquest període el/la treballador/a rebrà les retribucions econòmiques equivalents al grup superior, mitjançant el complement salarial corresponent. Un cop superat positivament el període de 6 mesos, el/la treballador/a assolirà el grup de destinació amb els drets econòmics inherents al mateix.

f) En cas que el/la treballador/a accedeixi a un lloc de direcció o comandament, el període per assolir el subgrup serà d'un any, previ informe favorable emès pel seu immediat superior jeràrquic i la direcció, avalant aquest ascens. En el supòsit que el treballador/a no superi aquest període de prova, el treballador/a tornarà a un lloc del mateix nivell al que tenia anteriorment a la convocatòria de vacant. Durant aquest període el treballador/a rebrà les retribucions econòmiques equivalents al grup superior, a la que està adscrit temporalment, mitjançant el complement de destinació.

- Provisió externa

En el cas de no cobrir-se la vacant amb personal intern, les convocatòries de nou accés hauran de complir, en tot cas, els principis de publicitat i concurrència i seguir el procediment de selecció de l'article 23.5. Amb aquesta finalitat, la convocatòria s'inclourà a la pàgina web de l'empresa, en que igualment s'informarà, si és el cas, dels altres web o mitjans de publicitat on s'editi la convocatòria.

CAPÍTOL V Condicions de Treball

Article 24. Jornada de Treball

S'estableix la jornada laboral ordinària de 37,5 hores en còmput setmanal, de dilluns a divendres, i 1633 hores en còmput anual i es respectaran a títol personal les jornades ordinàries de treball inferior a les que estableix aquest conveni per a aquell personal que actualment les realitzi o bé per al que tingui fixades per contracte menys hores setmanals i/o anuals.

Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, la jornada de treball serà de 35 hores setmanals.

Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festius no recuperables i, si coincideixen amb dissabte, diumenge o festiu, l'empresa aplicarà les instruccions a efectes de compensació horària dictades per la Direcció General de Funció Pública. La tarda anterior a la festivitat de Reis i la tarda de Sant Jordi es consideraran festives no recuperables, establint-se una jornada per aquests dies de 5 hores, o la part proporcional per als treballadors amb jornades a temps parcial.

CIMALSA podrà pactar de forma individual amb el seu personal la implantació d'una jornada i horari de treball diferents a les fixades amb caràcter general, sense superar en cap cas el màxim d'hores pactades en còmput anual. L'empresa informará als/les representants dels treballadors/es.

El personal pot disposar durant la seva jornada de treball d'una pausa de vint minuts, computables com a temps de treball efectiu. La pausa es gaudirà, d'acord amb les necessitats del servei, durant l'horari de permanència obligatòria.

- Jornada laboral. Per garantir una prestació adequada dels serveis de l'empresa, s'estableix una jornada obligatòria des de les 09.00h a les 14.00h, de dilluns a divendres. La resta d'hores per completar la jornada es podrà fer flexible entre les 07.00h i les 19.00h.
- Jornada laboral als centres territorials. La jornada laboral s'estableix en el mateixos termes indicats en l'article 24.6. No obstant això, i per garantir una prestació adequada del servei i ateses les peculiaritats de cada centre, l'empresa i els/les treballadors/es podran pactar horaris de treball diferents als establerts de manera general.
- Disponibilitat. S'entén per disponibilitat el període de temps pel qual la persona treballadora, fora de la seva jornada habitual, està en una posició de reserva essent localitzable per incorporar-se al seu lloc de treball quan l'empresa així ho requereixi.

Com a norma general, l'empresa no exigeix els/les treballadors/es cap tipus de disponibilitat horària fora de la seva jornada de treball habitual. En cas que fos necessari, serà l'empresa qui establirà els termes d'aquesta disponibilitat.

En tots els casos, la disponibilitat serà voluntària i haurà de ser acordada per escrit entre la persona treballadora i l'empresa prèviament a la seva efectivitat. L'empresa determinarà el procediment per acordar la concreció i justificació de les hores de disponibilitat, respectant en tot cas allò establert en aquest article. S'haurà d'indicar en tot cas els dies i la franja horària d'aplicació a cada un d'ells, el període comprès i el termini de preavís per a la renúncia o aplicació.

No operarà la disponibilitat en els següents casos:

- Durant els períodes de gaudi de vacances.
- Durant el gaudi de dies de lliure disposició.
- Durant els períodes de baixa.

Les hores en què el/la treballador/a ha prestat els seus serveis fora del seu horari habitual de treball, a conseqüència de fets imprevistos, sobrevinguts o per expressa petició de l'empresa, es compensaran de la següent manera:

- 1 hora en dia laboral fins les 22.00h: 1 hora i 30 minuts de descans.
- 1 hora en dia laboral de les 22.00h a les 07.00h: 2 hores de descans.
- 1 hora en dia festiu: 2 hores de descans.

Anualment es negociarà amb els/les representants dels/de les treballadors/es el calendari laboral, que es farà arribar a tot el personal.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball, la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar, en cap cas, la jornada laboral ordinària en còmput anual.

Els dies festius anuals seran els que es determinin en el calendari oficial de festes dels Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Les festes locals seran les corresponents a la localitat on s'ubiqui cada centre de treball.

Article 25. *Teletreball*

Té la consideració de teletreball aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitza de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa. El teletreball és de caràcter voluntari, tant per l'empresa com per al treballador/a. L'empresa haurà d'autoritzar, individualment i per escrit, la prestació del teletreball.

No es considera teletreball si la naturalesa de l'activitat laboral principal exercida justifica per sí mateixa la realització del treball habitualment fora de les instal·lacions de l'empresa, essent el mitjans informàtics i de comunicació utilitzats pel treballador elements de suport i de facilitació d'aquesta activitat laboral.

Tot el personal té dret a teletreballar, llevat d'aquells llocs de feina que, per la seva naturalesa, l'empresa estableixi que són de caràcter presencial. Els/Les teletreballadors/es tindran els mateixos drets garantits en la llei i en aquest conveni col·lectiu quant a les condicions d'ocupació aplicables als treballadors comparables que presten la seva relació laboral en els locals de l'empresa, excepte aquelles que es derivin de la pròpia naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions.

El teletreball es regularà en un acord signat dins el mes següent a l'entrada en vigor d'aquest conveni, entre l'empresa i els treballadors. El marc regulador d'aquesta modalitat de treball es regirà per allò previst al Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les seves posteriors actualitzacions.

Article 26. *Vacances*

Les vacances anuals retribuïdes són de 23 dies hàbils, per any complet treballat; si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances seria proporcional al temps treballat.

Es considera període habitual de vacances el comprès des de l'1 de juny fins al 30 de setembre. Els treballadors hauran de gaudir d'un mínim de 15 dies naturals els mesos de juliol i agost. Les vacances es poden gaudir en altres períodes a sol·licitud de la persona interessada, sempre que les necessitats de l'empresa ho permetin i amb la corresponent autorització de CIMALSA.

Cada treballador/a haurà de demanar les dates de realització de les vacances amb un mínim de trenta dies d'antelació al dia d'inici del període. CIMALSA comunicarà al seu personal l'aprovació de la planificació de vacances durant els quinze dies següents a rebre la sol·licitud.

Les vacances anuals s'hauran de gaudir, com a màxim, abans del 30 de gener de l'any següent. En cas de no fer-se, es perdrà el dret de gaudi dels dies de vacances no disposats.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi 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 previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'ET, es té dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o del gaudi del permís, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho 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.

Article 27. *Permisos*

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

a) Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unitats estables de parella. El permís té una durada de 15 dies naturals consecutius.

b) Mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari d'un familiar, d'acord amb el que disposen l'article 37.3. b) Estatut dels Treballadors; l'article 48.a) EBEP Reial Decret Llei 5/2023; i l'article 47.c CU Acord MG 20.04.2022.

- Mort:

1. Familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat. Tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del centre de treball, o cinc dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

2. Familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat. Dos dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat del centre de treball, o quatre dies hàbils si es produeix en una localitat diferent.

- Accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi de repòs domiciliari:

1. Cònjuge, parella de fet o familiars fins el primer grau de consanguinitat o afinitat: cinc dies hàbils.

2. Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: quatre dies hàbils. Aquest permís podrà iniciar-se en qualsevol moment en els 10 dies posteriors al fet causant mentre es mantingui el supòsit de fet de l'hospitalització o del repòs domiciliari.

c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència: dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a tres dies hàbils si es requereix desplaçament a una altra localitat.

d) Per realitzar exàmens finals en centres oficials: les 24 hores anteriors. Per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les.

e) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per a complir-los.

f) Per raó de matrimoni d'un fill/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia hàbil si se celebra dins del territori de Catalunya i dos hàbils, si se celebra fora.

Els dies de permís que es recullen en els apartats b), c) d'aquest article es podran utilitzar dins del termini de deu dies hàbils a partir del succés, a voluntat del treballador/a.

g) El personal de CIMALSA disposarà de 50 hores anuals per assumptes propis sense justificació, o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a un any o en els casos de reducció de jornada. El gaudiment d'aquestes hores de permís estarà subordinat a les necessitats de l'empresa i s'haurà de fer efectiu entre el 16 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent. El personal pot acumular aquest permís a les vacances i s'haurà de gaudir en períodes mínims d'una hora.

Aquest permís no serà d'aplicació a aquells treballadors que fins a la vigència del present conveni gaudissin d'aquestes o més hores d'una altra manera.

h) El/La treballador/a amb un fill o filla natural o adoptat, de menys de nou mesos, tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de la jornada d'una hora. El permís s'inicia un cop finalitzat el permís per naixement per a lamare biològica o per l'altre progenitor diferent a la mare biològica i té una durada màxima de vint setmanes. Si tant el pare o la mare són treballadors/ores de l'empresa, només un podrà exercir aquest dret.

i) Per atendre fills discapacitats article 17 L8/2006, articles 47 o i 47 p CU Acord MG 24.07.2019. Absència lloc de treball per assistir a reunions o visites fills discapacitats. 2 hores flexibilitat horària

- Assistir a reunions o visites en els centres educatius ordinaris, especials o sanitaris on rebin suport els/les fills/es discapacitats/es.
- Flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on rebi atenció el/la fill/ discapacitat/ada.
- Permís sense retribució per atendre a un familiar article 20 L8/2006 article 48.5 CU. Mínim 10 dies; màxim 3 mesos. Prorrogable fins a 3 mesos més, excepcionalment.
- Per atendre familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Flexibilitat horària recuperable article 22 L8/2006 Acord MG 20.04.2022 Acord Govern 28.03.2023 Mínim 1 hora.; màxim 7 hores.

- Per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

- El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís (necessitats del servei).

Als efectes de visites o proves mèdiques s'equipara el cònjuge o parella de fet al familiar de primer grau.

j) En els casos degudament justificats, per tenir cura directa del convivent o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raó d'edat, accident o malaltia greu no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda, es podrà demanar també la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les retribucions.

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

Les reduccions de jornada contemplades en els apartats i) i j) constitueixen un dret individual dels/les treballadors/res. No obstant això, si dos o més treballadors/res del mateix departament generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, CIMALSA podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstes en els apartats i), j), k), d'aquest article, correspondrà al/la treballador/a dins de la seva jornada ordinària. El/La treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

k) Es podrà sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada es concretarà la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi. La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats de CIMALSA. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

l) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, 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.

m) S'han de tenir en compte les necessitats especials del personal que té fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial. S'ha de garantir a aquests treballadors/ores, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill/a discapacitat

rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

n) També es pot atorgar un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el/la fill/a o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari. En el supòsit que dos treballadors/ores generin el mateix dret per un subjecte causant, només un d'ells/es en pot gaudir.

o) El personal que tingui la consideració de víctima de la violència de gènere o víctima de terrorisme tindrà dret, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin al departament.

p) Les persones embarassades tindran dret a absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

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

q) Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies o per acompanyar a ascendents o descendents i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. També es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible i serà necessària una justificació posterior.

Es reconeixen els mateixos drets que el conveni col·lectiu regula per als cònjuges, a les persones que no havent-se casat visquin en unió estable de parella, d'acord amb la regulació prevista en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya relatiu a la persona i la família.

Article 28. *Llicències*

a) Es podran concedir llicències per assumptes propis sense cap tipus de retribució, la durada acumulada de les quals no podrà exercir en cap cas, els sis mesos cada dos anys.

b) Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

c) Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant el mateix mes en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

d) Els treballadors que tinguin una antiguitat mínima d'un any a l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís sense retribució per un màxim d'un mes a l'any, que podrà fraccionar-se en dos períodes de quinze dies naturals, pels següents motius:

- Adopció a l'estranger.
- Aplicació de tècniques de reproducció assistida.
- Hospitalització perllongada per malaltia greu del cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final del període d'aquests permisos el treballador/a s'incorporarà obligatòriament al seu mateix lloc de treball de manera immediata i sense necessitat de vacant. La no incorporació al seu lloc de treball per causa imputable al propi treballador implicarà l'extinció de la relació laboral.

L'empresa podrà denegar la concessió d'aquestes llicències quan, en les mateixes dates per les quals se sol·liciti el gaudi, estigui concedida a un altre treballador del seu centre de treball.

Article 29. *Suspensió del Contracte de Treball*

Sens perjudici del que disposen els Articles 45 a 48 de l'Estatut dels Treballadors, els/les treballadors/ores tenen dret a la suspensió del seu contracte en els casos següents:

29.1 Excedència voluntària

L'excedència voluntària pot ser sol·licitada pels treballadors/res amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa. Es concedirà dins el termini màxim de 20 dies des de la seva sol·licitud.

La durada d'aquesta situació no pot ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada si han transcorregut quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària, llevat del supòsit que se sol·liciti per tenir cura d'un/a fill/a.

El període en què el/la treballador/a romangui en situació d'excedència conforme a allò que s'estableix en aquest article, no serà computable a l'efecte d'antiguitat. El/La treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o subgrup equivalent. El personal amb excedència voluntària tindrà dret a reingressar a l'empresa, en el període establert en les vacants d'igual o similar grup. El reingrés s'ha de sol·licitar mitjançant un escrit adreçat a la direcció de CIMALSA.

No obstant això, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà 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.

29.2. Excedència per tenir cura de familiars.

Els/Les treballadors/res tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per a tenir cura de cada fill/a, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat. Durant el primer any, els treballadors/res tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc de la mateixa localitat i del mateix grup retributiu.

No obstant això, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà 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.

El personal temporal també es podrà acollir a l'excedència voluntària per cura de fill/a. Aquest personal tindrà dret a retomar al lloc de treball que ocupava en el termini d'un any.

Els/Les treballadors/res tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any, per tenir cura d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors/res. Si dos o més treballadors/res generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou/nova fill/a o familiar donés lloc a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a la que s'estigués gaudint.

29.3. Maternitat, paternitat, naixement, adopció o acollida.

a) En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral té una durada de setze setmanes ininterrompudes ampliables per part múltiple en dues setmanes més per a cada fill/a, a partir del segon/a. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la persona interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

b) En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiva com permanent, d'un/a fill/a menor de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill/a a partir del segon/a, comptades a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució administrativa judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

c) En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, d'un/a fill/a major de 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes quan es tracti de menors discapacitats, que per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials corresponents.

d) En els supòsits de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

e) En els supòsits de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nounat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals i en els termes en què es desplegui reglamentàriament.

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

g) En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ de les persones adoptants al país d'origen de l'adoptat/ada, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

h) En el supòsit de discapacitat del fill o la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats anteriors té una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun dels progenitors. La mateixa ampliació és procedent en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

i) En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per part o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

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

k) La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals que s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes

esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot gaudir en règim de jornada completa o de jornada parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a l'empresa, la Direcció en pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

Els/Les treballadors/es s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereixen els apartats anteriors.

29.4. Suspensió del contracte per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

En aquest cas, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Article 30. *Formació, Perfeccionament i Formació Professional*

El desenvolupament professional de tot el seu personal és un objectiu permanent de CIMALSA i, per això, donarà suport a la seva formació que s'orientarà preferentment el seu perfeccionament professional.

30.1. Els objectius de la formació seran:

- a) Capacitar i actualitzar la formació del personal perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball.
- b) Facilitar la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors/ores.
- c) Facilitar l'adaptació del personal als canvis ocasionats per les innovacions tecnològiques i de gestió.
- d) Promoure el desenvolupament personal i professional del personal per a l'assoliment dels objectius organitzatius.

30.2. Gestió dels plans formatius

CIMALSA elaborarà anualment un pla de formació amb la participació dels/les representants dels/de les treballadors/res. CIMALSA facilitarà, al menys, 40 hores anuals de formació al seu personal.

Com a criteri general, la formació a instància de l'empresa es desenvoluparà dins l'horari laboral, sempre que no perjudiqui el servei. Quan, a instància de l'empresa, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del personal.

Article 31. *Seguretat Laboral i Prevenció de Riscos Laborals*

31.1. El personal té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i mental, i a una adequada política de seguretat i salut en el treball i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament. Així mateix, té dret a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball, en el control de les mesures adoptades i en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals.

31.2. L'empresa està obligada a promoure, formular i aplicar una adequada política de seguretat, salut laboral i prevenció de riscos laborals en els seus centres de treball, així com facilitar la participació del personal en aquesta política i garantir una formació pràctica i adequada del personal que contracti o quan canviïn de lloc de treball o hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que ocasionin o puguin ocasionar riscos del propi personal o per tercers.

31.3. El personal està obligat a seguir els cursos i a realitzar les pràctiques que es duguin a terme dins de la jornada laboral o en altres hores, amb descompte en aquest últim cas del temps a invertir en la jornada laboral.

En qualsevol cas, l'empresa i els/les treballadors/es s'obliguen a observar i complir les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de Seguretat i Salut Laboral.

Article 32. *Vigilància de la Salut*

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin tenir origen en el lloc de treball. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per als/les treballadors/es. No obstant l'anterior, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l'article 37 del Reglament de Serveis de Prevenció.

Les mesures de vigilància de la salut hauran d'incloure, com a mínim, l'oïda, la funció visual, el sistema osteo-muscular i una valoració de la càrrega mental.

Per als llocs de treball amb Pantalles de Visualització de Dades, es tindrà en compte el Protocol de Vigilància Sanitària Específica de la Comissió de Salut Pública del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut.

Els resultats de les revisions no podran ser utilitzats amb finalitats discriminatòries ni en perjudici del/la treballador/a. En cap cas, els costos de les revisions mèdiques recauran sobre el/la treballador/a, trasllats inclosos.

Quan un/a treballador/a s'hagi de reincorporar a la feina després d'una baixa de llarga durada haurà d'anar al Servei de Prevenció Aliè per a que li faci el reconeixement mèdic, abans de la seva reincorporació al treball.

CAPÍTOL VI Condicions Econòmiques

Article 33. *Normes Generals*

La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se a la normativa aplicable. CIMALSA ha d'abonar els salaris meritats en períodes mensuals. Així mateix, ha d'estendre els rebuts de salari en els models oficials o bé substitutius degudament desglossats i amb especificació de les retencions practicades, prestacions de la Seguretat Social i bases per les quals es cotitza, amb lliurament al/la treballador/a del duplicat del rebut o amb la posada a la seva disposició via web.

El salari anual establert a la taula salarial inclosa a aquest conveni com a Annex 2 es cobrarà en 14 pagues, 12 ordinàries i 2 extraordinàries. Les pagues extraordinàries es pagaran als mesos de juliol, abans del dia 15, i desembre, abans del dia 15 i es meritaran en períodes de 12 mesos, del 16 de juliol al 15 de juliol de l'any d'abonament i del 16 de desembre al 15 de desembre de l'any d'abonament.

Article 34. *Incrementes Retributius*

L'increment anual del salari que s'aplicarà serà el que es contempli en la normativa pressupostària corresponent dictada per la Generalitat de Catalunya, i a partir de l'01/01/2024 s'aplicarà a tots els conceptes retributius, excepte a aquells en què la normativa d'aplicació estableixi un increment diferent.

Article 35. *Salari Base*

És la part de la retribució del personal fixada en funció del grup professional, com a contraprestació pel correcte desenvolupament de les tasques que té encomanades, per a la realització de la jornada laboral i pels períodes de descans computables com a treball. La seva quantia és l'especificada a la taula salarial que figura com a annex 2 d'aquest conveni. Aquests imports s'incrementaran anualment, d'acord amb els increments salarials pactats i en compliment de la normativa pressupostària.

Article 36. *Complements Salarials*

Són complements salarials les retribucions del personal que s'afegeixen al sou base, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció. Aquests imports s'incrementaran anualment, d'acord amb els increments pactats i sempre en compliment de la normativa pressupostària.

L'aplicació dels complements no està condicionada entre ells. L'aplicació efectiva d'aquests complements anirà vinculada a la plaça i al perfil professional que l'ocupi i dependrà de les condicions particulars d'aquest, traduint-se en el seu nivell del lloc de treball.

La seva quantia és l'especificada a la taula salarial que figura dins l'annex 2 d'aquest Conveni.

36.1. Complement de Grup

Aquest complement s'abona per la preparació i capacitació professional de cadascun dels grups professionals, d'acord amb les quanties fixades a l'annex 2 d'aquest Conveni.

36.2. Complement del Lloc de treball

Aquest complement està vinculat a la funció i aspectes específics del lloc de treball. Es valora com a addicional a les funcions i responsabilitats pròpies del grup i respon a aspectes de coordinació d'equips de treball, personal al càrrec, propi o aliè, gestió directa econòmica i de contractació, i la repercussió directa de les seves tasques en el funcionament general de l'entitat (transversalitat). S'aplica a tots els grups i té tres nivells: nivell 1, nivell 2 i nivell 3, d'acord amb les quanties fixades a l'annex 2 d'aquest Conveni.

36.3. Complement de Comandament.

Aquest complement correspon a aquells llocs que tenen la missió de planificar, dirigir, controlar, organitzar i supervisar el seu àmbit. Són responsables d'obtenir resultats clau, realitzar negociacions externes/internes, representació de l'entitat en òrgans de govern aliens, controlar els pressupostos, definir els protocols/procediments dels processos i vetllar per la prevenció dels riscos o errors greus. Han de dirigir una o varies àrees. Han de mantenir relacions externes que originen compromisos per a CIMALSA i/o que requereixen un nivell elevat de negociació i gestió. Han de realitzar el treball amb iniciativa i autonomia o amb autonomia, però informant el/la càrrec superior. S'aplica als subgrups A1, A2 i B1 i té tres nivells: nivell 1, nivell 2 i nivell 3, d'acord amb les quanties fixades a l'annex 2 d'aquest Conveni.

36.4. Complement d'especial responsabilitat. Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat que de forma constant i durant tot l'any requereixen alguns llocs de treball, referides al grau de responsabilitat i complexitat necessaris per l'acompliment de les funcions pròpies del lloc de treball. S'aplica als subgrups A1, A2 i B1 i té tres nivells: nivell 1, nivell 2 i nivell 3, d'acord amb les quanties fixades a l'annex 2 d'aquest Conveni.

36.5. Complement de Secretari/ària de Direcció.

Aquest complement s'aplica a la persona del subgrup C1 que tingui assignades les funcions de Secretaria de Direcció i/o Gerència de CIMALSA, en concepte d'especial responsabilitat i dedicació. Aquest complement serà de 1.200,00 €/anuals, a pagar en 12 mensualitats d'igual quantitat. Es perdrà el dret a rebre aquest complement si es deixen d'exercir les funcions de Secretari/ària de Direcció.

36.6. Complement de Secretari/ària Comunitats de propietaris.

Aquest complement s'assigna als llocs de treball amb funcions de secretaria en centres gestionats per CIMALSA i que tenen personalitat jurídica pròpia. Aquest complement serà de 1.200,00 €/anuals, a pagar en 12 mensualitats d'igual quantitat. Es perdrà el dret a rebre aquest complement si es deixen d'exercir aquestes funcions.

36.7. Complement d'Antiguitat (triennis).

Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes a l'empresa. S'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets i serà únic per a tots els subgrups. El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En cas que el venciment coincideixi amb el primer dia del mes, s'abonarà des

d'aquesta data. Els triennis consolidats fins a 31.12.2022 s'abonaran a 37,23€/trienni, per catorze pagues. Els triennis que es consolidin a partir de l'01.01.2023 s'abonaran a 59,00€/trienni, per catorze pagues.

A efectes del còmput de l'antiguitat es sumaran tots els períodes de serveis prestats a l'empresa.

36.8. Complement de Conveni

En el cas de treballadors/es contractats abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni, s'han de respectar ad personam les possibles diferències salarials existents entre el sou base més tots els complements que estableixi aquest conveni i el salari real que els/les treballadors/es estaven percebent abans de l'entrada en vigor del present Conveni. Aquest complement serà absorbible en els termes previstos per la normativa pressupostària d'aplicació. No obstant això, s'han de respectar les condicions d'absorció pactades abans de l'entrada en vigor de la llei.

Article 37. *Complements Indemnitzatoris i Compensacions No Salarials*

37.1. Quilometratge.

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

L'import a indemnitzar, s'estableix en l'annex 3 del present conveni, que no seran objecte d'actualització conforme les lleis pressupostàries.

L'empresa establirà una taula de distàncies entre centres de treball propis, per tal de fer la declaració de quilometratge quan el desplaçament sigui entre dos centres de treball propis. Quan el desplaçament sigui a una destinació diferent a un centre de treball propi, el quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir de la distància quilomètrica entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació.

37.2. Dietes i viatges

És la compensació de les despeses originades per manutenció i allotjaments esdevingudes en els desplaçaments per raó de feina que han estat a càrrec del/la treballador/a. L'allotjament el reservarà l'empresa, amb caràcter general, garantint una categoria no inferior a 3* i amb un import màxim de 120€, d'acord amb el Decret 138/2008, de 8 de juliol.

El personal té dret al rescabament de les despeses de manutenció i allotjament originades pels desplaçaments fora del seu domicili. A tal efecte, es cobriran les despeses justificades fins als màxims que tot seguit es detallen a l'annex 3.

La presentació dels justificants de despeses en què ha incorregut el/la treballador/a s'haurà de fer, com a molt tard, abans del dia 8 del mes següent en què s'ha ocasionat la despesa.

37.3. Altres despeses variables

És la compensació de les despeses originades per raó de feina que han estat a càrrec del/la treballador/a.

El personal té dret al rescabament de les despeses, per la qual cosa, haurà de presentar els justificants de despeses en què ha incorregut, com a molt tard, abans del dia 8 del mes següent en què s'ha ocasionat la despesa.

37.4. Hores extraordinàries

Atès l'acord de flexibilitat horària, no es preveu la realització d'hores extraordinàries. Excepcionalment, tindran la consideració d'hores extraordinàries:

- L'assistència a actes d'empresa en horari nocturn, cap de setmana o dia festiu.
- L'assistència o permanència al lloc de treball per causes de força major, com sinistres, vagues, en horari nocturn, cap de setmana o dia festiu.

Es considerarà horari nocturn a efectes d'hores extraordinàries el realitzat entre les 20.00 i les 07.00 hores. En aquells casos previstos, es compensaran de la següent manera:

- 1 hora en dia laboral fins les 22.00h: 1 hora i 30 minuts de descans.
- 1 hora en dia laboral de les 22.00h a les 07.00h: 2 hores de descans.
- 1 hora en dia festiu: 2 hores de descans.

37.5. Roba de treball

A tot el personal que precisi portar roba de treball, uniformes, complements i equips i elements de protecció individual per a la prestació de serveis, l'empresa els hi ha de facilitar anualment.

Article 38. *Pagament de les Retribucions*

Totes les retribucions acreditades pel personal es faran per mensualitats corrents. Les despeses variables a justificar pel personal es faran efectives, per mensualitats vençudes, al mes següent, prèvia presentació dels justificants oportuns.

Tots els pagaments es faran per transferència bancària al compte corrent que hagi designat el treballador/a. L'ingrés serà efectiu, com a molt tard, l'últim dia hàbil de cada mes. Totes les retribucions fixades en aquest conveni són brutes i l'empresa farà les retencions corresponents que estableix la llei.

CAPÍTOL VII Drets i Deures dels Treballadors/es Règim Disciplinari

Article 39. *Drets del Personal*

Sense perjudici del que pugui establir qualsevol norma legal, el personal té els següents drets:

- a) A què el seu contracte de treball es basi en el principi de garantia d'estabilitat amb les excepcions legals 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 de la resta de companys/es, 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, opció sexual, 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 personal i professional a través del treball.
- h) Al descans i a no ser obligat a treballar fora de la seva jornada.
- i) A la desconexió digital, a no connectar-se a cap dispositiu digital de caràcter professional durant els seus períodes de descans, les seves vacances i la durada màxim de la seva jornada.

L'empresa tindrà cura del respecte d'aquests drets en la seva formulació general i en la seva concreció. Sancionarà qualsevol actuació que els conculqui.

Article 40. *Deures del Personal*

Els/les treballadors/res, en relació al contracte laboral, han de complir la seva tasca d'acord amb allò pactat i el que les lleis i altres normes legítimes disposen. En conseqüència, tenen els següents deures:

- a) A treballar la jornada pactada, arribant amb puntualitat i 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 adequats, per tal d'aconseguir millorar el funcionament de l'empresa.
- e) A obeir les directrius i instruccions que doni la gerència de l'empresa i els seus representants, fent ús regular de les seves funcions directives.
- f) A respectar de paraula i acció, els representants de l'empresa, els companys, clients i qualsevol persona amb qui tingui tracte en el desenvolupament de la seva feina, sense cap tracte despectiu o ofensiu ni cap tipus de violència.
- g) A mantenir el principi de bona fe contractual i a no abusar de la confiança que se li doni.
- h) A complir la seva tasca professional sense cap negligència i amb la màxima atenció.
- i) A respectar acuradament les mesures que la legislació vigent estableix en matèria de riscos i salut laboral.

Article 41. Règim Disciplinari

Els/Les treballadors/ores poden ser sancionats/des per la Direcció de l'empresa, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

41.1. CIMALSA ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei.

41.2. Els/Les treballadors/ores tenen dret a ser assistits/des i protegits/des per CIMALSA davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Article 42. Faltes

- Són Faltes Lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els/les companys/es o subordinats/des.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'un o dos dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a cinc dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

- Són Faltes Greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut a superiors, inferiors i resta de companys/es.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions de superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es deriven o puguin derivar-se perjudicis greus per a l'empresa.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador/a o treballadors/res.
 - e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant tres dies al mes.
 - f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.
 - g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
 - h) La simulació de malaltia o accident.
 - i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/ores en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
 - j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
 - k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
 - l) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball a l'empresa.
 - m) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
 - n) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- Són Faltes Molt Greus les següents:
 - a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les feines encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
 - b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.
 - c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
 - d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.
 - e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.
 - f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
 - g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.
 - h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
 - i) Les ofenses verbals o físiques als/a les caps de l'empresa, així com a companys/es o subordinats/des del lloc de treball.
 - j) Les ofenses verbals o físiques a clients o usuaris dels diferents centres de treball.
 - k) L'embraguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
 - l) L'assetjament, de qualsevol tipus, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

Article 43. Sancions

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents.

- Per faltes lleus:
 - a) Amonestació per escrit.
 - b) Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
 - c) Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas, no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.
- Per faltes greus:
 - a) Suspensió d'ocupació i sou de 2 dies a 10 dies.
 - b) Destitució del càrrec de comandament.
- Per faltes molt greus:
 - a) Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 mesos.
 - b) Inhabilitació per a promoció interna per un període de dos a sis anys.
 - c) Acomiadament.
 - d) Destitució del càrrec de comandament.

Article 44. Procediment Sancionador

El personal pot ser sancionat per l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en les disposicions legals i aquest conveni. Se n'informarà en tot cas als representants dels treballadors.

44.1. La valoració de les faltes i les corresponents sancions seran sempre revisables davant la jurisdicció competent.

La sanció de les faltes s'haurà de comunicar per escrit al/la treballador/a, fent constar la data i els fets que la motiven.

44.2. D'acord amb l'Estatut dels Treballadors, serà necessària la instrucció d'un expedient previ en la imposició de sancions a treballadors/res que siguin representants de personal.

44.3. La facultat d'imposar sancions correspon a l'empresa. Les sancions, d'acord amb la graduació de la falta, podran ser executades immediatament o bé considerades com un avís previ, amb l'oportunitat de rectificació.

Article 45. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies naturals, des de la data en què es conegui la realització de la falta per part de la Direcció de l'empresa o, en tot cas, als sis mesos dels fets. Aquests terminis queden interromputs per qualsevol comunicació al/la treballador/a. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies; les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al 10 dies naturals. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

CAPÍTOL VIII Millores Socials

Article 46. *Jubilació*

Es faculta la Comissió Paritària, establerta segons l'article 11 d'aquest conveni, a implementar en cada moment les novetats legislatives que en relació a la jubilació estiguin vigents, amb la finalitat que el personal es pugui acollir a les diferents modalitats que, en cada cas, sigui més convenient.

- Jubilació forçosa

S'estableix l'edat de 68 anys com a edat màxima per a la prestació de serveis en l'empresa, essent obligatòria la jubilació laboral.

Article 47. *Incapacitat temporal*

El personal en situació de baixa per incapacitat temporal continuarà percebent el total de les seves retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes d'inici de la incapacitat temporal, des del primer dia i fins que persisteixi l'esmentada situació, posant l'empresa la quantitat necessària per a completar, amb aquest fi, l'aportació de la Seguretat Social.

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

Article 48. *Assegurança de Vida*

L'empresa subscriurà un contracte d'assegurança pel personal, independentment de la modalitat en la que presti el seu treball, que garanteixi una indemnització en cas de mort natural, derivada d'accident, o invalidesa, derivada d'accident.

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

La base de càlcul serà de 18.030,00€, en cas de mort, i de 36.061,00€, en cas d'invalidesa permanent, incrementada aquesta darrera, si s'escau, en funció del risc superior que s'acrediti en funció de l'activitat a desenvolupar. Els imports s'actualitzaran si així s'estableix per al personal de l'Administració de la Generalitat.

S'entén com a activitat de risc superior, la que es deriva del desplaçament inter-centres dintre de la jornada laboral. En aquest cas, les indemnitzacions s'incrementaran un 25%.

Article 49. *Bestretes i Préstecs*

- Bestreta

Tot el personal de l'empresa tindrà dret a sol·licitar i rebre una bestreta fins al límit de l'import meritat en el moment de la sol·licitud. El termini per a l'emissió d'aquesta bestreta no podrà ser superior a 48 hores laborables.

- Préstec

Tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar, per escrit, un préstec sense interès, fins a l'import de tres mensualitats del salari real, que haurà de ser retornat en un termini màxim d'un any. L'empresa serà l'encarregada de l'aprovació del mateix, així com d'establir els terminis de devolució. A aquests préstecs serà d'aplicació la normativa de l'IRPF vigent respecte de la seva consideració com a retribució en espècie.

Article 50. *Sistema de Premis Vinculats als Anys de Treball Prestats*

En el cas que s'hagin completat els anys d'antiguitat de servei a CIMALSA que s'indiquen a continuació, es té dret a dies addicionals de vacances d'acord amb el següent barem:

- a) Entre 10 i 15 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.
- b) Entre 15 i 20 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.

- c) Entre 20 i 25 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.
- d) A partir de 25 anys de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

CAPÍTOL IX. Drets de Representació Col·lectiva i de Reunió

Article 51. *Drets de Representació Col·lectiva*

Per tot el que fa a drets de representació col·lectiva del personal en l'empresa, s'aplicarà la normativa vigent.

Article 52. *Dret de Reunió*

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

La convocatòria s'ha de comunicar a la Direcció de l'empresa amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i aquesta n'ha d'acusar la recepció.

CAPÍTOL X Disposicions Diverses

Article 53. *Registre de Jornada*

En compliment d'allò que disposa el Reial Decret Llei 8/2019, de 8 de març, sobre mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada laboral, s'estableix l'obligació de registre de la jornada diària.

L'empresa està obligada a facilitar el seu personal un sistema de registre horari diari, amb accés personal i intransferible, on quedin registrades les hores treballades, els descansos no computables com a jornada laboral, les absències, hores de lliure disposició, vacances.

El/La treballador/a està obligat/da a registrar la seva jornada, així com la sol·licitud de les absències i vacances.

El sistema haurà d'estar personalitzat per a cada treballador/a segons la seva jornada laboral, per tal que es pugui fer un seguiment real del còmput d'hores, d'hores de lliure disposició o de qualsevol altre permís establert a aquest Conveni.

Cada treballador/a tindrà lliure accés a la seva informació de registre horari.

Article 54. *Protecció de Dades i Confidencialitat*

L'empresa tractarà les dades personals dels treballadors i treballadores amb estricta subjecció a la normativa aplicable en matèria de protecció de dades en tots els àmbits i pràctiques en el marc de la relació laboral, d'acord amb els principis relatius al tractament de dades previstos pel Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46 CE, i per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals. Els treballadors i les treballadores resten subjectes al deure general de confidencialitat en relació amb la informació que tractin en el desenvolupament de les seves funcions, en el marc del que preveu el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'ET.

Per tal que l'empresa pugui complir amb les seves obligacions legals relatives a les relacions laborals, els treballadors donen el seu consentiment a CIMALSA per tractar les seves dades personals, també en la relació amb les administracions (seguretat social, agència tributària, INSS, tribunals, inspeccions de treball, etc.) i amb les empreses i professionals que gestionin aquests serveis.

L'empresa, els treballadors i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir la confidencialitat de les dades i la informació a la que tinguin accés en compliment de la seva feina.

Article 55. *Mitjans Electrònics i Informàtics*

Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a la disposició dels treballadors durant la vigència del seu contracte per a l'acompliment de les seves funcions en el lloc de treball.

Els treballadors que per les seves funcions tinguin accés a Internet, intranet i/o correu electrònic faran un ús raonable dels mitjans telemàtics, d'acord amb els principis de la bona fe contractual.

Article 56. *Utilització de Correu Electrònic*

L'empresa facilita la utilització de comptes de correu electrònic als seus treballadors durant la vigència del seu contracte i podrà limitar l'ús d'aquests comptes per a finalitats corporatives, per a la comunicació entre treballadors, clients, socis, i qualsevol altre contacte professional. En aquest sentit, es podran establir les normes i prohibicions adients per evitar l'ús extra professional del correu electrònic.

Article 57. *Ús d'Internet i Control Empresarial*

L'empresa podrà regular l'ús d'Internet d'aquells treballadors que siguin usuaris dels sistemes telemàtics propietat de l'empresa i tinguin accés a xarxes públiques com Internet, grups de notícies o altres utilitats. Per a això, podrà limitar aquest accés als temes relacionats amb l'activitat de l'empresa i les funcions del lloc de treball de l'usuari, dins i fora de l'horari de treball.

No estarà permès l'accés a xarxes públiques amb finalitats personals o alienes a l'activitat empresarial, així com l'accés a debats en temps real (xat, irc), telnet, missatgeria electrònica, tipus MSN i similars. També es podrà establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

L'empresa podrà adoptar les mesures de verificació dels sistemes informàtics que cregui necessàries amb la finalitat de comprovar la seva correcta aplicació, poder certificar l'òptim rendiment i la seguretat de la xarxa de l'empresa i que la seva utilització per part dels treballadors usuaris no derivi a finalitats extra laborals.

A aquests efectes, l'empresa podrà utilitzar un programari de control automatitzat per controlar el material creat, emmagatzemat, enviat o rebut a la xarxa de l'empresa, així com controlar llocs visitats pels seus treballadors usuaris en Internet, espais de xerrada o grups de notícies, revisar historials descarregats de la xarxa d'Internet per usuaris de l'empresa, revisar historials de missatges, de correu electrònic enviats i rebuts pels treballadors usuaris.

En l'adopció de les mesures de verificació dels sistemes telemàtics haurà de tenir-se en compte:

- L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.
- La privadesa i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.
- El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència dels representants legals dels treballadors o, en defecte d'això, per un altre empleat de l'empresa.
- El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.
- La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest conveni col·lectiu s'estableixi.
- Tot això seguint sempre l'adequació estricta a la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Article 58. *Dret de les Persones Treballadores a la Intimitat*

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió digital, el dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball i dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral (articles 88, 89 i 90 Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, LOPDGDD).

Article 59. *Garanties Processals*

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

Tot i la lliure elecció d'advocat, el pagament es farà segons les normes orientadores vigents establertes per l'II-lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona.

Article 60. *Serveis Mínims*

En situacions de vaga, els serveis mínims essencials per assegurar el funcionament dels serveis s'han de negociar entre la representació de l'empresa i la del personal, dins el marc bàsic de serveis mínims establerts per l'administració.

Article 61. *Plans d'Igualtat*

L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i haurà d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la manera que es determina en la legislació laboral.

Article 62. *Règim d'Incompatibilitats*

Tot el personal acollit a aquest conveni estarà subjecte al règim d'incompatibilitats establert a la normativa vigent, en cada moment, de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL XI **Disposicions Transitòries**

Disposició Transitòria Primera. *Canvi en la Classificació Professional*

L'estructura retributiva de cada treballador/a s'adaptarà a la nova estructura definida al present conveni, pel que fa a grup i subgrup professional, retribució i estructura salarial en un termini màxim de dos mesos a partir de la seva publicació.

CAPÍTOL XII **Disposicions Addicionals**

Disposició Addicional Primera. *Incorporació de Millores al Conveni*

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

Disposició Addicional Segona. *Graus de Consanguinitat i Afinitat*

Respecte els graus de consanguinitat per establir els permisos a què el personal té dret, aquest Conveni es regirà amb allò establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

ANNEX 1 DESCRIPCIÓ DE SUBGRUPS

- Director/a.

Exerceix les funcions executives de gestió necessàries per a l'administració de la societat, aportant una visió estratègica, de qualitat i de gestió transversal en les diferents àrees de l'organització. Coordina, en el seu cas, i amb una visió estratègica i de gestió, les àrees de negoci de l'organització.

- Cap d'Àrea.

Dirigeix, coordina, assessora, en el seu àmbit professional i amb caràcter transversal en l'organització.

- Sotsdirector/a.

Dirigeix l'àrea de negoci assignada sota les línies marcades per la direcció, coordinant i/o dirigint els centres i instal·lacions adscrites.

- Tècnic/a Especialista.

Du a terme tasques de caràcter tècnic específiques encarregades pel seu immediat superior jeràrquic. Es requereix de formació especialitzada.

- Tècnic/a Administratiu.

Amb caràcter transversal i general, s'encarrega del correcte funcionament d'àmbits i processos específics, amb un cert grau d'autonomia.

Du a terme, en el seu cas, tasques comptables, administratives i de gestió en els centres territorials.

- Administratiu/a.

Dona suport administratiu en els diferents procediments que es duguin a terme, realitzant tasques i gestions necessàries pel bon funcionament del centre o l'equip de treball al qual pertany.

- Auxiliar.

Dona suport a les tasques derivades de l'administració general, en particular, assumint la recepció de l'empresa, l'atenció general del públic i el manteniment de bases de dades.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX 2 TAULES SALARIALS

- Retribucions Fixes

Grup	Subgrup		Salari base	Complement de Grup	Retribucions Bàsiques
A	A1	Director/directora	50.000,00	7.000,00	57.000,00
	A2	Cap àrea	42.000,00	4.000,00	46.000,00
B	B1	Sotsdirector/a	39.000,00	3.000,00	42.000,00
	B2	Tècnic/a especialista	30.000,00	2.000,00	32.000,00
C	C1	Tècnic/a administratiu/va	25.000,00	1.500,00	26.500,00
	C2	Administratiu/va	22.000,00	1.000,00	23.000,00
D	D1	Auxiliar	19.000,00	1.000,00	20.000,00

- Retribucions Complementàries

Complement d'Especial Responsabilitat

	N1	N2	N3
A1	8.000,00		
A2	...	4.000,00	4.000,00
B1	...	1.000,00	2.000,00

Complement de Lloc de treball

	N1	N2	N3
A1	2.000,00	4.000,00	6.000,00
A2	1.000,00	2.000,00	3.000,00
B1	1.000,00	2.000,00	3.000,00
B2	1.000,00	2.000,00	3.000,00
C1	...	1.000,00	2.000,00
C2	...	1.000,00	2.000,00

Complement de Comandament

	N1	N2	N3
A1	1.000,00	2.500,00	5.000,00
A2	...	1.000,00	2.500,00
B1	...	1.000,00	2.500,00

ANNEX 3 QUILOMETRATGE, DIETES I ALLOTJAMENT

- Quilometratge

L'import a compensar en concepte de quilometratge s'estableix en 0,32€ per quilòmetre.

En el cas d'utilitzar motocicleta, l'import s'estableix en 0,16€ per quilòmetre.
S'abonaran les despeses associades al desplaçament per carretera (peatges, aparcament), prèvia presentació dels justificants corresponents.

Desplaçaments en transport públic

Es compensarà la despesa justificada.

- Dietes

En el cas de desplaçaments fora del centre de treball i del seu terme municipal, s'indemnitzarà la despesa corresponent a un àpat. S'abonarà l'import justificat, amb un import màxim de 19€.

Desplaçaments fora del territori de Catalunya

L'allotjament serà seleccionat en tots es casos per l'empresa, garantint una categoria igual o superior a un 3*.

S'abonaran les despeses que s'ocasionin amb motiu d'un desplaçament fora del territori de Catalunya, que caldrà justificar documentalment.

En el cas dels àpats, s'estableix un import màxim per al territori espanyol de 19€ cadascú, i de 38€ en territori europeu.

En altres territoris i pel que fa als imports màxims, es tindrà com a referència les quantitats previstes en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, i les seves actualitzacions.

Barcelona, 10 d'abril 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada