

RESOLUCIÓ, de 1 de setembre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abadia de Montserrat per als anys 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 08102912012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abadia de Montserrat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de març de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 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 Abadia de Montserrat per als anys 2023 i 2024 (codi de conveni núm. 08102912012019) 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 L'EMPRESA ABADIA DE MONTSERRAT, PER ALS ANYS 2023 - 2024

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Àmbit d'aplicació
Article 1.

El present Conveni afecta i obliga l'empresa Abadia de Montserrat i als treballadors/es de L'Abadia de Montserrat que prestin els seus serveis en el sector de comerç de Montserrat o aquells que durant la vigència d'aquest Conveni s'incorporin al mateix.

Article 2.

Les normes contingudes en el present Conveni s'aplicaran als treballadors/res que actualment formen part de la plantilla del personal i als qui durant la seva vigència ingressin a l'empresa.

Article 3.

L'aplicació del present conveni té, durant la seva vigència, caràcter únic i exclusiu pel que fa al que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Entrada en vigor i duració
Article 4.

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura, independentment de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Generalitat de Catalunya. No obstant, els efectes econòmics del mateix s'aplicaran a partir del 01 de gener de 2023.

Article 5.

La durada del Conveni serà de dos anys, des de 01 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2024.

Article 6. *Rescissió i revisió*

A partir del dia 01.01.2025 el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaentment per qualsevol de les parts signants del conveni durant el 2 mesos últims a la data del venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Compensació i absorció

Article 7.

Seràn absorbibles i compensables les quantitats abonades al personal a compte de conveni.

Article 8.

Quant a les millores pactades en el present Conveni, podran ser absorbides totes les condicions econòmiques que en conjunt excedeixin globalment de les retribucions pactades i que tinguin caràcter individual, efectuant-se el còmput per períodes anuals. No obstant, en el supòsit que existissin diferències per sobre de l'esmentat còmput a favor del treballador/a, es respectaran aquestes diferències, que es continuaran abonant en concepte de garantia ad personam.

Article 9. *Comissió Paritària*

En compliment del que es disposa en l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, s'estableix que per a la vigència i compliment de les qüestions que es deriven per a la vigilància del Conveni, interpretació autèntica del mateix i conciliació i arbitratge en els casos en què les parts interessades així ho convinguin, es constituirà una Comissió Paritària que estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants de la representació legal dels treballadors signants del present conveni. Ambdues parts designaran, de comú acord, un president o coordinador, el nomenament del qual recaurà en un vocal de la pròpia comissió.

Aquesta Comissió Paritària es reunirà a petició de qualsevol de les parts mitjançant simple escrit, en el qual constarà el motiu de la reunió i s'adreçarà al president, que convocarà la comissió perquè es resolgui en el termini màxim de set dies a partir de la recepció de l'escrit.

A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 2 assessors per representació.

Es fixa com a adreça de la Comissió Paritària la de l'empresa, ubicada a Montserrat (08199), Plaça del Monestir, s/n.

1. Les funcions de la Comissió Paritària seràn les següents:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.
- b) Mitjançar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós l'Estatut dels Treballadors.

2. Les discrepàncies que pugin sorgir en la Comissió Paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.

CAPÍTOL II Organització del Treball

Article 10. *Organització de treball*

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat, fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 11. *Àrees Funcionals*

Les àrees funcionals estan determinades pel conjunt d'activitats professionals que tenen una base professional homogènia o que corresponen a una funció homogènia de l'organització del treball.

Els treballadors/es estaran enquadrats en les següents àrees funcionals:

- Àrea funcional primera: Personal d'administració i gestió, formació i altres tasques relacionades.
- Àrea funcional segona: Personal de l'àrea d'atenció al client, comercial i venda, i de l'àrea de producció.
- Àrea funcional tercera: Personal de serveis de manteniment i altres serveis de suport.

Article 12. *Descripció de funcions bàsiques de les àrees funcionals*

Les funcions i activitats de les àrees funcionals definides a continuació tenen un caràcter merament enunciatiu.

- Àrea funcional primera:
 - Personal d'administració i gestió, formació i altres tasques relacionades.
 - Activitats administratives i de gestió en general (comptabilitat, recursos humans, compres, informàtica, etc.)
 - Activitats de formació, tant d'ensenyament reglat com musical.
 - Activitats de biblioteconomia.
 - Altres tasques relacionades: atenció telefònica.
- Àrea funcional segona:
 - Personal de l'àrea d'atenció al client, comercial i venda, i de l'àrea de producció.
 - Serveis d'atenció al client, venda al detall i reposició i exposició de productes. Elaboració de productes d'alimentació (patisseria i brioxeria).
- Àrea funcional tercera:
 - Personal dels serveis de suport: manteniment i altres oficis i serveis.

- Manteniment, reparació i conservació de maquinària i instal·lacions (tasques relacionades amb electricitat, llauteria, manyeria, construcció, pintura i fusteria).
- Neteja i conservació d'edificis i d'altres espais del recinte.
- Recepció i verificació de mercaderies, emmagatzematge, preparació i lliurament de comandes als departaments, càrrega i descàrrega, control d'estocs. Tasques de vigilància en l'àrea de la Basílica.

Article 13. *Sistema de Classificació Professional. Grups Professionals*

Els treballadors/res que presten els seus serveis a l'empresa seran enquadrats en un dels grups professionals descrits a continuació.

El present sistema de classificació professional s'estableix, fonamentalment, tenint en compte els criteris que fixa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors per a l'existència del Grup Professional: aptituds professionals, formació i contingut general del treball, incloent-hi diferents funcions o especialitats professionals, prèvia realització, si fos necessari, de cursos de formació o adaptació.

El sistema de classificació professional serà la base sobre la qual es regularà la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es farà de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució dels treballadors/es i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Article 14. *Factors Bàsics de Classificació*

Els grups professionals s'ordenen d'acord amb uns factors de valoració.

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió dels treballadors/es en un determinat Grup Professional, són els següents:

- a) Coneixement: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte la formació bàsica necessària per complir correctament les tasques, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició de coneixements i l'experiència esmentats.
- b) Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.
- c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.
- d) Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc de treball encomanat.

Article 15. *Definició dels Grups Professionals*

I. Grup 1

Tasques amb responsabilitat directa en la gestió, organització, planificació i direcció d'una o diverses àrees de l'empresa.

- Directors/es departament

II. Grup 2

Tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, i/o gestió concreta d'una o diverses àrees funcionals:

- Cap Administratiu/va.
- Cap de Recursos Humans
- Treballador/a Social

III. Grup 3

Tasques homogènies d'alta complexitat tècnica, amb bon nivell d'autonomia i iniciativa, i/o coordinació i supervisió de tasques d'un grup de col·laboradors/res:

- Cap de grup
- Oficial Adm.
- Secretari/a
- ~~Dependent/a major~~
- Professor/a

IV. Grup 4

Tasques qualificades d'execució autònoma que requereixen un bon nivell de coneixements professionals i bastant nivell d'iniciativa.

- Oficial Adm. 3a
- Oficial 1a
- Cap Taulell
- Biblioteca
- Dependent/a 1a

V. Grup 5

Tasques qualificades que requereixen coneixements professionals adequats i experiència, amb cert grau d'autonomia:

- Mosso/a
- Guarda
- Oficial 2a

- Telefonista
- Dependent/a 2a
- Neteja

VI. Grup 6

Tasques de suport al servei, que requereixen coneixements professionals mitjans i certa supervisió:

- Auxiliar Adm. 2a
- Ajudant/a dependent/a

VII. Grup 7

Tasques auxiliars que requereixen coneixements professionals bàsics i supervisió. Treballadors/es de més edat sense experiència professional:

- Treballador/a 1a feina

Article 16. *Mobilitat funcional*

Podrà efectuar-se una mobilitat funcional dins els components de l'àrea funcional i grups professionals establerts en el present Conveni col·lectiu.

Es tindran en compte els requisits establerts en l'article 39 del text refós de l'Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislatiu 2/2015 de 23 de octubre) i la idoneïtat i aptituds necessàries per al desenvolupament de les tasques encomanades al treballador/a.

CAPÍTOL III Relacions laborals

Contractació Article 17.

S'estarà en el que disposi en cada moment la legislació laboral vigent. Pel que fa al personal fix discontinu, s'avisaran per carta certificada amb una antelació de 15 dies, havent de respondre per escrit l'interessat en un termini de 10 dies.

Les tasques de curt període que requerissin la contractació de personal, a fi i efecte de cobrir-les, seran cobertes preferentment per personal fix discontinu que hagi realitzat el seu període d'activitat, tenint present el grau d'antiguitat.

Article 18.

Els contractes de treball de durada determinada es regularan d'acord amb la legislació vigent aplicable en cada moment.

Es donarà l'opció al personal contractat a temps parcial de passar a temps complet abans que l'empresa recorri a noves contractacions.

Article 19.

L'empresa examinarà trimestralment, amb els representats legals dels treballadors/res, les previsions d'evolució de la plantilla, així com les diverses modalitats de contractació.

Article 20.

S'entregarà mensualment al comitè d'empresa la còpia del TC-1.

Article 21. *Formació*

L'empresa procurarà establir cursos de formació a diferents nivells, amb la finalitat de facilitar la promoció professional i reciclatge del personal, sense perjudici d'allò disposat a l'article 23.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 22. *Baixes voluntàries. Termini de preavís*

El treballador/a que vulgui causar baixa voluntària a l'empresa tindrà l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb un antelació de:

- Un més, si és tècnic o titulat superior.
- 15 dies per a la resta de personal.

L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador/a sigui eximit del preavís per l'empresa, ocasiona la pèrdua de retribució corresponent als dies que li manquin per cobrir el termini de preavís.

Havent rebut el preavís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i els altres conceptes meritats pel treballador/a.

Article 23. *Vacants*

Per a la provisió de llocs de treball vacants, i abans de recórrer a persones alienes a l'empresa, es fomentarà la política de promoció entre els seus treballadors/res, ajudant fins i tot a facilitar formació que completi la professionalitat exigida a qui reuneixi condicions suficients per ocupar la vacant. Així mateix, i per cobrir les vacants que es produeixin, tindrà preferència, segons categoria i lloc de treball, el personal que l'hagi ocupat eventualment i de forma eficient.

Es farà un comunicat als treballadors i al Comitè d'empresa de les vacants que es produeixin a l'empresa.

Lloc de treball

Article 24.

Durant la vigència del present Conveni, a tots aquells treballadors/res majors de 18 anys que accedeixin al seu primer treball en el sector de comerç o que no tinguin experiència professional, els serà d'aplicació el lloc de treball de persona treballadora de primera feina en el sector.

Es concreta que la permanència en aquesta categoria serà com a màxim de dotze mesos de treball efectiu.

Un cop complet aquest període, passaran a ocupar la categoria superior de la feina que realitzen.

Article 25.

Tots els treballadors/res, un cop acabat el període reglamentari d'aprenentatge, passaran automàticament al lloc de treball d'ajudant/a. En el cas de l'auxiliar administratiu/va, si al cap de dotze mesos no ha canviat de lloc de treball no es modificarà el lloc de treball però la seva retribució es veurà incrementada amb un plus equivalent a un 10% del seu salari, l'import del qual quedarà absorbit fins a on arribi, en el cas que ascendeixi lloc de treball.

Article 26.

Els ajudants/es de dependent/a, en complir dotze mesos reals d'antiguitat en el seu lloc de treball, passaran de forma automàtica al lloc de treball de dependent/a de 2a.

Article 27. *Roba de treball*

Es facilitarà a tot el personal afectat pel present Conveni i que per les característiques del treball a realitzar sigui necessari, dos uniformes cada dos anys.

Es facilitarà a tot el personal afectat pel present Conveni la roba necessària pel bon desenvolupament de la feina. S'entregaran dos uniformes cada dos anys, i la seva reposició en cas que es facin malbé abans del temps estipulat i facilitar equips de protecció individuals cada vegada que es necessitin.

CAPÍTOL IV **Jornada, calendari i horari**

Article 28. *Jornada de treball*

La jornada màxima ordinària de treball serà de 1.791 hores anuals, que es realitzaran en 226 dies de treball, a raó de 7 hores 55 minuts diàries.

Aquesta jornada, i d'acord amb les necessitats del servei, podrà ser partida o continuada.

Per necessitats del servei, la jornada ordinària diària de treball podrà ampliar-se fins a 9 hores diàries.

Atesa l'activitat de l'empresa, aquesta podrà distribuir de forma irregular durant l'any el 5 per cent de la jornada de treball.

Mitjançant acord amb la RLT, l'empresa podrà distribuir de forma irregular durant l'any el 10% de la jornada de treball. L'empresa ho notificarà a la persona treballadora per escrit, de forma motivada i amb 5 dies d'antelació.

Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei.

Article 29. *Descans setmanal*

Els treballadors/res disposaran d'un descans setmanal ininterromput de 2 dies. Aquest descans es realitzarà d'acord amb l'aplicació setmanal de festes confeccionada per l'empresa, sense perjudici que, previ acord amb la persona interessada i amb el comitè d'empresa, aquesta pugui establir altres sistemes de descans setmanal. En el cas que el dos dies de descans no fossin fixos, es tindrà dret a fer festa un diumenge al mes com a mínim.

Article 30. *Dies festius*

Les festes que s'estableixin en el calendari laboral confeccionat per la Generalitat de Catalunya considerades "no recuperables" i que coincideixin amb treballadors/res en servei, podran gaudir-se en una altra data dins del mateix mes, si es produeix en els mesos considerats de temporada baixa, i dins un màxim de dos mesos en temporada alta (agost, setembre i octubre).

Vacances

Article 31.

El personal afectat pel present Conveni gaudirà d'un període de 31,5 dies naturals de vacances. Aquest mig dia de vacances correspondrà a mig dia de la seva jornada.

Ateses les circumstàncies de l'empresa, les vacances es realitzaran de la següent manera:

- Personal amb contracte de vigència anual: Gaudiran d'un període mínim de 10 dies naturals ininterromputs durant el període comprès entre el 1 d'abril fins al 31 d'octubre, excepte en el mes d'agost, tenint preferència els treballadors/res amb fills en edat escolar per disposar d'aquests

deu dies en període de vacances escolars, amb independència dels acords establerts en cada secció. La resta de dies es gaudiran durant la resta de l'any.

- Durant el període de vacances, l'empresa només podrà absorbir una festa no recuperable com a màxim quan coincideixi amb el període de vacances, amb independència que aquestes es fraccionin.

- Resta de personal contractat temporalment: Aquest personal percebrà en metàl·lic la part proporcional de vacances que li correspongui segons el temps durant el qual hagi prestat els seus serveis, en el supòsit que no hi hagi hagut la possibilitat de gaudir-les.

Article 32.

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral de vacances i festes no recuperables. Abans de la seva difusió, sol·licitarà informe previ sobre el mateix al comitè d'empresa, que haurà d'emetre'l en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà al tauler d'anuncis de cada secció abans de l'1 de gener de cada any.

En el supòsit que el període de vacances programades en el calendari de vacances, a què es refereix el primer apartat d'aquest article, coincideixi 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'Estatut dels Treballadors es tindrà dret a fer les vacances en dates diferents a les de la incapacitat temporal o permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti als treballadors gaudir-les totalment o parcial durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-les una vegada finalitzi la seva incapacitat, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

CAPÍTOL V Llicències, permisos i excedències

Article 33.

Els treballadors afectats pel present conveni, avisant amb antelació i amb la justificació adequada, podran faltar o absentar-se de la feina amb dret a remuneració pels motius i temps que a continuació es detallen:

a) 15 dies per matrimoni o unió de fet. Per acreditar la constitució de parella de fet a l'efecte del present paràgraf, cal fer constar haver atorgat una escriptura pública que manifesti que s'ha acollit a la Llei de parelles de fet vigent en cada moment o inscripció en el Registre de parelles estables.

b) 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet, així com de qualsevol una altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva. Aquest permís es podrà gaudir durant la situació del fet causant, sempre que es justifiqui aquesta situació mitjançant justificació mèdica

c) 3 dies per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament fora de Catalunya a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 3 dies.

Aquests dies s'iniciaran el primer dia laborable del treballador, següent al fet causant, quan aquest fet succeeixi en dia no laborable.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior, es podrà gaudir d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui aquesta situació a l'empresa mitjançant justificat mèdic.

- d) 2 dies per canvi domicili.
- e) 1 dia per comunió de fills, afillats, germans o nets.
- f) 1 dia per casament de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics. 3 dies en cas que sigui fora de Catalunya
- g) 1 dia per bateig de fills, afillats, germans o nets.
- h) Es concedirà el temps imprescindible per:
 - Anar als funerals d'un company de treball que estigués en actiu, sempre que quedi garantit el servei.
 - Per poder anar a la consulta del metge capçalera o especialista, acreditant la justificació pel mateix especialista/capçalera i provés mèdiques que indiqui el metge de capçalera o especialista, indicant hora d'entrada i sortida de la consulta.
 - Es crea una bossa de 20 hores per acompanyar a familiars de 1r. grau a visites mèdiques. En el cas que hi hagin dos treballadors que generin el mateix permís per la mateixa situació, només podrà gaudir-lo un d'ells.

Aquest permís s'haurà d'acreditar amb les corresponents justificacions del mateix metge especialista/capçalera.

- i) Exàmens, amb l'obligació per part del treballador/a de justificar-ne l'assistència a les proves que es tractin.
- j) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, la treballadora tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions, si bé es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades senceres a gaudir a continuació de la finalització de la maternitat. En aquest cas, el màxim número de jornades per la total acumulació serà de 19 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit per als dos progenitors. La reducció prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor i només si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.
- k) Dos dies per any natural d'assumptes propis, havent d'avisar amb la major antelació possible i sense necessitat de justificació posterior. Per tenir dret a aquesta llicència, la persona treballadora haurà d'acreditar una antiguitat mínima de 90 dies.
El període per gaudir serà de gener fins novembre, i al desembre haurà d'haver acord empresa i treballador/a.

El permisos establerts en els apartats c) e) f) i g) del present article seran d'aplicació tant als matrimonis com a les parelles de fet, sempre que s'acrediti la constitució del matrimoni o parella de fet mitjançant el llibre de família o una escriptura pública que manifesti que està acollit a la Llei de parelles de fet vigent en cada moment o inscripció en el Registre de parelles estables.

Article 34. *Excedències*

El personal afectat en el present Conveni s'estarà a allò disposat en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VI Prestacions socials

Article 35. *Malaltia o accident*

a) En cas de malaltia comuna i accident no laboral, el personal percebrà amb càrrec a l'empresa i per un període màxim d'un any, una quantitat equivalent a la diferència entre el que es percebi en concepte d'incapacitat temporal i el que li correspongui en concepte de salari conveni, salari consolidat, antiguitat i complement personal, tenint aquesta quantitat caràcter de complement voluntari de la prestació a la Seguretat Social. En cas accident de treball o malaltia professional, percebrà així mateix aquest complement i pel mateix període d'un any com a màxim.

b) De produir-se un augment de salaris general que afecti els treballadors/res del present Conveni, aquest beneficiarà al personal que es trobi en situació d'IT.

c) Quant a la reducció i control de l'absentisme per causes injustificades i fraudulentas, els representants legals dels treballadors/res i l'empresa actuaran conjuntament en la comprovació de presumptes situacions d'irregularitat.

A tal efecte, l'empresa podrà comprovar, a través del servei de vigilància de la salut, la veracitat de les baixes per malaltia o accident, informant del resultat d'aquesta gestió als membres del comitè d'empresa.

Article 36. *Premi de vinculació*

Quan un treballador/a de 50 o més anys causi baixa a l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que puguin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys que hagi estat en l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

- Als 10 anys de servei a l'empresa: 2 mesades.
- Als 15 anys de servei a l'empresa: 3 mesades.
- Als 20 anys de servei a l'empresa: 4 mesades.
- Als 25 anys de servei a l'empresa: 5 mesades.
- Als 30 anys de servei a l'empresa: 6 mesades.
- Als 35 anys de servei a l'empresa: 7 mesades.

El càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari base corresponent a la categoria professional del treballador/a fixat en la taula salarial del moment corresponent a la baixa a l'empresa, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat i salari consolidat, si ho tingués el personal afectat.

Quan el treballador/a mori en situació d'actiu en l'empresa, aquest premi correspondrà als seus hereus.

Article 37. *Mort o invalidesa*

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res la percepció de 24.970,78€ per a ell o els seus beneficiaris en el supòsit de mort o invalidesa permanent en el grau d'absoluta produïda per qualsevol causa. Aquesta pòlissa inclou a tot el personal de l'empresa, si bé, inicialment, el treballador/a que en la data de la signatura del present conveni estigui en situació d'incapacitat temporal no quedarà cobert per dita pòlissa fins que es produeixi la seva alta mèdica per aquesta incapacitat temporal. Aquesta pòlissa s'actualitza anualment.

L'empresa contractarà, a més, una pòlissa d'assegurança que garantirà als seus treballadors/res 18.030'36€ per a ell o els seus beneficiaris en el supòsit de mort, invalidesa permanent en el grau d'absoluta i/o total per a la professió habitual, sempre que s'hagi produït per accident sigui o no laboral.

S'imputarà a cada treballador/a, en concepte de salari en espècie, la part corresponent de cada una de les dues pòlisses.

Article 38. *Ajuda Escolar*

Durant la vigència del present Conveni, l'empresa mantindrà un plus monetari anual d'ajuda escolar.

Es regirà per les següents quantitats

A partir de P-3 80€
Batxillerat, FP, Accés Universitat 100€
Universitat 150€

En cas de fills/es amb discapacitat, l'empresa pactarà en cada cas el plus d'ajuda que li correspongui.

D'aquesta ajuda escolar també en podran disposar aquells treballadors que cursin algun dels estudis indicats.

Article 39. *Premis*

Per al personal fixe i fixe discontinu amb una antiguitat de 6 mesos

Per matrimoni: 300€

Per parella de fet: 300€. En el cas del premi per parella de fet, s'abonarà un primer cop, i en el cas que es doni una nova situació de parella de fet haurà d'haver passat 10 anys des de l'últim cop que es va abonar

Per naixement d'un fill/a: 300€.

1. El premi per matrimoni el podran cobrar tots dos si treballen a l'empresa.
2. El premi de naixement el podran cobrar tots dos si treballen a l'empresa.

Tant per als treballadors/res amb contracte de temps indefinit com per als de contracte fix discontinu es concedirà un premi de 350€ per l'acompliment dels 25 anys de permanència a l'empresa, i de 650€ per l'acompliment de 45 anys de permanència a l'empresa.

Per a tenir dret a aquests premis caldrà que el treballador comuniqui formalment i amb un mínim de 30 dies d'antelació el fet que els origina.

Article 40. *Revisions Mèdiques*

Anualment, de conformitat amb l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laboral, a tot el personal es realitzarà una revisió mèdica sota la direcció del servei de vigilància de la salut, el qual emetrà un informe que tindrà caràcter estrictament confidencial i quedarà en poder de l'esmentat servei de vigilància de la salut, lliurant una còpia de l'informe al treballador/a.

Article 41. *Jubilació*

S'estarà en tot moment en el que s'estableixi en la legislació vigent.

CAPÍTOL VII Condicions econòmiques

Article 42. *Salari Conveni*

Els salaris per els anys 2020 i 2021 corresponents als diferents lloc de treball són els que figuren al quadre de salaris que s'uneix mitjançant l'Annex I al present Conveni.

Article 43. *Complement Personal*

En cas que algun treballador/a afectat pel present conveni tingués dins el concepte salarial de nòmina un complement especial, aquest té caràcter voluntari i podrà ser augmentat quan la direcció ho cregui oportú, ja que els complements personals són potestat de l'empresa donar-los o no.

Pagues extres

Article 44.

Els treballadors/res afectats pel present Conveni percebran quatre pagues extraordinàries anuals a devengar:

- Una en concepte de beneficis abans del dia 15 de març.
- Una d'estiu abans del dia 24 de juny.
- Una de promoció cultural abans del dia 15 d'octubre.
- Una de Nadal abans del dia 22 de desembre.

El personal que presta serveis temporalment percebrà l'import de les pagues proporcionalment al temps treballat.

Article 45.

Les pagues referenciades en l'Article 43 consistiran en l'equivalent a una mesada del sou de la taula salarial més el salari conveni consolidat, més els complements personals i l'antiguitat. La paga de beneficis s'abonarà en funció del salari vigent a 31 de desembre de l'any anterior.

Hores Extres

Article 46.

No es tindrà en compte, als efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 47.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que sobrepassin la jornada anual pactada.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans o abonar-les. En cas d'abonar-se econòmicament, el seu valor serà el de l'hora ordinària. Plus Festiu

Article 48.

Els treballadors/res que treballin en dia festiu percebran un plus, l'import del qual serà igual per a tots els llocs d treball. La seva percepció serà incompatible amb les retribucions que s'abonin en concepte de guàrdia.

Plus dissabte: el personal que treballi en dissabte cobrarà un plus de 5€. Serà incompatible cobrar aquest import amb les retribucions que s'abonin en concepte de guàrdia.

Aquest concepte s'incrementarà anualment amb el mateix percentatge de l'increment de sous anuals pactats.

Antiguitat.
Article 49.

La data per determinar l'antiguitat serà la de l'ingrés a l'empresa. El servei militar i el servei social substitutori es computarà a tots els efectes d'antiguitat. El treballador en situació d'IT tindrà dret a l'abonament de l'antiguitat que li correspongués com si estigués en actiu. En el cas del personal fix de treballs discontinus i el personal fix a temps parcial, l'antiguitat es computarà pel temps real de treball a partir de la data en què passa a ser fix discontinu o fix de temps parcial.

Aquesta condició tindrà efecte, com a màxim, a partir de l'01.01.1985.

Article 50.

El personal comprès en aquest Conveni percebrà augments per anys de servei consistents en l'abonament de quadriennis, segons l'import que figura en l'Annex I del present Conveni. La data inicial computable per a percebre aquests augments és l'estipulada per a cada treballador. El període d'aprenentatge també es computarà com a antiguitat.

Article 51. *Plus idiomes*

Els treballadors/res amb coneixement d'idiomes, i quan aquests fossin necessaris pel servei a efectuar, percebran en concepte de plus d'idiomes l'import que s'estableix en l'Annex II del present Conveni.

Article 52. *Plus nocturn*

A tot el personal que tot o part del seu treball el realitzi entre les 22.00 hores de la nit i les 06.00 hores del matí, i no sigui el seu horari habitual, i pel temps treballat entre aquestes hores, se li abonarà la part proporcional de l'import que figura en l'Annex II del present Conveni.

Article 53. *Plus Penositat, Perillositat i Toxicitat*

En els casos en què legalment procedeixi, els treballadors/res que realitzin treballs penosos, perillosos o tòxics percebran una compensació econòmica per l'import mensual que figura en l'Annex II del present Conveni durant la realització d'aquests treballs.

Article 54. *Plus transport*

El transport de tot el personal de l'empresa des de Monistrol fins a Montserrat, i a l'inrevés, amb independència del torn que tinguin assignat, anirà a càrrec de l'empresa.

L'empresa es farà càrrec d'aquesta despesa de transport, ja sigui mitjançant el tren cremallera o qualsevol altre mitjà de transport que es cregui oportú per part de l'empresa.

En els supòsits que, pel motiu que sigui, no fos possible aquest transport a càrrec de l'empresa, s'abonarà en concepte de plus transport l'import de 4,5€ per dia treballat. Al personal afectat per aquests supòsits se li facilitarà l'aparcament.

Article 55. *Dietes i Quilometratge*

Al personal que per necessitats de l'empresa hagi d'efectuar desplaçaments fora del seu centre de treball utilitzant el seu vehicle, l'empresa li abonarà la quantitat de 0'19€ per km. Si a més haguessin de dinar o sopar fora del recinte de l'empresa, s'abonarà la facturació d'aquelles despeses que ho justifiquin amb un límit de 12€ per àpat.

Manutenció
Article 56.

Els treballadors/res afectats pel present Conveni percebran a càrrec de l'empresa un dinar al migdia o bé un sopar al vespre, en cas que la seva jornada laboral ho requereixi.

S'estableix que el complement salarial en espècie per manutenció és de 53,67€ mensuals.

Al personal que, segons dictàmens del servei de vigilància de la salut, ho requereixin, se'ls facilitarà un menú de règim alimentari.

Article 58.

En cas justificat d'impediment físic, els treballadors/res podran efectuar el servei de dinar al migdia a La Cafeteria, prèvia autorització. La resta de treballadors ho faran, com fins ara, al menjador del Bufet de l'àrea de restauració, si bé l'empresa procurarà, dins l'establiment, marcar una zona reservada per al personal de l'empresa.

Article 59. *Liquidació mensual*

L'empresa liquidarà les retribucions corresponents al personal afectat per aquest Conveni el darrer dia de cada mes mitjançant el perceptiu model oficial de rebut de salaris, on hauran de figurar les dades legalment previstes, no sent preceptiva la signatura del treballador/a en els casos en què s'efectuï el pagament mitjançant transferència bancària.

En casos justificats, els treballadors/res podran demanar un avançament a compte de la mensualitat per un import equivalent al 90% del meritat dels dies treballats fins al dia de la sol·licitud.

CAPÍTOL VIII
Drets sindicals

Article 60.

S'estarà a allò disposat en el Títol II, articles 61 a 81 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL IX
Seguretat i salut en el treball

Article 61.

S'estarà a allò que disposi en cada moment la legislació laboral vigent.

CAPÍTOL X
Faltes i sancions

Article 62.

L'exercici de la facultat sancionadora per incompliments laborals correspon a la direcció de l'empresa. El treballador/a podrà ser sancionat per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, atesa la importància i la transcendència, en lleu, greu o molt greu.

- Faltes lleus

1. Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball, sempre que no produeixi cap perturbació en el servei encomanat.

2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes, sempre que la seva totalitat sigui inferior a trenta minuts. Si d'aquestes faltes de puntualitat es derivessin greus perjudicis, es consideraria falta greu.
3. La falta de preavís, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
4. L'abandonament de la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència s'originés un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta serà considerada greu o molt greu, segons els casos.
5. Petites negligències en la conservació del material, incloent-hi l'uniforme i les eines de feina.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
7. Les discussions amb els companys de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència de públic.
8. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 63. *Faltes greus*

- Seran faltes greus

1. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball no justificades comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.
3. No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis que es produeixin en la unitat familiar i que puguin afectar tant a la Seguretat Social com a Hisenda (taula retencions d'IRPF, etc.). La falta malintencionada en aquests actes es considerarà com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quins siguin, estant de servei.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La mera desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquesta desobediència impliqués el trencament manifest de la disciplina o se'n derivés un perjudici per a l'empresa o afectés la salut o la higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Descurança important en la conservació dels gèneres, articles, materials de l'establiment o de l'uniforme i les eines de feina.
8. Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.
9. La negligència o descurança en la feina sempre que afecti al bon funcionament del mateix.
10. Discussions molestes amb els companys/es de feina en presència de públic.
11. Fer servir per a ús propi eines o qualsevol estri de l'empresa.
12. L'embriaguesa o drogoaddicció fora de les hores de servei, portant l'uniforme de l'empresa.
13. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent hagut amonestació.

14. La manca d'higiene personal i netedat del treballador/a durant el servei.
15. No lliurar el comunicat d'incapacitat temporal dins del termini legalment establert, així com també els comunicats de confirmació.
16. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
17. La imprudència en actes de treball, així com la negligència en la conservació i utilització de materials i màquines que el personal tingui al seu càrrec. Si aquesta actitud impliqués risc d'accidents per al personal, els seus companys/es, clients o perill d'avaries per a les instal·lacions, podria ser considerada falta molt greu.
18. Incompliment de les normes d'imatge i aspecte personal contingudes en el manual de normes internes.
19. La manca contínua i habitual d'higiene personal i neteja, de forma que produeixi queixes justificades per part dels seus companys/es de treball.
20. La negativa a sotmetre's a una inspecció de taquilla, contingut de bosses i vehicles abans d'entrar o sortir del recinte del Parc Natural, sempre que el registre es faci en els termes legalment establerts.

Article 64. *Faltes molt greus*

- Seran faltes molt greus:
 1. Més de deu faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de sis mesos, o vint faltes durant l'any.
 2. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte als companys/es de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de feina amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sense autorització expressa de l'empresa.
 3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
 4. El robatori, el furt o la malversació comesos dins o fora de l'empresa.
 5. L'embriaguesa o drogoaddicció durant el servei o fora del mateix, sempre que en aquest segon cas fos habitual.
 6. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa.
 7. Revelar dades de reserva obligada a persones estranyes a l'empresa.
 8. Dedicar-se a activitats que l'empresa hagués declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
 9. Els maltractes de paraula o obra, l'abús d'autoritat o falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, com també als companys/es de feina, subordinats/des i al públic en general.
 10. La blasfèmia habitual.
 11. La falta d'higiene, sempre que consti advertiment o sanció prèvia, o bé que produeixi queixa justificada dels companys/es de feina que realitzin el seu treball en el mateix local que aquell.

12. La disminució voluntària en el rendiment normal de la feina.

13. Provocar baralles i batusses amb freqüència amb els companys/es de feina.

14. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es faci dins un període de sis mesos des de la primera

Sancions
Article 65.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
- Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

Article 66.

Qualsevol tipus de sanció que fos imposada a algun treballador/a afectat per aquest Conveni es comunicarà a la representació legal dels treballadors simultàniament a la seva notificació.

CAPÍTOL XI Disposicions diverses

Article 67. *Assetjament moral o sexual*

La persona que pateixi qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui de caire sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de recursos humans i/o dels representants legals dels treballadors. La direcció de recursos humans instruirà l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada.

Article 68. *Pla d'igualtat entre dones i homes*

Amb independència del que s'estableixi legalment en tot moment en matèria d'igualtat entre homes i dones, es convé expressament que s'establiran de forma conjunta plans específics d'igualtat d'acord amb el que s'estableix en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Article 69. *Règim d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni*

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que hi ha les causes justificatives de la no aplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord ha de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 70. *Solució conflictes extra judicials*

Per tal de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i l'empresa inclosa en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències del dit Tribunal a l'efecte del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social

Disposició addicional primera

Escolania de Montserrat

El personal que presta els seus serveis com a docent, professors/ores i mestres, de l'Escolania de Montserrat, al igual que la resta de treballadors de l'empresa Abadia de Montserrat, els hi serà d'aplicació el que s'estableix en el conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abadia de Montserrat.

Tot i això i donada la singularitat de les tasques del personal docent, professors/ores i mestres, de l'Escolania de Montserrat, s'estableix que pel que fa referència a calendari laboral i jornada, càrrecs funcionals temporals, taules salarials el conveni de referència com a dret supletori serà el XI Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics.

Calendari laboral i jornada.

Abans de començar cada curs s'establirà un calendari propi tenint compte les necessitats de l'Escolania. A partir d'aquest calendari general s'establiran el tres calendaris corresponents a el de l'Escola, el del Cor i el de la Residència.

La jornada tipus per a un professor a temps complet serà de 30 hores, efectuades de dilluns a divendres, de les quals com a màxim 20 hores poden ser lectives. De les 10 hores no lectives restants la direcció podrà donar contingut a un màxim de 7 hores: reunions, guàrdies, patis, assistències d'estudi, i totes aquelles tasques que estableixi l'article 21 del XI Conveni. Les 3 hores restants i el temps que sobri per causa de la diferència entre el temps teòric de l'hora lectiva i el temps efectiu, es considerarà temps de preparació de classes, i es realitzaran de forma ordinària dins del centre en horari laboral

En els ensenyaments musicals, quan es tracti d'hores lectives individuals, es comptaran per minuts i no per sessions.

El personal docent que tingui la categoria de director o cap d'estudis incrementarà la seva jornada 5 hores més a la setmana que s'hauran de dedicar en el centre al desenvolupament de les tasques de la seva funció específica. Reduirà, a més, la seva jornada lectiva en 6 hores.

La secretaria acadèmica reduirà la seva jornada lectiva en 5 hores.

El tutor/a reduirà la seva jornada lectiva en 1 hora. La tutoria realitzada grupalment es considerarà dins de l'horari lectiu. La tutoria personalitzada amb l'alumne, o les entrevistes individualitzades amb aquests són hores no lectives.

Es prenen com a referència concretament els Articles 21, 22 i 27 del XI Conveni.

Càrrecs funcionals temporals:

- Director/a. És qui, encarregat pel/per la titular del centre o escollit/da d'acord amb el que diu la LODE, dirigeix, orienta i supervisa les activitats educatives en tots els seus aspectes i altres que li siguin encomanades
- Cap d'estudis generals. És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, respon del desenvolupament del quadre pedagògic del centre.
- Cap d'estudis musicals. És qui, reunint les condicions i títols acadèmics exigits per la legislació, respon del desenvolupament del quadre pedagògic del centre.
- Secretaria acadèmica. És qui s'encarrega de la documentació oficial de tots els nivells del centre (s'encarrega del disseny, del contingut i també d'arxivar convenientment i endreçar bé la documentació). Gestiona els aplicatius informàtics del Departament d'Educació. També s'encarrega de tutoritzar la sortida de l'Escolania i l'accés als nous centres d'ensenyaments generals i també musicals
- Tutor/a. És el/la professor/a encarregat de fer el seguiment pedagògic individual i grupal.

Els càrrecs funcionals temporals del personal docent anteriorment esmentats, així com la seva jornada i complement salarial específic es mantindran mentre desenvolupin aquestes funcions.

A partir del 01.01.2020, aplicar les taules salarials corresponents a aquest període del XI Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, aplicant el percentatge corresponent segons la dedicació de la jornada a alumnes de primària o secundària.

Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics.	Salari Base Mensual 14 pagues		Triennis	
	Primària	Secundària	Primària	Secundària
gener 2021	1.636,49	2.032	34,71	41,86

Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament privat de Catalunya, sostingut totalment o parcialment amb fons públics.	Complement càrrec Director		Complement càrrec Cap d'estudis	
	Primària	Secundària	Primària	Secundària
juliol 2018	502,36	676,06	356,60	513,36

Les taules salarials i els increments de referència seran, a partir del 01/01/2019, els corresponents al I Conveni col·lectiu de treball de l'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya. El salari serà el que resulti d'aplicar el percentatge segons la dedicació de la jornada a alumnes de primària o secundària.

I Conveni col·lectiu de treball d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya 2019	Salari Base Mensual 14 pagues		Triennis	
	Primària	Secundària	Primària	Secundària
	1.801,00	2.032,00	30,00	40,00

I Conveni col·lectiu de treball d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya 2019	Complement càrrec Director		Complement càrrec Cap d'estudis	
	Primària	Secundària	Primària	Secundària
	235,00	300,00	195,00	195,00

Secretaria acadèmica.

A partir 01.09.2017 aplicar complement de 120€ (proporcional primària/secundària)

Es prenen com a referència concretament els articles 30, 59, 67 del XI Conveni.

	Ajudants/es dep.	1.007,80	0,00	13,50
G-7	Treballador 1ª feina	837,02	0,00	
G-8	Aprenents 16-17 anys	831,02	0,00	

Plus festiu
Manutenció

* El salari conveni que recull les taules s'abona per 16 pagues i en cap cas el salari anual podrà ser inferior a l'SMI vigent en cada moment. A més, s'inclou també que la retribució dels treballadors contractats per a la formació i / o aprenentatge es fixarà en proporció a el temps efectiu de treball.

ANNEX I
TAULES SALARIALS

Grup	Lloc de treball	Any 2022	4% Inc.	Any 2023	3% Inc.
		Sou Base	Sou Consoli	Sou Base	Sou Consoli
G-1	Director Departament	2.303,11	0,00	2.372,20	0,00
G-2	Cap adm.	1.632,50	283,12	1.681,48	291,62
	Cap RR.HH	1.632,50	283,12	1.681,48	291,62
	Treball. Social	1.632,50	0,00	1.681,48	0,00
G-3	Oficial adm.	1.481,10	84,76	1.525,53	87,30
	Secretaria	1.481,10	84,76	1.525,53	87,30
	Cap de grup	1.481,10	0,00	1.525,53	0,00
	Professor	1.481,10	0,00	1.525,53	0,00
G-4	Dependent major	0,00	0,00	0,00	0,00
	Oficial adm. 3 ^a	1.235,57	187,49	1.272,64	193,12
	Oficial 1 ^a	1.235,57	120,76	1.272,64	124,38
	Cap taulell	1.235,57	120,76	1.272,64	124,38
	Biblioteca	1.235,57	120,76	1.272,64	124,38
	Dependent 1 ^a	1.235,57	0,00	1.272,64	0,00
G-5	Guarda	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
	Mosso	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
	Dependent 2 ^a	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
	Telefonista	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
	Oficial 2 ^a	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
	Neteja	1.170,71	0,00	1.205,83	0,00
G-6	Oficial 3 ^a	1.048,11	0,00	1.079,56	
	Auxiliar adm.	1.048,11	0,00	1.079,56	0,00
	Auxiliar ofici	1.048,11	16,14	1.079,56	16,62
	Ajudants/es dep.	1.048,11	0,00	1.079,56	0,00
G-7	Treballador 1 ^a feina	945,00	0,00	973,35	0,00

* Cap persona treballadora tindrà un salari per sota del SMI vigent en cada moment.

ANNEX II
ANTIGUITAT

Grup	Lloc de treball	Any 2022	Any 2023	Any 2024
G-1	Director Departament	17,60	17,60	17,60
G-2	Cap adm.	17,39	17,39	17,39
	Cap Org. RR.HH	17,39	17,39	17,39
	Treballadora Social	17,39	17,39	17,39
G-3	Oficial adm.	16,03	16,03	16,03
	Secretari/a	16,03	16,03	16,03
	Cap de grup	16,40	16,40	16,40
	Professor	16,40	16,40	16,40
G-4	Dependent major	15,26	15,26	15,26
	Oficial adm. 3 ^a	16,03	16,03	16,03
	Oficial 1 ^a	15,60	15,60	15,60
	Cap taulell	14,97	14,97	14,97
	Biblioteca	15,60	15,60	15,60
	Dependent 1 ^a	14,97	14,97	14,97
G-5	Guarda	14,97	14,97	14,97
	Mosso	14,97	14,97	14,97
	Dependent 2 ^a	14,97	14,97	14,97
	Telefonista	14,97	14,97	14,97
	Oficial 2 ^a A	15,26	15,26	15,26
G-6	Oficial 3 ^a	14,97	14,97	14,97
	Auxiliar adm.	14,97	14,97	14,97
	Auxiliar ofici	14,97	14,97	14,97
	Neteja	13,50	13,50	13,50
	Ajudants/es depend	13,50	13,50	13,50
G-7	Treballadors 1 ^a feina	0,00	0,00	0,00

PLUS NOCTURN

Grup	Lloc de treball	Any 2022	Any 2023	Any 2024
G1	Director Departament	172,71	177,90	181,45
G2	Cap adm.	170,73	175,86	179,37
	Cap Org. RR.HH	170,73	175,86	179,37
	Treballadora Social	170,73	175,86	179,37
G3	Oficial adm.	157,31	162,03	165,27
	Secretari/a	157,31	162,03	165,27
	Cap de grup	157,31	162,03	165,27
	Professor	157,31	162,03	165,27
G-4	Dependent major	153,08	157,67	160,83
	Oficial adm. 3 ^a	153,08	157,67	160,83
	Oficial 1 ^a	153,08	157,67	160,83
	Cap taulell	153,08	157,67	160,83
	Biblioteca	153,08	157,67	160,83
	Dependent 1 ^a	148,40	152,86	155,91
G-5	Guarda	146,88	151,28	154,31
	Mosso	146,88	151,28	154,31
	Dependent 2 ^a	146,88	151,28	154,31
	Telefonista	146,88	151,28	154,31
	Oficial 2 ^a A	146,88	151,28	154,31
G-6	Oficial 3 ^a	143,02	147,31	150,26
	Auxiliar adm.	143,02	147,31	150,26
	Auxiliar ofici	143,02	147,31	150,26
	Neteja	132,60	136,58	139,31
	Ajudants/es depend	132,60	136,58	139,31
G-7	Treballadors 1 ^a feina	0,00	0,00	0,00

PLUS IDIOMES
PLUS PENOS, TOXI, PERIL

Grup	Lloc de treball	Any 2022	Any 2023	Any 2024
G1	Director Departament	70,09	72,20	73,64
G2	Cap adm.	69,29	71,37	72,80
	Cap Org. RR.HH	69,29	71,37	72,80
	Treballadora Social	69,29	71,37	72,80
G3	Oficial adm.	63,83	65,74	67,06
	Secretari/a	63,83	65,74	67,06
	Cap de grup	63,83	65,74	67,06
	Professor	63,83	65,74	67,06
G-4	Dependent major	59,88	61,68	62,91
	Oficial adm. 3ª	59,88	61,68	62,91
	Oficial 1ª	59,88	61,68	62,91
	Cap taulell	59,88	61,68	62,91
	Biblioteca	59,88	61,68	62,91
	Dependent 1ª	58,55	60,31	61,52
G-5	Guarda	59,62	61,40	62,63
	Mosso	59,62	61,40	62,63
	Dependent 2ª	59,62	61,40	62,63
	Telefonista	59,62	61,40	62,63
	Oficial 2ª	59,62	61,40	62,63
G-6	Oficial 3ª	59,62	61,40	62,63
	Auxiliar adm.	59,62	61,40	62,63
	Auxiliar ofici	59,62	61,40	62,63
	Neteja	53,82	55,43	56,54
	Ajudants/es depend	53,82	55,43	56,54
G-7	Treballadors 1ª feina	34,09	35,11	35,82

Barcelona, 1 de setembre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada