



RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08013082012004)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de la Propietat Forestal, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de febrer de 2020, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centre de la Propietat Forestal per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08013082012004) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 DEL CENTRE DE LA PROPIETAT FORESTAL PER ALS ANYS 2019-2022.

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts i àmbit del Conveni.

1.1 Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni ha estat negociat pel centre de la Propietat Forestal i per part dels/de les representants dels/de les treballadors/es del Centre de la Propietat Forestal.

1.2 Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació a tots els treballadors que presten, o puguin prestar, serveis al centre de la Propietat Forestal, per mitjà d'una relació contractual subjecta al dret laboral vigent.

1.3 Àmbit funcional

El contingut del present Conveni és d'aplicació a tots els llocs de treball que té el centre de la Propietat Forestal.

Les normes contingudes en aquest Conveni col·lectiu afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball que actualment té el centre de la Propietat Forestal.

1.4 Àmbit territorial

L'àmbit geogràfic on es circumscriu el present Conveni es correspon amb el de la província de Barcelona.

Article 2. Vigència del Conveni.

La durada d'aquest Conveni és de quatre anys, comptats a partir de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona. Les taules retributives contemplades a l'annex 1, són vigents des de l'1 de gener de 2019, queden sotmeses a les possibles variacions derivades de la normativa reguladora o acords relatius al seu contingut.

### Article 3. Pròrroga i denúncia del Conveni.

Una vegada finalitzada la vigència del Conveni, d'acord amb l'article anterior, quedarà automàticament prorrogat, any a any, sempre que cap de les parts signatàries del mateix l'hagi denunciat, amb un mínim d'antelació de dos mesos, abans de la data de finalització de la seva vigència.

Una vegada la part denunciante del Conveni hagi fet arribar a la resta de signants l'escrit de denúncia, aquests hauran de respondre a la proposta de negociació i, tots ells, dins del termini d'un mes des de la recepció de la denúncia, hauran d'establir un calendari de negociació i constituir la corresponent Comissió Negociadora. Pel que fa referència a la negociació del Conveni, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts que intervenen en la Comissió Negociadora. Denunciat el conveni, el seu contingut es mantindrà vigent mentre no sigui substituït per un altre conveni col·lectiu. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia del conveni s'ha d'ajustar al que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET).

Transcorreguts dos anys des de la denúncia del Conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, es continuarà aplicant el conveni anterior excepte pels punts que s'hagi arribat a acord.

### Article 4. Revisions retributives anuals

Les retribucions anuals es revisaran cada any d'acord amb el que estableixi la llei de pressupostos de la Generalitat o norma legal que la substitueixi.

### Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament, llevat de disposició en contra en el seu text articulat o sempre que l'autoritat laboral no anul·li la vigència d'un o més dels seus articles. En aquest cas, la resta del conveni continuarà vigent i la Comissió Negociadora es compromet a negociar un nou redactat de la/les clàusules anul·lades. Mentre es dugui a terme l'elaboració d'un nou text, i només per la part anul·lada, s'aplicarà el conveni únic del personal laboral de la Generalitat de Catalunya vigent en aquell moment.

### Article 6. Clàusula de garantia

Si durant la vigència d'aquest conveni, per reestructuració administrativa o per transferència de la gestió, es produís algun canvi de la dependència del Centre de la Propietat Forestal, o bé, es creés un nou ens amb personalitat jurídica pròpia, aquesta modificació haurà de garantir les relacions jurídic-laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat. En aquests casos, l'empresa comunicarà per escrit als representants dels treballadors el motiu i les conseqüències d'aquestes decisions. En aquests supòsits es respectarà allò que estableix l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de successió empresarial i el cessionari haurà de respectar els drets adquirits pel personal laboral afectat.

### Article 7. Condicions més beneficioses

A l'entrada en vigor d'aquest conveni, les condicions laborals que tingui reconegudes expressament per l'empresa un determinat treballador no podran ser modificades unilateralment per aquesta, en aplicació d'aquest Conveni, sempre que aquestes condicions siguin millors que les condicions laborals contemplades en aquest conveni

## Article 8. Compensació i absorció

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

## Article 9. Prelació normativa

En tot allò que pugui ser objecte de pacte, aquest Conveni s'aplica amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol disposició o norma legal. No obstant això, per les qüestions laborals no regulades en aquest Conveni, s'aplicarà el que estableixi el conveni col·lectiu vigent per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya i la resta de disposicions legals vigents en matèria laboral i aplicables als empleats públics de la Generalitat de Catalunya.

## Article 10. Comissió Paritària del Conveni

En el termini de quinze dies a partir de la signatura d'aquest X Conveni i d'acord amb l'article 85.3.e del TRLET es constituirà una Comissió Paritària per vetllar per la correcta interpretació, vigilància i estudi del present Conveni. Aquesta Comissió Paritària estarà formada per tres representants de l'empresa i tres representants dels treballadors.

Els membres de la Comissió Paritària que representin els treballadors seran designats en assemblea pels treballadors.

En el cas que la citada Comissió no assoleixi un acord, s'estarà al que indica l'apartat 10 i següents de la disposició addicional novena d'aquest Conveni.

### 10.1 Competències de la Comissió Paritària

Aquesta Comissió estarà facultada per a interpretar els termes del Conveni sempre que sigui necessari per a la seva correcta aplicació d'acord amb els criteris establerts per a la interpretació de les normes jurídiques. Les matèries que són competència de la Comissió Paritària són les següents:

- Vigilància i interpretació del Conveni, per a la qual cosa les parts posaran en el coneixement de la Comissió els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que sorgeixin com a conseqüència de la seva aplicació.
- Emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades sobre interpretació del que s'ha pactat.
- Conciliació en els problemes col·lectius i en les qüestions que li siguin sotmeses de comú acord per les parts, amb caràcter previ a la jurisdicció competent.
- Resolució amb caràcter d'urgència de possibles situacions d'abús de dret en l'aplicació d'aquest Conveni plantejades per alguna de les parts.
- 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 i amb la finalitat de mantenir l'equilibri de les retribucions adaptant-lo a les noves realitats econòmiques i de prestació el servei públic. La Comissió Paritària elevarà el resultat d'aquest estudi, que tindrà caràcter orientatiu i no vinculant, a la Comissió negociadora d'aquest Conveni per tal de negociar i acordar, si s'escau, la seva aplicació durant el primer trimestre de cada any.
- Participar en la determinació dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.

### 10.2 Funcionament de la Comissió Paritària.

Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període de sis mesos, s'escollirà un president, la missió del qual serà moderar i convocar les reunions.

La Comissió Paritària escollirà entre els seus membres un secretari, la missió del qual és aixecar acta tant dels acords com dels desacords a què arribi la Comissió, i dur a terme totes aquelles funcions que li siguin encomanades pel president. Custodiarà les actes, que hauran de ser signades per tots els membres, i a petició de qualsevol membre de la Comissió, estendrà les certificacions que li siguin sol·licitades.

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

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

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

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

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

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

Es dotarà els membres de la Comissió Paritària de les hores precises, tenint en compte que les hores sindicals per l'assistència a la Comissió seran les que es corresponguin de conformitat amb l'article 68 ET i respecte la indemnització per despeses, han de ser les previstes en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de serveis.

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

## Capítol II

### **Organització del treball i classificació professional del personal laboral**

Article 11. Organització del treball.

L'organització del treball és competència de la direcció de l'empresa i la seva aplicació pràctica correspon als responsables de les diferents àrees i unitats en què s'estructura l'empresa. Aquesta competència s'atorga sense perjudici dels drets i de la facultat d'audiència i informació reconeguts als treballadors en els articles 40, 41 i 64.1 de TRLET i en la resta de normativa vigent.

Els treballadors del CPF tindran el dret a ser informats dels objectius, organització i funcionament de les unitats organitzatives, i en especial de la dependència jeràrquica.

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

- Estudiar les condicions de treball en els diferents llocs de treball de l'empresa.

- Proposar totes les idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva racionalització.

- Traslladar a la Comissió Paritària els suggeriments que, en aquest sentit, li siguin comunicats pels seus representats.

#### Article 12. Treballadors amb capacitat disminuïda.

En l'àmbit que ocupa el títol d'aquest article, s'aplicarà l'article 59.1 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) on es preveu la reserva d'almenys un set per cent de les vacants a les persones amb discapacitat, de les quals un dos per cent s'han de reservar a persones amb discapacitat intel·lectual, essent voluntat de l'empresa superar el percentatge de contractació de personal amb capacitat disminuïda que estableixi la normativa aplicable en cada moment.

#### Article 13. Modificacions substancials de les condicions de treball.

La direcció de l'empresa, quan existeixin raons provades de caire econòmic, tècnic, d'organització o de gestió, pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu o individual.

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

Aquests supòsits de modificació, bé sigui individual o col·lectiva, han d'estar precedits d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors, d'una durada mínima de 15 dies laborables.

En cas de desacord, i un cop superat el període de consultes, la direcció del CPF notificarà la decisió presa al treballador o treballadors afectats i als seus representants legals, i prèviament a la data efectiva d'aplicació de la decisió del CPF, s'ha d'obrir un termini d'efectivitat de 30 dies naturals més.

El període de consultes ha de fer referència a les causes que motiven la decisió del CPF i a la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes, i també a les mesures necessàries per atenuar les conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes les parts han de negociar de bona fe amb vista a l'obtenció d'un acord.

Tindran la consideració de modificació substancial de les condicions de treball entre altres, les que afecten les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- 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.
- g) Règim del treball a torns.

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

#### Article 14. Mobilitat funcional.

D'acord amb l'article 39 del TRLET, la mobilitat funcional d'un treballador és facultat de la direcció de l'empresa, sempre que el treballador compleixi amb les exigències de titulació acadèmica o professional necessàries per exercir la prestació laboral i pertanyi al grup professional corresponent.

No obstant això, també podran assignar-se a un treballador funcions no corresponents al seu grup professional, si existeixen raons tècniques o organitzatives que així ho justifiquin i durant el temps estrictament necessari. Totes les assignacions que comportin mobilitat funcional hauran de fer-se per escrit i hauran de comunicar-se prèviament a l'interessat i als representants legals dels treballadors.

En cas de desacord del treballador o els seus representants, s'emetrà informe al respecte.

Per dur a terme aquests canvis de treball, és preceptiu l'informe del Comitè o dels Delegats de Personal corresponents, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de tres dies hàbils.

La mobilitat funcional s'ha de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i sense dret a percebre indemnització de cap tipus.

#### 14.1 Assignació de tasques de grup inferior.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat de l'empresa es fa necessari assignar a un treballador tasques corresponents a un grup laboral inferior a la seva, només es realitzaran durant el temps imprescindible, que no podrà excedir, en cap cas, els dos mesos cada any. Caldrà un informe previ del comandament responsable i la corresponent comunicació als representants dels treballadors. En aquest cas, el treballador afectat mantindrà la retribució i la resta de drets del seu grup laboral.

#### 14.2 Assignació de tasques de grup superior.

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

Quan es realitzin treballs de grup superior, d'acord amb aquesta regulació, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el seu grup i la de la funció que efectivament realitzi.

#### 14.3 Permutes.

L'empresa podrà autoritzar, amb l'informe previ dels responsables corresponents, permutes voluntàries entre dos treballadors que ens trobin en situació de servei actiu, sempre que els llocs de treball en què prestin serveis els afectats siguin del mateix grup professional i amb els mateixos requisits de titulació o capacitació necessària. Els representants dels treballadors seran degudament informats de tot el procés.

#### 14.4 Protecció de la maternitat.

De conformitat amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, modificada per la llei 39/1999, de 5 de novembre o qualsevol altre regulació o normativa que pugui afectar a les matèries contingudes en la llei anterior, 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 treballadora en situació d'embaràs o part recent o per al fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no sigui possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball pugui influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiqui amb un reconeixement per part del INSS o ICS, o amb informe mèdic contrastat i documentat emès preferentment per un facultatiu especialista de l'ICS o, si no, per un facultatiu privat, la treballadora 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 efecte fins al moment en què la salut de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc de treball o funció d'origen. En tots aquests supòsits serà necessari l'informe previ del servei de prevenció i el del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, els quals hauran de ser emesos en el termini màxim de 15 dies.

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

#### 14.5 Treballadors amb disminució sobrevinguda.

Al treballador que, per raó de la seva edat i/o altres circumstàncies de la seva salut, sofreixi una disminució tal en la seva capacitat laboral que li impedeixi el normal desenvolupament de la tasca que tingui assignada, i prèvia petició pròpia, se li instruirà l'expedient d'incapacitat oportú. L'empresa es compromet a ubicar-lo en un lloc de treball adequat a la seva nova situació sempre que això sigui viable.

La declaració d'invalidesa permanent total per a la professió habitual, l'absoluta per tot treball o gran invalidesa sense previsió de millora és causa d'extinció de la relació contractual.

El treballador percebrà les retribucions pròpies del nou lloc, amb independència de les prestacions o indemnitzacions que l'interessat rebi de la seguretat social per reconeixement de la corresponent incapacitat. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors, el treballador tindrà dret a percebre un complement per la diferència entre aquestes i les que percebia. Les retribucions corresponents al nou lloc seran efectives en el mateix moment que hi sigui destinat i comenci a desenvolupar les funcions pròpies del grup professional que ha recuperat.

En el cas que el treballador recuperi la seva primitiva capacitat laboral, acreditant-ho de forma fefaent, tal com va acreditar la seva disminució, podrà sol·licitar que se'l reintegri al seu antic lloc de treball o altre de similar que pugui desenvolupar i correspongui al seu anterior grup professional. Si existeix una vacant que s'ajusti, la reincorporació serà immediata, si no existeix la vacant, aquest treballador tindrà dret preferent sobre qualsevol altre, per ocupar-ne una que s'ajusti.

#### Article 15. Mobilitat geogràfica.

L'empresa, per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de noves contractacions que ho justifiquin, podrà desplaçar treballadors temporalment o de forma definitiva a un altre centre de treball de l'empresa, amb l'informe previ del Comitè d'Empresa o representants legals dels treballadors.

Es considera mobilitat geogràfica la que, comportant canvi de residència, obligaria al treballador a prestar els seus serveis en un altre centre de treball.

Per aplicar la mobilitat geogràfica a un treballador, l'empresa ha de comunicar-ho prèviament a l'afectat i al Comitè d'Empresa o representants legals dels treballadors, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del trasllat.

La mobilitat geogràfica del personal podrà tenir les següents modalitats:

-Desplaçament temporal.

-Trasllat definitiu.

#### 15.1 Desplaçament temporal.

Es considera com a desplaçament temporal el que té una duració no superior a 6 mesos, excepte que el treballador accepti, voluntàriament, un període superior.

Donat el supòsit de desplaçament temporal, el treballador tindrà dret a percebre les despeses de desplaçament i mantenció fixades en l'article 28 d'aquest Conveni.

#### 15.2 Trasllat definitiu.

Es considera com a trasllat definitiu la destinació definitiva d'un empleat a un centre de treball permanent de l'empresa diferent d'aquell on estigui adscrit i que impliqui un canvi efectiu de residència.

El treballador afectat podrà no acceptar el trasllat, procedint-se a l'extinció del seu contracte i rebent una indemnització de vint dies per any treballat (prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any), fins a un màxim de dotze mensualitats, tal com ho estableix l'article 40 del TRLET.

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

Les indemnitzacions que s'estableixen per al trasllat definitiu són les que es preveuen, amb caràcter general, per al personal al servei de l'administració de la Generalitat d'acord amb el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei.

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

#### 15.3 Casos de no aplicació del trasllat.

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

#### Article 16. Qualificació i classificació professional.

La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups professionals que puguin ser assignats als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que quedaran recollides al manual de funcions.

S'estableixen els grups professionals següents:

##### Grup 1

Inclou els grups professionals pels quals es requereix coneixements generals bàsics. Les tasques s'executen sota instruccions directes i concretes. Cal posseir el certificat d'estudis primaris, o capacitació provada.

##### Grup 2

Inclou els grups professionals pels quals es requereix coneixements tècnics, administratius i/o informàtics bàsics. Les tasques assignades s'executen amb iniciativa limitada i sota supervisió.



Cal posseir títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de 1r grau o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF).

#### Grup 3

Inclou els grups professionals pels quals es requereix una certa autonomia, iniciativa i coneixements tècnics, administratius i/o informàtics específics. Les tasques assignades s'executen sota directius.

S'exigeix una certa responsabilitat. Cal posseir títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de 2n grau, o equivalent o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF).

#### Grup 4

Inclou els grups professionals pels quals es requereix un grau d'instrucció superior a l'anterior, iniciativa i responsabilitat per al desenvolupament de la tasca encomanada. Cal posseir títol universitari de grau mitjà o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

#### Grup 5

Inclou els grups professionals pels quals es requereix coneixements tècnics específics, responsabilitat i autonomia en el desenvolupament de la tasca encomanada. Pot coordinar alguns treballadors de grups inferiors. Cal posseir títol universitari de grau superior o equivalent, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

#### Grup 6

Inclou els grups professionals pels quals es requereix amplis coneixements tècnics en àmbits específics. Es treballa amb autonomia i responsabilitat sobre un àmbit tècnic específic. Cal posseir una titulació de grau superior o equivalent en un camp específic, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

#### Grup 7

Inclou els grups professionals pels quals es requereix un ampli nivell de coneixements tècnics. Es treballa amb un grau alt de responsabilitat i autonomia i pot coordinar i supervisar la tasca de treballadors de grups inferiors que pot tenir assignats. Cal posseir la titulació de grau superior o equivalent en relació al àmbit tècnic de les funcions a desenvolupar, o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'hi accedeixi per canvi de destinació (promoció i trasllat dins el mateix CPF), llevat dels casos en què per llei s'exigeixi la titulació.

### Capítol III

#### **Plantilla, vacants, contractació i extinció**

##### Article 17. Incompatibilitats.

Al personal comprés dins de l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu li són de plena aplicació les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'administració pública. Concretament la Llei 21/1987, de 26 de novembre, la Llei 53/1984, de

26 de desembre, el Decret 98/1985, d'11 d'abril i totes les normes legals de desenvolupament dictades al respecte, o que en un futur es puguin dictar o les puguin substituir.

#### Article 18. Plantilla de personal.

La plantilla del CPF serà determinada pel seu director gerent i aquest n'informarà al Consell Rector. Aquesta plantilla, inclourà tots els llocs de treball del CPF i tindrà les característiques següents:

- Número de llocs de treball a nivell global del CPF i per centres de treball.
- Grup professional de cada lloc de treball.
- Àmbit geogràfic de desenvolupament del lloc de treball.
- Indicació de si el lloc de treball està ocupat o vacant.
- Indicació de si el lloc està ocupat per personal laboral o funcionari.
- Complements salarials

La direcció del CPF decidirà la creació o amortització de llocs de treball d'acord amb criteris d'eficàcia organitzativa i d'una millor prestació del servei, podent per tant modificar-la i ajustar-la, en qualsevol moment, tant quantitativa com qualitativament.

L'empresa mantindrà informats als representants dels treballadors de la plantilla actualitzada, així com una previsió i explicació de l'evolució de la mateixa.

#### Article 19. Contractació laboral.

L'empresa seleccionarà el personal adscrit al present Conveni garantint en tot moment els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat segons la legislació vigent i sempre donant compliment al procediment establert a l'article 23 del present conveni.

Tots els nous contractes de treball del personal afectat per aquest Conveni es formalitzaran per escrit, incloent tots aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, el grup professional i el salari anual. Es lliurarà la corresponent còpia bàsica de cada contracte als representants dels treballadors, en el termini de deu dies.

Com a norma general els llocs de treball que constitueixen l'activitat regular, normal i permanent del Centre de la Propietat Forestal seran ocupats per personal laboral fix de caràcter indefinit.

Tot i això, si la direcció de l'empresa ho considera adient podrà optar per qualsevol modalitat de contractació temporal legalment prevista per aquests llocs de treball.

En la contractació temporal es tindran en compte les previsions de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

#### Article 20. Contractació laboral temporal.

Quan les necessitats de funcionament del CPF ho requereixi, es podrà procedir a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes al TRLET i altres normatives de desenvolupament, sense que això impliqui la cobertura de la vacant.

El personal eventual serà contractat per a treballs esporàdics, no habituals o ocasionals derivats de circumstàncies especials i urgents o en règim d'interinitat per substituir altres treballadors que tinguin reconeguda la reserva del seu lloc de treball per norma legal, pacte individual o col·lectiu.

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

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

La contractació temporal es regirà per la normativa vigent en cada moment. Específicament, els contractes de durada determinada es realitzaran a l'empara de l' establert a l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contractes de durada determinada.

Els contractats temporalment esdevindran treballadors amb contracte fix un cop hagin superat un procés selectiu que compleixi els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i hagi superat el període de prova corresponent.

Els treballadors contractats per mitjà de contractes en pràctiques cobraran el 60% del salari previst en aquest conveni per al seu grup professional durant el primer any i el segon any el 75% en el cas que es desenvolupi el cent per cent de la jornada laboral, essent que es rebaixarà proporcionalment la retribució en funció de la jornada laboral efectiva establerta en el contracte.

En casos excepcionals, i només si es creu que és la millor solució, es podrà recórrer a empreses de treball temporal per a ocupar vacants d'aquesta naturalesa, tenint en compte que prèviament serà necessari l'acord amb els representants dels treballadors.

#### Article 21. Prestació de serveis.

L'empresa contractarà la prestació de serveis complint la normativa vigent en la matèria.

#### Article 22. Període de prova.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral haurà de superar el termini de prova que serà de tres mesos per a tots els grups.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de treballadors. Durant aquest període, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, comunicant-ho a l'altra part amb antelació suficient. Aquesta rescissió solament donarà dret al treballador a percebre les retribucions obligades pel temps efectivament treballat.

Al treballador que accedeixi a la condició de fix i que anteriorment hagi ocupat algun lloc de treball del mateix grup professional per mitjà d'un altre contracte laboral, se li computarà el temps anterior treballat a efectes de compliment del període de prova.

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

La situació d'incapacitat temporal interromprà el període de prova. Igualment, el període de prova es podrà interrompre d'acord amb els supòsits establerts a l'article 14 de Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 23. Provisió de vacants.

Seguint els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, les vacants es cobriran, en primer lloc, per provisió interna i, en cas que el procés no permeti seleccionar cap candidat, per provisió externa.

##### 23.1 Provisió interna.

Les vacants existents es publicaran a l'Intranet, al taulell d'anuncis i per correu electrònic a tota la plantilla laboral i personal en excedència laboral.

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

1r.- Els treballadors recuperats d'una capacitat laboral disminuïda, a que fa referència l'article 14.5.

2n.- Els treballadors del mateix grup professional que han estat afectats per una mobilitat funcional o geogràfica.

3r.-Els treballadors que, reunint els requisits per ocupar la vacant oferta, manifestin per escrit la seva voluntat d'optar-hi, mitjançant el corresponent concurs intern.

4t. - Els treballadors en excedència que hagin sol·licitat el seu reingrés.

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

a) L'empresa convocarà el concurs intern per cobrir un lloc de treball vacant entre tots els treballadors fixes; a tal efecte, s'elaborarà la descripció de la plaça a cobrir i els requisits dels candidats que vulguin optar a la mateixa.

Seguidament informarà als representants dels treballadors de la plaça o places a cobrir.

b) Els representants dels treballadors podran formular suggeriments per cobrir.

c) L'empresa donarà publicitat de la convocatòria a tota la plantilla amb detall del nombre de places, grup professional, nivell salarial, àmbit geogràfic de desenvolupament del lloc de treball, funcions i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris, barems de puntuació i terminis de recepció de sol·licituds, respectant-se en tot cas un termini mínim de recepció de sol·licituds de dues setmanes.

d) Una vegada acabat el termini previst, l'empresa comunicarà als representants dels treballadors les sol·licituds presentades i, si ho demanen, se'ls facilitarà l'accés a aquestes.

e) La valoració dels candidats es farà atenent els criteris següents:

1. Formació acadèmica.
2. Formació específica i complementària.
3. Experiència en tasques iguals o similars.
4. Entrevista, que serà realitzada per un membre del departament de recursos humans, un del departament del lloc de la vacant a ocupar i el director gerent si així ho estima oportú.
5. Antiguitat en cas d'empat a punts.

f) Puntualment i per determinats llocs de treball, com els de secretaris/àries, en els quals els aspectes actitudinals cobren especial rellevància, es podrà determinar que la valoració es fonamentarà en les competències personals.

g) Després de l'avaluació dels candidats presentats, l'empresa traslladarà als representants dels treballadors la proposta del/s candidat/s seleccionat/s, amb la corresponent justificació.

h) Publicació del resultat.

## 23.2 Provisió externa.

Es portarà a terme quan la vacant no hagi pogut cobrir-se mitjançant el procés de provisió interna. Els requisits exigibles als candidats en aquest procés seran idèntics als establerts per a la provisió interna.

Les convocatòries de provisió externa, es publicaran a la web del Centre de la Propietat Forestal.

Els representants dels treballadors tindran coneixement de les candidatures.

## Article 24. Extinció del contracte laboral.

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

En cas que l'extinció del contracte vingui derivada d'una sentència judicial ferma, l'empresa i els representants dels treballadors valoraran conjuntament cada cas, i en funció de la naturalesa i particularitats de la condemna, l'empresa decidirà si el treballador serà readmès o no, un cop finalitzada, atenent al contingut de la sentència, essent, que si es tracta d'una sentència judicial ferma de inhabilitació, pot no ser possible la decisió unilateral de readmissió per part de l'empresa. En els supòsits de possibles readmissions, caldrà seguir els procediments normals de reingrés.

Llevat del període de prova, la rescissió del contracte per part del treballador i de l'empresa haurà de ser comunicada per escrit amb una antelació mínima de dues setmanes. L'incompliment pel treballador de l'esmentat termini de preavis donarà dret a l'empresa a ser indemnitzada amb l'import equivalent a les retribucions corresponents als dies de preavis incomplet, el qual li podrà ser deduït de la liquidació calculada amb motiu de la seva baixa a l'empresa.

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

## Capítol IV Retribucions

### Article 25. Retribució econòmica del treballador.

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

Retribucions bàsiques:

- Salari base
- Antiguitat
- Complement ad personam

Resta retribucions salarials:

- Complements salarials

La retribució total anual es reparteix en dotze pagues mensuals i dues pagues extraordinàries. Les dues pagues extraordinàries contemplaran la totalitat dels conceptes retributius.

#### 25.1 Salari base.

El salari base és la retribució fixada per unitat de temps de cadascun dels grups o categories professionals previstos en aquest Conveni, per a la realització de la jornada de treball, i per als períodes de descans computables com a treball.

El salari base de cada grup serà el que s'assenyala a l'annex 1 d'aquest Conveni.

## 25.2 Antiguitat.

Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes del treballador o treballadora a l'empresa.

Les quantitats que cada treballador o treballadora percebi en el moment de la signatura d'aquest Conveni, pels serveis prestats a l'empresa o en virtut de successió empresarial indiferentment del seu marc legal o convencional anterior i de la seva denominació actual, es mantindran com a complement d'antiguitat, que serà revaloritzable amb els increments anuals de Conveni i no serà absorbible.

A partir de la signatura del present Conveni, la compensació econòmica de cada nou trienni vençut amb independència de quan hagi començat el còmput del trienni, serà la que s'estableix a l'annex 2. Aquest complement es pagarà des del primer dia del mes següent en què es produeixi el venciment, tret que la data de venciment sigui el mateix dia 1.

## 25.3 Complement ad personam.

Aquest complement té origen en el moment en que es va aprovar el I conveni col·lectiu dels treballadors laborals del CPF, i el seu esperit era poder evitar la pèrdua salarial dels treballadors, que en aplicació d'aquell I conveni, podien patir pèrdues de salari, de manera que compensava aquelles possibles pèrdues salarials.

Essent que s'ha dut a terme una regularització, de les situacions descrites a l'apartat immediat anterior, mitjançant l'aplicació del I conveni i següents, aquest complement només s'aplicarà als treballadors que a data actual el mantinguin, no sent possible la seva aplicabilitat a cap altra treballador/a i essent absorbible.

## 25.4 Complements salarials.

La plantilla de llocs de treball del CPF, determinarà aquells llocs de treball que per les seves característiques precisin d'un complement salarial.

Són complements salarials les retribucions que percep un treballador a més a més del salari base del grup al qual està inclòs, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

Els complements de llocs de treball previstos en aquest Conveni són els que es detallen a continuació i com que estan vinculats a un lloc de treball concret, el treballador només els percebrà mentre l'ocupi.

En el cas en què s'estableixen nous complements diferents als pactats en aquest Conveni, caldrà l'informe previ dels representants dels treballadors. Així mateix caldrà obtenir els informes preceptius que pugui establir la llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya o la norma que la substitueixi.

### 25.4.1 Complement de comandament.

Aquest complement té per objecte remunerar a aquells treballadors que ocupin llocs de treball que suposen una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de comandament. La quantia d'aquest complement és la que s'estableix en la taula de retribucions de l'annex 2.

### 25.4.2 Complement d'especial responsabilitat

Aquest complement retribueix l'especial responsabilitat que de forma constant i durant tot l'any requereixen alguns llocs de treball. La quantia d'aquest complement és la que s'estableix en la taula de retribucions de l'annex 2.

#### Article 26. Pagues extraordinàries.

El personal rebrà dues pagues extraordinàries anuals, els mesos de juny i desembre de cada any natural. L'import de cada paga extraordinària serà la suma de les quantitats que cada treballador tingui reconegudes i acreditades el primer dia del mateix mes de la paga, pels conceptes que s'han esmentat anteriorment.

Els períodes de meritació seran els següents:

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

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

El càlcul de la primera paga extraordinària es realitzarà de forma proporcional al període treballat respecte al de meritació d'aquella paga.

#### Article 27. Hores extraordinàries.

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, s'acorda reduir al mínim indispensable la realització d'hores extraordinàries. En qualsevol cas mai es podrà superar el nombre de 80 hores extraordinàries anuals realitzades previstes en el TRLET, llevat dels casos legalment previstos.

Té la consideració d'hora extraordinària, l'hora de treball, degudament autoritzada com a "hora extraordinària", que es porta a terme amb anterioritat o posterioritat a la jornada de treball.

Les hores extraordinàries hauran de ser acceptades pel treballador, sol·licitades pel seu superior directe i autoritzades per la direcció de l'empresa. Trimestralment, els representants dels treballadors rebran informació desglossada sobre les hores extraordinàries realitzades pel personal, si se n'han fet.

Les hores extraordinàries es compensaran per descans substitutori dins del mes següent en una proporció corresponent a les següents equivalències:

-1 hora normal es compensarà amb 1,5 hores normals lliures de servei.

-1 hora festiva es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei.

-1 hora nocturna es compensarà amb 1,75 hores normals lliures de servei

Per acord entre el treballador i l'empresa, la compensació de les hores extraordinàries podrà fer-se econòmicament, segons la taula que es troba a l'annex 3. Quan l'hora extraordinària sigui en dia festiu el valor s'incrementarà en un 25%, si bé, d'acord amb el que s'ha disposa l'article 35 de la Llei de pressupostos de la Generalitat per al 2017, actualment prorrogada, les hores extraordinàries s'han de compensar amb hores lliures de servei. Només es poden compensar econòmicament, amb caràcter excepcional, en els supòsits expressament autoritzats, essent que l'autorització de la compensació econòmica haurà de ser aprovada per part del Consell Rector del Centre de la Propietat Forestal. Aquest article s'aplicarà mentrestant sigui vigent l'esmentat article 35 ó normativa d'obligatori compliment i d'anàleg contingut.

Aquestes quantitats seran actualitzades anualment d'acord amb els increments salarials previstos en la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

## Article 28. Altres compensacions no salarials.

L'empresa abonarà als treballadors les despeses que aquests hagin d'efectuar com a conseqüència dels desplaçaments per motiu de feina, de conformitat amb el contingut d'aquest article. L'abonament requerirà sempre la corresponent justificació documental i l'aprovació prèvia del superior jeràrquic corresponent.

Les compensacions previstes en el present Conveni són les següents:

### - Dieta per dinar o sopar

Aquestes despeses es pagaran quan s'hagi d'efectuar un àpat fora de la localitat on està ubicat el lloc de treball per motius laborals, comissions de serveis, assistència a jornades, cursos de formació, etc. sempre que aquest fet suposi treballar una hora per la tarda (comptada des de les 16:00 hores) pel cas de dinar i fins a les 22:00 hores pel cas del sopar.

Prèvia aprovació i justificació del desplaçament/s es pagarà l'import de 19 EUR per àpat en territori espanyol (revisable en cas que es modifiqui el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de servei). Per a àpats a l'estranger es pagarà l'import recollit en el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de servei o normativa que el substitueixi.

Per tal de percebre l'ajut alimentari, en el cas que es romangui en les oficines del CPF caldrà haver treballat 2 hores per la tarda (comptades des de les 15.00 hores). En el moment de la signatura del present conveni, degut al marc legal vigent, no és d'aplicació la percepció del Tiquet Restaurant (veure disposició addicional vuitena del conveni).

En el cas que la despesa corresponent a dinar o sopar l'aboni l'organització del congrés, jornada, etc. O aquesta s'inclogui en el preu de la inscripció, no es tindrà dret a tiquet restaurant ni a la compensació de la despesa.

Els esmorzars no es paguen. Només en el cas d'assistència a jornada, curs, etc per al qual s'hagi concertat l'allotjament en un hotel on el preu de l'habitació inclogui l'esmorzar, aquest cost es considerarà comprès en les despeses d'allotjament i serà assumit per l'empresa.

### - Despeses de viatge

Tota vegada que les despeses de viatge requereixen autorització prèvia de la direcció de l'empresa, aquesta se'n farà càrrec directament, tot i això, caldrà justificar les despeses generades per cada treballador/a de manera individualitzada.

Igualment, i com a norma general l'allotjament serà concertat des del CPF. En cas que això no sigui possible, l'empresa abonarà al/la treballador/a l'import de la factura de l'allotjament fins a un import màxim establert com a dieta per allotjament per al personal funcionari.

### - Desplaçaments

Sempre que sigui possible, s'utilitzaran els vehicles de l'empresa per als desplaçaments per motiu de servei, els quals estan destinats exclusivament per a aquest ús.

Per acord previ entre el treballador i l'empresa, aquesta abonarà al primer 0,30 EUR per quilòmetre en cas d'utilitzar cotxe i 0,15 EUR per quilòmetre en cas d'utilitzar motocicleta. El preu per quilòmetre es revisarà en funció dels imports establerts en la normativa vigent (Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó de servei) o norma que la substitueixi o modifiqui.

En aquest cas, l'Empresa no es farà càrrec de les despeses derivades de reparacions o sinistres.



- Altres despeses (aparcaments, taxis, peatges i combustible per als vehicles de l'empresa). Es pagarà l'import de la despesa degudament justificat. En el cas de peatges o combustible per als vehicles de l'Empresa, l'usuari haurà d'utilitzar, sempre que sigui possible, els mitjans de pagament establerts en aquest sentit per l'Empresa.

## Capítol V Formació del personal i prevenció de riscos laborals

### Article 29. Formació.

El CPF, com empresa pública que és, està especialment compromesa en donar el millor servei a la societat amb criteris d'eficiència. En aquest context, la formació, el desenvolupament i el perfeccionament professional de tots els treballadors de l'empresa té un caràcter estratègic de cabal importància, doncs és una de les eines bàsiques per a la millora continua.

L'empresa contribuirà al desenvolupament personal i professional dels seus treballadors, mitjançant l'establiment de Plans de Formació Anuals, adreçats a millorar el desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball, per a la promoció professional i per mantenir i millorar l'eficiència de l'empresa i del propi treballador.

A tal efecte l'empresa implantarà una política de formació, aprovada pels representants dels treballadors, que inspirarà i regularà el disseny dels plans de formació anuals, la concessió d'ajuts econòmics i altres avantatges indirectes.

Es tindran en compte els punts següents:

- a) L'empresa facilitarà 40 hores anuals de formació als treballadors.
- b) Com a criteri general, la formació a instàncies de l'empresa i sempre que no es perjudiqui el servei, es desenvoluparà dintre de l'horari laboral.
- c) Quan, a instància de l'empresa, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador.
- d) El finançament, de la formació si és fa a proposta de l'empresa serà del 100%, si és a proposta del treballador i els continguts són d'interès per l'empresa el finançament serà del 60%, i si es considera que pot ser d'interès en un futur es finançarà el 40%.

#### 29.1 Gestió dels plans formatius.

En el Pla de formació s'inclouran sessions de formació en matèries directament relacionades amb l'activitat de l'empresa dins de l'horari laboral, les quals estaran obertes a tot el personal.

El treballador tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball el nombre d'hores necessàries per a l'assistència als cursos. El temps de desplaçament es computarà com de treball efectiu i en cap cas no suposarà una minva de les seves retribucions ni de les 40 hores de formació.

Els treballadors que cursin estudis acadèmics i de formació i perfeccionament professional tindran dret a sol·licitar l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a aquests cursos, sempre que les necessitats i l'organització del treball ho permetin.

#### 29.2 Criteris de selecció.

La selecció del personal per a les activitats formatives relacionades amb el lloc de treball i amb les tasques professionals desenvolupades per millorar el rendiment laboral anirà a càrrec de l'empresa. En igualtat de condicions, es donarà preferència per a l'assistència als cursos a aquells treballadors que durant l'any anterior hagin realitzat menys cursos o hores de formació.

Quan hi hagi places lliures, no serà motiu d'exclusió del treballador el fet que el curs no tingui una relació directa amb el lloc de treball que ocupa, si li serveix per accedir a un futur lloc de treball dins l'empresa.

#### Article 30. Seguretat i salut laboral.

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

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i salut laboral i de prevenció de riscos laborals.

A tots els centres de treball de l'empresa es compliran les mesures de seguretat, prevenció, higiene i salut laboral assenyalades a la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i als reglaments que la desenvolupin. A tal efecte l'empresa implantarà una política de seguretat i salut laboral que inspirarà i regularà l'estricta compliment de la normativa abans assenyalada.

A banda de l'estricta compliment de la normativa vigent en tot moment, els principis inspiradors de la política de seguretat i salut laboral, seran per una banda la total transparència i per l'altra l'activa participació dels treballadors, de forma individual en el que fa referència al seu lloc de treball i de forma col·lectiva mitjançant el delegat de prevenció.

#### Article 31. Roba de treball.

L'empresa, juntament amb el delegat de prevenció, determinarà la roba de treball i calçat que han de ser utilitzats en tots aquells llocs de treball que, en funció de les seves particularitats, es consideri necessari.

L'empresa facilitarà, de facto, un estàndard d'equipament de protecció individual (EPI) a aquells/es treballadors/res que ho necessitin pel desenvolupament de les tasques que tinguin assignades L'EPI, tant d'estiu com d'hivern, serà definit conjuntament per l'empresa i el delegat de prevenció.

La renovació de les peces de l'EPI es realitzarà, per causes justificades, sempre que les peces a substituir no puguin complir amb la funció de protecció.

### Capítol VI Millors socials

#### Article 32. Assegurances per als treballadors.

L'empresa contractarà una pòlissa d'accidents, per a tots els seus treballadors, que cobreixi les contingències de mort i d'invalidesa les 24 hores al dia durant tot l'any. Aquesta assegurança serà complementària de les prestacions que el fet causant pugui produir, respecte de la seguretat social, tant al treballador com als seus hereus i els imports assegurats seran els següents:

Per mort derivada d'accident 90.000 EUR.

Per invalidesa derivada d'accident 90.000 EUR.

En cas d'invalidesa derivada d'accident, la indemnització serà la corresponent al percentatge d'invalidesa indicat en el barem establert en la pòlissa d'assegurança.

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

#### Article 33. Ajut alimentari.

Els treballadors que prestin serveis en règim de jornada partida i els que la presten de forma continuada pel que fa a la tarda de permanència obligatòria, tenen dret a percebre un ajut alimentari d'un import diari que queda fixat en l'annex 2.

Aquest dret a ajut es perdre quan, el mateix dia, s'hagi percebut dieta o el treballador gaudeixi d'hores de lliure disposició que enllacin directament amb el descans per dinar.

L'import de l'ajut alimentari s'incrementarà anualment d'acord amb els increments salarials previstos en la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

En el moment de la signatura del present Conveni, degut al marc legal vigent, no és d'aplicació la percepció del Tiquet Restaurant (veure disposició addicional vuitena del Conveni).

Article 34. Préstecs de l'empresa al seu personal.

Els treballadors del CPF, per necessitats personals i familiars justificades, podran obtenir un préstec per l'import màxim de 2 mensualitats netes de les seves retribucions acreditades. La devolució del préstec haurà de fer-se en un període màxim de 12 mesos, deduït-se l'amortització mensual de la seva nòmina.

No podrà sol·licitar-se un segon préstec si encara no s'ha cancel·lat l'anterior.

L'aplicació d'aquest article queda supeditada a la capacitat econòmica de l'empresa en cada moment, essent que en qualsevol cas, l'import de la quantitat meritara l'interès legal dels diners aplicable en cada moment.

Article 35. Bestretes de l'empresa al seu personal.

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

Així mateix, de forma addicional a l'anterior o aïlladament, es podrà sol·licitar una bestreta de l'import net de la paga extra que es tingui meritada en el moment de la sol·licitud. La quantitat serà deduïda de la nòmina del mateix mes en què es cobri la paga extra que ha estat objecte de la bestreta.

La concessió estarà condicionada a que la persona sol·licitant no podrà gaudir de cap permís no remunerat i/o excedència.

Article 36. Complement en cas d'incapacitat temporal i maternitat.

En el cas d'incapacitat temporal, s'aplicarà el que es recull per aquest complement en la disposició addicional sisena de la Llei 5/2012, en la redacció donada pels decrets llei 2/2012, 2/2013 i 4/2017, que vinculen a les entitats de dret públic.

En cas de baixa per maternitat es complementarà la prestació rebuda fins al cent per cent del salari brut que correspondria en cas d'estar actiu.

Article 37. Jubilació voluntària.

Tots els treballadors que compleixin els requisits legals establerts tindran dret, quan arribin a l'edat establerta per la normativa aplicable, a la jubilació voluntària.

## Capítol VII Jornada laboral i permisos

Article 38. Jornada i horari laboral.

La jornada setmanal es fixa en 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres en jornada partida i continuada i 35 hores setmanals de dilluns a divendres en jornada intensiva.

Malgrat l' anterior paràgraf, el còmput horari als efectes de compliment de la jornada laboral per a cada treballador/a es realitzarà amb caràcter mensual, seguint les instruccions que en aquesta matèria siguin aplicables al personal laboral i funcionari de la Generalitat de Catalunya.

S'estableixen els tipus de jornades setmanals següents:

1. Jornada partida: De set hores i mitja diàries (trenta set hores i mitja a la setmana, de dilluns a divendres) que es computaran de treball efectiu, distribuïdes en horari de matí i tarda, comportant una pausa obligatòria al migdia per dinar, d'acord amb l'establert a l'article 39 d'aquest conveni..

2. Jornada continuada: De set hores i mitja diàries (trenta set hores i mitja a la setmana, de dilluns a divendres) i que a la vegada contempla dos subtipus:

2.1.-Quatre dies de set hores i un dia de nou hores i mitja que es computaran de treball efectiu.

2.2.- Horari continuat de set hores i mitja diàries de dilluns a divendres, essent que la jornada es podrà realitzar en els següents intervals:

- De 7:00 a 14:30 hores.
- De 7:30 a 15:00 hores.
- De 8:00 a 15:30 hores.

Atenent a que l'horari d'atenció de l'empresa s'estableix de dilluns a dijous de 9:00 a 18:30 hores i divendres de 9:00 a 15:00 hores, l'empresa organitzarà un calendari anual de permanència en base a les peticions realitzades per part dels/de les treballadors/es, peticions que hauran de ser presentades durant el mes de juny de cada any, als efectes de poder establir-se el calendari d'assistències dels/de les treballadors/es a partir de l'1 d'octubre de cada any, essent que l'empresa es reserva la possibilitat de denegar sol·licituds i peticions als efectes de poder complir amb el propi horari d'atenció a l'administrat.

3. Jornada intensiva: De set hores que es computaran de treball efectiu.

4. Jornada especial: De cinc hores que es computaran de treball efectiu.

El calendari aprovat fixarà els dos períodes de jornada partida/continuada, el període de jornada intensiva i les jornades especials que s'aplicaran els, el Dijous Sant, el 23 d'abril, i la vigília de la festa major local, sempre i quan coincideixin amb dies feiners Tanmateix, seran d'aplicació els festius i jornades especials que estableixi funció pública i no recollits en el present conveni.

L'horari d'atenció al públic durant el qual haurà de quedar garantit el servei, serà el següent:

a) Període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre, el 15 de desembre i el 10 de gener i Setmana Santa:

- De les 09.00 h. a les 15.00 h.

b) La resta de l'any (Jornada intensiva):

- De les 09.00 h., a les 18.30 h., de dilluns a dijous.
- De les 09:00 h., a les 15:00 h., els divendres.

c) En les jornades especials:

- Matí: De les 09.00 h. a les 14.00 h.

Aquests horaris són els que cada treballador, en cada època assenyalada i de forma individual ha de complir, en el ben entès que poden variar-se per la correcta aplicació de les flexibilitats previstes en els articles següents.

Així mateix, per causes organitzaves o motius de servei justificats, poden establir-se horaris diferents de mutu acord amb els treballadors afectats. En aquest cas es comunicarà als representants dels treballadors les causes que ho justifiquen, l'horari acordat i els treballadors implicats.

#### Article 39. Jornada. Principis generals

La jornada anual es realitzarà de la forma següent:

a) Període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de maig, tret del període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener i el període de Setmana Santa.

##### Opció partida

S'hauran de treballar, com a mínim trenta-set hores i mitja a la setmana, amb la possibilitat de fer festa una tarda a la setmana, sempre i quan quedi garantit el servei.

Durant aquest període, i de forma general es preveuen les flexibilitats següents:

-Entrada pel matí de les 8.30 h. a les 9.15 h.

-Entrada per la tarda de les 15.00 h. a les 16.30 h.

I les obligacions següents:

- Al matí no es pot sortir abans de les 14.00 h.

- A la tarda no es pot sortir abans de les 17.00 h. Entre la sortida del matí i l'entrada de la tarda cal fer una pausa mínima de mitja hora. No es computarà com a treball el temps que s' hagi reduït d'aquesta pausa mínima. Durant la realització de la pausa, serà obligatori fitxar tant l' entrada com la sortida. En cas de no disposar de fitxatges, es descomptarà una hora.

##### Opció continuada

S'hauran de treballar, com a mínim trenta-set hores i mitja a la setmana, de dilluns a divendres de 8.00 h a les 15.00 h i una tarda a la setmana de les 16.00 h a les 18.30 h, la qual s'establirà de forma que es garanteixi la prestació del serveis d'atenció al públic, i de l'horari de registre general, així com els de cadascuna de les àrees.

Els/les treballadors/es que es beneficiïn de l'horari compactat recollit a l'article 38.2.2 del present conveni, realitzaren la jornada entre les 07:00 i les 15:30 hores, d'acord amb l'establert a aquest efecte en el propi article 38.

La tarda que es de permanència obligatòria el treballador romandrà al centre de treball, llevat que per necessitats del servei s'estableixi el contrari.

Durant aquest període i de forma general es preveuen les flexibilitats següents:

- Entrada pel matí de les 8.00 h a les 9.00 h

- Sortida al migdia a partir de les 14.00 h

I les obligacions següents:

- La tarda que es treballi no es podrà sortir abans de les 18.00 h. Entre la sortida del matí i l'entrada de la tarda cal fer una pausa mínima de mitja hora. No es computarà com a treball el

temps que s' hagi reduït d'aquesta pausa mínima. Durant la realització de la pausa, serà obligatori fitxar tant l' entrada com la sortida. En cas de no disposar de fitxatges, es descomptarà una hora.

b) Període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre, període comprés entre el 15 de desembre i el 10 de gener i Setmana Santa (jornada intensiva):

S'hauran de treballar com a mínim trenta-cinc hores a la setmana. La prestació de serveis durant aquest període pot fer-se també en jornada partida, de forma voluntària per part del treballador. Aquest últim cas necessitarà de la conformitat dels seus superiors jeràrquics.

Durant aquest període, i de forma general es preveuen les flexibilitats següents:

- Entrada pel matí de les 8.00 h. a les 9.00 h.
- Sortida a partir de les 14.00 h.

c) Vigílies (jornada especial)

La prestació de serveis es desenvoluparà en l'horari següent:

- Entrada: de 8.30 a 9.30 h

Sortida: a partir de les 14 h

Article 40. Bossa d'hores

Els excessos d'hores treballades es podran compensar de les 8.00 a les 9.00 hores i de les 14.00 a les 15.00 hores.

En el cas d'acumular un excés d'hores suficient, sempre que el saldo del mes anterior sigui equilibrat o positiu, es podrà gaudir per dies sencers tenint en compte que l'aplicació a tardes de permanència obligatòria només serà possible si el servei queda cobert. Si el saldo del mes anterior fos negatiu, l'excés d'hores s'aplicarà primer a cobrir-lo i el saldo resultant quedarà a disposició del treballador/a.

La consulta de la "bossa d'hores" es farà per mitjà del programa de control de presència.

Per al gaudi de l'excés d'hores treballat fora de l'horari de flexibilitat serà necessari generar la incidència "bossa d'hores" amb el temps i la data en què es vol gaudir.

A) El còmput de la bossa d'hores es fa de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any.

Com a norma general per al gaudi de la bossa d'hores per jornades senceres:

- no es podran ajuntar amb dies de vacances.
- no es podran ajuntar amb hores d'assumptes personals sencers.

Excepció: períodes de vacances/dies d'assumptes personals seguits per completar una setmana sencera. Exemple: tinc vacances fins a dijous, podré utilitzar la bossa d'hores per no venir divendres i poder fer la setmana sencera.

B) Com a màxim es podrà gaudir d'una jornada sencera per mes, a compte de bossa d'hores, complint els requeriments de l'apartat A.

C) El saldo de bossa d'hores de l'any es tanca el 31 de desembre i els saldos positius es poden gaudir fins al 31 de gener, amb les limitacions dels apartats A i B.

Les excepcions a aquests supòsits seran expressament autoritzades pel director gerent a proposta del cap/d'àrea o responsable un cop verificades les dades del saldo horari.

L'assistència a cursos, jornades, congressos, etc., sol·licitades pel treballador, no computa com a generador d'excés d'hores treballades, tret que l'empresa hagi demanat al treballador assistir-hi.

Es podran recuperar com a bossa d'hores:

1. Els retards derivats d'incidents o accidents en mitjans de transport públics o privats degudament justificats.
2. Visita mèdica del treballador o d'un familiar de primer grau de parentiu que el treballador hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, a partir de les dues hores ja concedides per la visita mèdica.
3. Reunions amb els responsables del centre d'ensenyament dels fills del treballador o dels infants dels quals el treballador en tingui la guarda legal.
4. Temps destinat a la rehabilitació o tractament mèdic del treballador o d'un familiar de primer grau de parentiu que el treballador hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, excloses les dues primeres hores, que s'han d'interpretar com a visita mèdica.
5. Assistència a enterraments, tret d'aquelles hores ja reconegudes per la normativa aplicable.

Article 41. Vacances.

En el moment de la signatura del present Conveni, es disposarà de 22 dies laborables de vacances per any complet de servei.

Si el temps de servei fos inferior a un any, la durada de les vacances serà proporcional al temps treballat.

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

Si les vacances es realitzen en un sol període i la data d'inici és el dia 1, la seva durada és la del mes de què es tracti, i es garanteix, si escau, el gaudiment de 30 dies naturals consecutius. En el cas que no s'iniciïn el dia 1, les vacances es computen de data a data, de tal manera que la reincorporació tindrà lloc el mateix dia del mes següent a aquell en el qual s'han iniciat. Si en el mes de reincorporació no hi ha data equivalent a la d'inici de les vacances, el personal es reincorporarà el primer dia hàbil del mes següent una vegada complerts com a mínim 30 dies naturals consecutius.

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

Per poder gaudir de les vacances el treballador les haurà de sol·licitar prèviament, com a mínim 15 dies abans de la data d'inici d'aquestes, i l'empresa les haurà d'autoritzar de forma expressa. El període de gaudiment de les vacances serà des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 15 de gener de l'any següent.

El període mínim que podrà sol·licitar-se serà d'un dia.

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

A sol·licitud del treballador i amb una autorització expressa de l'empresa, podran gaudir-se les vacances de forma diferent a l'establerta en els paràgrafs anteriors. En cas de desacord en el període de gaudiment de les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2 de l'Estatut dels Treballadors. Si es dóna igualtat de condicions en la petició del mateix període de vacances, podrà escollir-se per anys alterns començant pel treballador amb més antiguitat.

Així mateix, es pot gaudir de dies addicionals de vacances, d'acord amb el sistema de premis vinculats als anys de serveis prestats a l'administració i reconeguts per l'administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.  
Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.  
Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.  
Entre 30 o més anys de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.

Aquest premi, al qual es tindrà dret un cop s'hagin completat els anys de serveis prestats relacionats anteriorment, es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període de serveis prestats a l'administració i reconeguts per l'administració de la Generalitat de Catalunya esmentat.

El gaudiment de les vacances podrà ser interromput d'acord amb allò establert a l'article 38 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 42. Permisos, maternitat, llicències i excedències.

42.1 Permisos.

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

42.1.1 Hores de lliure disposició.

En el moment de la signatura del present Conveni, degut al marc legal vigent, per modificació de EBEP (Reial Decret 10/2015, d'11 de setembre) es disposarà de 57 de lliure disposició retribuïdes per cada any de servei a jornada completa. Aquest còmput ja inclou les hores corresponents a les tardes anteriors a les dues festes locals i a la de Reis.

Si el temps de servei fos inferior a un any, el nombre d'hores serà proporcional al temps treballat. En aquest cas, el càlcul proporcional de les hores es portarà a terme per anys naturals.

Les hores poden gaudir-se lliurement, sense necessitat de recuperar-les, amb un mínim de 30 minuts, i fraccions mínimes de 15 minuts. La seva utilització requerirà una comunicació prèvia a l'empresa, i la seva concessió es troba subordinada a les necessitats del servei. Excepcionalment, i per motius justificats, la comunicació pot realitzar-se en el moment de la reincorporació al lloc de treball.

El període de gaudiment de les hores de lliure disposició serà des de l'1 de gener de l'any en curs fins al 15 de gener de l'any següent.

Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de dies festius, però si per qüestió de calendari, coincideixen amb dia no laboral (dissabte o diumenge), passaran a ser dies de lliure disposició, i hauran de gaudir-se durant el període del 15 de desembre al 15 de gener.

Així mateix, es pot gaudir de dies addicionals de permís, d'acord amb el sistema de premis vinculats als anys de serveis prestats a l'administració i reconeguts per l'administració de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el quadre següent:

2 dies addicionals en complir el 6è trienni.



1 dia addicional més per cada trienni complert a partir del 8è.

#### 42.1.2 Matrimoni o unió de fet.

El permís per matrimoni o unió de fet serà de dotze dies laborables, que es poden gaudir, a elecció del treballador, a partir del mateix dia de l'acte si és laborable o des del primer dia laborable si ha tingut lloc en dia festiu, fins a sis mesos després, però en tot cas de forma continuada.

Les unions de fet s'equiparen al matrimoni quant a permisos i llicències laborals. Per gaudir d'aquests permisos o llicències, caldrà que el treballador aporti l'escriptura pública de formalització de convivència o acta de notorietat que demostrï la convivència ininterrompuda durant 2 anys (o inferior si els convivents han tingut un fill comú).

#### 42.1.3 Casament d'un familiar.

Prèvia justificació, tot treballador té dret a gaudir d'un permís retribuït d'un dia per assistir al casament d'un familiar fins al segon grau de parentiu ja sigui per afinitat o consanguinitat. Si la cerimònia matrimonial se celebra a més de 200 quilòmetres de distància del seu lloc de treball, el permís podrà allargar-se a dos dies.

#### 42.1.4 Permís per naixement per a la mare biològica.

1. El permís per naixement per a la mare biològica, té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al part són en tot cas de descans obligatori i ininterrompudes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o la filla i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

No obstant això, en cas de defunció de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís.

2. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme a voluntat d'aquells, de manera interrompuda, i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, si bé, el permís per naixement a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

3. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

4. Durant el gaudi d'aquest permís, una vegada finalitzat el període de descans obligatori, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'administració.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per naixement pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

42.1.5 Permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent

1.El permís per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, té una durada de setze setmanes. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

2. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes de descans obligatori, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al fet causant fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos.

3. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavís d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple, una per a cadascun dels progenitors.

4. El còmput del termini es compta a elecció del progenitor, a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, si bé, el permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, i durant aquest període es perceben exclusivament les retribucions bàsiques.

6. Independentment del permís de fins a dos mesos que preveu el paràgraf anterior i per al supòsit que estableix el paràgraf esmentat, el permís per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'administració. Els supòsits d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, que preveu aquest article són els que així estableixin el codi civil català o el codi civil de dret comú, que els regulin, i l'acolliment temporal ha de tenir una durada no inferior a un any.

42.1.6 Permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla

1.El permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla, té una durada de setze setmanes, de les quals les sis setmanes immediates posteriors al fet causant són en tot cas de descans obligatori. Aquest permís s'amplia en dues setmanes més, una per a cadascun dels progenitors, en el supòsit de discapacitat del fill o la filla, i per cada fill o filla a partir del segon

en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples, que s'han de gaudir a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

2. Aquest permís el pot distribuir el progenitor que l'hagi de gaudir sempre que les sis primeres setmanes siguin ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

3. En cas que tots dos progenitors treballin i transcorregudes les sis primeres setmanes, el període de gaudi d'aquest permís es pot dur a terme de manera interrompuda i es pot exercir des de la finalització del descans obligatori posterior al part fins que el fill o la filla compleixi els dotze mesos. En el cas del gaudi interromput es requereix, per a cada període de gaudi, un preavis d'almenys 15 dies i s'ha de fer per setmanes completes.

4. En cas que s'opti pel gaudi d'aquest permís després de la setmana setze del permís per naixement, si el progenitor que gaudeix d'aquest últim permís ha sol·licitat l'acumulació del temps de lactància d'un fill de menys de dotze mesos en jornades completes de l'apartat f) de l'article 48, és a la finalització d'aquest període quan es dona inici al còmput de les deu setmanes restants del permís del progenitor diferent de la mare biològica.

5. Aquest permís es pot gaudir a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin reglamentàriament, de conformitat amb les regles que estableix aquest article.

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

Durant el gaudi d'aquest permís, transcorregudes les sis primeres setmanes ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

7. En els casos que preveuen els dos apartats immediats anteriors (42.1.4 i 42.1.5), així com en el present, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la treballadora, i, si s'escau, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

8. Els/les treballadors/es que hagin fet ús del permís per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent, tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els siguin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la seva absència

9. Aplicació progressiva del permís del progenitor diferent de la mare biològica per a empleats públics segons el que preveu el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

La durada del permís del progenitor diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, o adopció, en aplicació de l'establert al Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, s'incrementa de manera progressiva, de manera que:

a) El 2020 la durada del permís és de dotze setmanes; les quatre primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les vuit setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

b) Finalment, el 2021 la durada del permís és de setze setmanes; les sis primeres setmanes han de ser ininterrompudes i immediatament posteriors a la data del naixement, de la decisió judicial de guarda amb finalitats d'adopció o acolliment o de la decisió judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Les deu setmanes restants poden ser de gaudi interromput; ja sigui després de les sis setmanes immediates posteriors al període de descans obligatori per a la mare, o bé després de la finalització dels permisos que contenen els apartats a) i b) de l'article 49 o de la suspensió del contracte per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

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

#### 42.1.7 Lactància d'un fill de menys de 12 mesos.

1. Per lactància d'un fill de menys de dotze mesos tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

El permís que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les treballadores, sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

2. Es pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat es pot gaudir únicament a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica vegada que, des del naixement del menor, hagi transcorregut un temps equivalent al que comprenen els permisos esmentats.

Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

#### 42.1.8 Naixement d'un fill o filla prematur.

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

#### 42.1.9 Període de vacances.

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

#### 42.1.10 Permisos per a atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder

conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

#### 42.1.11 Permís prenatal.

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

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

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

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

El gaudiment d'aquest dies, donat el cas d'hospitalització o malaltia greu, es podrà dur a terme dins el deu dies següents a la data d'hospitalització o diagnòstic.

#### 42.1.13 Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

#### 42.1.14 Permisos per situacions de violència de gènere.

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

#### 42.1.15 Reducció de jornada per guarda legal.

El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant d'edat inferior a 6 anys, té dret a la reducció d'una meitat o d'un terç de la jornada laboral diària. En aquests casos, el treballador rebrà una retribució d'un 60% o un 80%, respectivament, de la seva retribució íntegra. Tanmateix, tal i com es preveu en la normativa vigent recollida en el Real Decret - llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors, per raó de guarda legal s'amplia la reducció de jornada amb reducció proporcional de sou fins als 12 anys.

Així mateix, el treballador té dret a una reducció de jornada, en els mateixos termes que en el paràgraf anterior, per raó de la guarda legal d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, o bé del convivent o d'un familiar fins a segon grau de parentiu ja sigui per afinitat o consanguinitat que, per edat, accident o malaltia greu, no pugui valer-se per si mateix. En aquest cas no serà aplicable la retribució íntegra durant el primer any.

La concreció horària i la determinació dels períodes de gaudiment correspondran al treballador, dins de la seva jornada ordinària. De mutu acord entre el treballador i l'Empresa, podran establir-se horaris alternatius, sempre que no se superi el còmput setmanal d'hores. Per a la

reincorporació a la jornada normal, el treballador avisarà l'Empresa amb una antelació de quinze dies.

#### 42.1.16 Visites mèdiques.

Per assistir a consultes de medicina general i al metge especialista, tant del propi treballador com dels seus fills menors. No tindran altra limitació que les derivades del comprovant mèdic corresponent.

Tot treballador té dret a absentar-se del lloc de treball per visita mèdica per a un familiar de primer grau de parentiu, ja sigui per afinitat o consanguinitat, que el treballador hagi d'acompanyar per raó de la seva edat o del seu estat de salut, discapacitat física, psíquica o sensorial, sempre que així ho justifiqui documentalment.

En aquest cas, i com a excepció al règim general de recuperació de les hores de lliure disposició, les dues primeres hores d'absència no caldrà recuperar-les, mentre que la resta del temps s'haurà de recuperar durant les dues setmanes següents, o bé s'haurà de descomptar de les hores de lliure disposició no utilitzades; no caldrà recuperació horària quan la visita quedi justificada per urgències mèdiques.

#### 42.1.17 Trasllet del domicili.

Tot treballador té dret a un permís retribuït de dos dies consecutius per trasllat de domicili. Per gaudir d'aquest permís caldrà justificar documentalment el trasllat mitjançant un rebut de mudances, un certificat d'empadronament o qualsevol altre document acreditatiu. Si el nou domicili es troba ubicat a més de 100 quilòmetres de l'anterior, el permís serà de quatre dies.

#### 42.1.18 Exàmens oficials.

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

#### 42.1.19 Deures inexcusables de caràcter públic o personal.

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

S'entenen com a deures inexcusables aquells l'incompliment dels quals pot generar sanció civil, penal o administrativa o un perjudici avaluable objectivament, el seu compliment no es pot delegar en una altra persona, és inajornable i s'ha de complir en un dia i hora determinats.

En el primer supòsit de citacions amb origen en l'activitat laboral del treballador, no caldrà la sol·licitud de les hores ni la justificació documental corresponents. Igualment, les hores excedents de l'horari laboral tindran la consideració d'hores extraordinàries.

#### 42.1.20 Indisposicions.

a).Les absències produïdes per motius de salut durant la jornada de treball o abans del seu inici, que no responen a una situació d'incapacitat temporal, no generen descompte retributiu en les primeres 15 hores laborables d'absència a l'any.

b).Els/les treballadors/es que com conseqüència d'una indisposició personal no puguin assistir al lloc de treball ho hauran de comunicar dins el mateix dia, o bé personalment, o bé mitjançant tercera persona.

c).La absència per indisposició personal podrà tenir una durada màxima de dos dies, essent que el tercer dia s'haurà d'obtenir la incapacitat laboral transitòria expedida pel corresponent metge/essa facultatiu/va.

d).Les indisposicions s'hauran de justificar sempre que l'empresa així ho requereixi, de tal manera que els/les treballadors/es hauran de poder posar a disposició de l'empresa el corresponent justificant a petició d'aquesta. En aquest sentit, en cap cas s'admeten justificants documentals que continguin dades sobre la salut de les persones (dades sobre diagnòstic, proves mèdiques realitzades...) i, en el supòsit que siguin lliurats, aquests justificants s'han de retornar a les persones interessades i s'ha de deixar constància a l'expedient, mitjançant una diligència, que l'absència ha estat correctament justificada mitjançant un document adequat i suficient.

e).Les absències per motius de salut derivades de l'embaràs i de malalties cròniques o oncològiques es poden justificar mitjançant un document de declaració responsable sense que sigui aplicable el límit de 15 hores laborables anuals.

f).El fet que la persona interessada es trobi en algun d'aquests supòsits s'ha d'acreditar prèviament mitjançant un informe mèdic i, un cop consti l'acreditació del supòsit, no caldrà tornar-lo a acreditar. A aquesta documentació mèdica se li donarà el tractament previst al punt d'aquest mateix apartat.

#### 42.2 Llicències sense retribució.

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

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

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

Si la llicència es demana per atendre un familiar fins al segon grau de parentiu o d'algu de qui el treballador en tingui la guarda legal, en casos de malaltia greu o quan no pugui valer-se per ell mateix, el treballador té dret a una llicència de fins a un any.

#### 42.3 Suspensió del contracte.

##### Privació de llibertat

Dóna dret a la reserva de la plaça pel temps necessari mentre no hi hagi sentència condemnatòria, incloses la detenció preventiva i la presó provisional.

#### 42.4 Excedències.

- Excedència voluntària per petició expressa del treballador:

El personal amb una antiguitat superior a un any pot demanar per motius particulars l'excedència voluntària de l'empresa, amb una durada mínima de 4 mesos i màxima de 5 anys. En aquest cas, la direcció de l'empresa li atorgarà l'excedència, sense que aquest fet impliqui la reserva del lloc de treball del peticionari ni que aquest temps computi a efectes d'antiguitat i drets passius. No obstant això, si el treballador demana el reingrés un mes abans de la finalització de l'excedència, com a màxim, tindrà dret a optar a la primera vacant del seu mateix grup professional que es produeixi o, si el treballador ho accepta, un grup inferior amb el sou corresponent, sempre que la vacant surti a concurs de provisió externa. El treballador en excedència no podrà concursar a les places que es passin a cobrir per provisió interna.

La sol·licitud de reingrés es realitzarà un mes abans de la finalització de l'excedència, com a màxim, mitjançant burofax o lliurament amb número de registre, podent d'aquesta manera acreditar la data de lliurament de la sol·licitud.

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

- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla:

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

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars:

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

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

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència:

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

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

- Excedència voluntària per violència de gènere:

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

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

- Excedència voluntària per incompatibilitat:

El treballador que, a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'escollir entre dos llocs de treball en el sector públic, i decideixi cessar al CPF, restarà en situació d'excedència voluntària per incompatibilitat, fins i tot en el cas que no hagi complert un any d'antiguitat. Romandrà en aquesta situació dos anys, com a mínim, i conservarà indefinidament el dret



preferent de reingrés en vacant d'igual o similar grup sense que aquest temps computi a efectes d'antiguitat i drets passius, i sempre que la vacant surti a concurs de provisió externa. El treballador en excedència no podrà concursar a les places que es passin a cobri per provisió interna.

La sol·licitud de reingrés es realitzarà un mes abans de la finalització de l' excedència, com a màxim, mitjançant burofax o lliurament amb numero de registre, poden d'aquesta manera acreditar la data de lliurament de la sol·licitud.

- Excedència forçosa:

Es concedeix per la designació o elecció del treballador per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per tractar-se d'una activitat remunerada. Dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència. El reingrés ha de ser sol·licitat durant el mes següent al cessament del càrrec, mitjançant sol·licitud expressa per escrit i es lliurarà mitjançant burofax o en ma incorporant numero de registre i data, i comportarà la reincorporació de forma immediata.

- Risc durant l'embaràs:

Aquesta situació es produeix quan la dona treballadora ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes previstos en l'article 26.3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i aquest canvi de lloc no resulta tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats. Dóna dret a la reserva del lloc de treball i finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

## Capítol VIII Règim disciplinari

Article 43. Faltes.

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

Els treballadors del Centre de la Propietat Forestal poden ser sancionats per la comissió de les faltes que es tipifiquen en els article següents prèvia tramitació de l'expedient disciplinari corresponent d'acord amb les disposicions d'aquest conveni.

Els treballadores/res que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

Article 43.1 Es consideren faltes lleus:

- a) La incorrecció amb el públic, personal extern col·laborador, amb els companys/es o subordinats/ades.
- b) La no comunicació a l'empresa els canvis de residència, domicili o les situacions personals que puguin afectar les obligacions fiscals o de seguretat social del Centre de la Propietat Forestal.
- c) No seguir en temps i forma les procediments de comunicació a l'empresa dels comunicats de baixa i alta per incapacitat temporal i els comunicats de confirmació.
- d) Les negligències, descuits o retards d'un treballador en la prestació dels serveis o tasques que aquest té assignades sempre que no representin perjudicis destacables.
- e) 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.
- f) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, de dos dies al mes.

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

h) El descuit en la conservació dels locals, materials i documents del Centre de la Propietat Forestal serveis.

i) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

j) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

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

#### 43.2.- Faltes greus

Són faltes considerades greus:

a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut envers als/ a les superiors, inferiors, resta dels companys/es, públic en general i personal col·laborador.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, prenent en consideració el que s'estableix a tal efecte a l'article 108.2.b) de Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:

"(...). Si les ordres eren, a judici seu, contràries a la legalitat, podrà sol·licitar-ne la confirmació per escrit i, un cop rebuda, podrà comunicar immediatament per escrit la discrepància al cap superior, el qual decidirà. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes."

c) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que provoquin danys lleus, personals o materials.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant dos dies al mes.

e) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) 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.

h) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

i) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

j) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat i obtingut autorització de compatibilitat.

k) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.

l) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

m) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

n) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

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

43.3.- Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

b) La desobediència oberta a les ordres o instruccions dels comandaments jeràrquics llevat que aquestes suposin una manifesta infracció de l'ordenament jurídic, prenent en consideració el que s'estableix a tal efecte a l'article 108.2.b) de Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública:

"(...). Si les ordres eren, a judici seu, contràries a la legalitat, podrà sol·licitar-ne la confirmació per escrit i, un cop rebuda, podrà comunicar immediatament per escrit la discrepància al cap superior, el qual decidirà. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes."

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga

e) La realització d'actes conduents a coartar el lliure exercici del dret de vaga

f) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a que tinguin o hagin tingut accés per raó del càrrec o funció.

g) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

h) La reincidència en una falta greu encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de tres mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

i) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

j) Les ofenses verbals o físiques als/ a les caps o càrrecs de l'Administració de la Generalitat, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

k) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

l) L'assetjament laboral.

m) L'abús d'autoritat així com la convivència dels superiors jeràrquics, amb els seus subordinats en la comissió de faltes greus o molts greus.

n) L'incompliment de les normes de seguretat i salut laboral, així com les negligències en matèria de seguretat i salut que provoquin danys greus, personals o materials.

Article 44. Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents.

a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 5 dies.

- 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.

b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 6 dies a 1 mes.
- Destitució del càrrec de comanament o responsabilitat.
- Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos de promoció interna per un període d'1 a 2 anys.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'1 mes a 6 mesos.
- Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.
- Acomiadament.

Article 45. Prescripcions de les infraccions i les sancions.

Les infraccions lleus prescriuen al cap de 6 mesos, les greus al cap de 2 anys i les molts greus al cap de 3 anys.

Las sancions per faltes lleus prescriuen al cap d'1 any, les greus al cap de 2 anys i les molts greus al cap de 3 anys.

El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar des que s'hagin comès, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades.

El termini de prescripció de les sancions es compta a partir de la data de fermesa de la resolució sancionadora.

Article 46. El procediment disciplinari i/o sancionador.

És competent per iniciar els procediments disciplinaris, nomenar instructor/a i dictar resolució del mateix correspon al director gerent del Centre de la Propietat Forestal.

La tramitació del procediment disciplinari ha de dur-se a terme atenent als principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte dels dretes i garanties de defensa de la persona presumptament responsable.

Abans de l'inici d'un procediment disciplinari, el director gerent del Centre de la Propietat Forestal pot ordenar la pràctica de les diligències que siguin necessàries per esbrinar l'existència d'indisidències que justifiquin la incoació de l'expedient. El resultat d'aquestes diligències s'incorporarà a l'expedient disciplinari si finalment acorda iniciar-lo.

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

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

b) En el termini de 10 dies hàbils comptats a partir de la notificació de a incoació de l'expedient, l'instructor/a podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs i també tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives.

c) El plec de càrrecs es notificarà a l'inculpat/da, el/la qual disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions o documents que cregui convenients en la seva defensa, podent proposar la pràctica de proves.

El plec de càrrecs també serà notificat als representants dels treballadors els quals podran emetre un informe en el mateix termini de 7 dies hàbils.

d) En el termini de 10 dies hàbils des de la recepció del plec de descàrrecs l'instructor/a practicarà aquelles proves que jutgi oportunes i d'altres que estimi convenients.

Finalitzat el període probatori, en el termini de 5 dies hàbils, l'instructor/a elaborarà la proposta de resolució que es notificarà a l'interessat/da, el/la qual en el termini de 5 dies hàbils podrà al·legar davant l'instructor/a tot el que consideri convenient en la seva defensa.

e) Un cop escoltat l'inculpat/ada o transcorregut el termini sense cap al·legació, l'expedient complet s'ha de remetre, amb caràcter immediat, al director gerent del Centre de la Propietat Forestal perquè en el termini de 10 dies hàbils dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

La resolució de l'expedient es notificarà a l'interessat/da, als representants dels/de les treballadors/es.

En cap cas el procediment de l'expedient podrà superar el termini de 90 dies hàbils.

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

Article 47. Mesures provisionals.

47.1 En la resolució d'incoació de l'expedient sancionador o en qualsevol moment posterior del procediment sancionador ordinari es poden adoptar mitjançant resolució motivada mesures provisionals amb l'objecte de garantir el normal funcionament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia de la resolució final que recaigui, per a evitar que es continuï cometent la infracció o atenent a la gravetat dels fets imputats.

47.2 Les mesures provisionals poden consistir, entre d'altres admeses en dret, en:

a) Trasllat del lloc de treball quan l'actuació de la persona presumptament responsable pugui produir el deteriorament en el funcionament de la unitat singular, departament, demarcació territorial, àrea o divisió, o quan la infracció consisteixi en qualsevol tipus d'assetjament o agressió a una altra persona de la mateixa unitat, unitat singular, departament, demarcació territorial, àrea o divisió.

b) Suspensió provisional de funcions que no pot excedir de sis mesos, tret de paralitzacions del procediment imputables al presumpte responsable. En aquest supòsit el temps de suspensió es computa a efectes de sanció de suspensió de treball i sou, per la qual cosa, el treballador/a haurà de retornar tot el percebut durant el temps de suspensió provisional.

c) Pot acordar-se la suspensió d'ocupació i sou durant la tramitació d'un procediment judicial que es mantindrà durant el temps de durada de la presó provisional o altres mesures que acordi el jutge que determinin la impossibilitat de desenvolupar el lloc de treball.

d) Denegació en la sol·licitud d'excedència voluntària si això pot dificultar l'aplicació de la sanció que pugui recaure.

e) Retenció cautelar d'havers en els casos d'absència injustificada de lloc de treball per part de la persona presumptament responsable, proporcional al període d'absència.

47.3 Els/les caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels/de les subordinats/des incorreran en responsabilitat i s'obrirà expedient disciplinari que sigui procedent, tenint en compte la correcció i la sanció que se li posarà a l'autor/a, la intencionalitat, la pertorbació per

al servei, l'atemptat a la dignitat de l'administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

Qualsevol treballador/a pot donar compte per escrit, per si mateix/a o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

L'administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit/a l'interessat/da, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

## Capítol IX Drets de representació col·lectiva

Article 48. Centre de treball.

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

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

Article 49. Representants dels treballadors.

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

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

Els Delegats de Personal són els representants dels treballadors d'aquells centres que tinguin entre 10 i 50 treballadors. Tenen, a tots els efectes i segons l'article 62 del TRLET, les mateixes competències que els membres del Comitè d'Empresa, i n'hi pot haver un per centre de treball.

Article 50. Competències dels representants dels treballadors.

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

- a) Estudiar les condicions de treball en els diferents centres.
- b) Proposar totes aquelles millores que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.
- c) Ser informats o consultats en tots els casos de modificació substancial de les condicions de treball, d'acord amb l'article 41 del TRLET.
- d) Ser informats prèviament dels casos de mobilitat funcional que impliquin tasques de grup inferior o superior.
- e) Emetre informe previ en el termini de quinze dies en tots els casos de mobilitat funcional que comportin realitzar tasques de diferent grup professional.
- f) Emetre informe previ en el termini de quinze dies en tots els casos de mobilitat geogràfica.
- g) Rebre informació trimestral relativa a la plantilla i a la seva evolució prevista, podent emetre informe si ho creuen convenient.

- h) Rebre comunicació justificativa prèvia en els casos de prestació de serveis en treballs habituals o no esporàdics per als quals no hi hagi un lloc de treball existent associat.
- i) Tota contractació amb empreses de treball temporal requerirà l'acord previ amb els representants dels treballadors.
- j) Ser informats dels processos de provisió de vacants.
- k) Rebre trimestralment una relació desglossada per treballadors de les hores extraordinàries.
- l) Participar en la confecció del pla de formació que s'implanti a l'empresa.
- m) Seran informats dels expedients contradictoris, podran presentar un escrit d'al·legacions i seran notificats de totes les sancions que s'imposin per faltes greus o molt greus.

#### Article 51. Crèdit horari i acumulació.

Cada representant dels treballadors, independentment de quina sigui la seva condició i àmbit de representativitat, disposarà del crèdit horari mensual previst en l'article 68 del TRLET per a la correcta realització de les seves tasques sindicals.

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

El temps dedicat a les reunions dels representants dels treballadors amb la direcció de l'empresa serà comptabilitzat com a part del crèdit horari, sempre que les reunions siguin a sol·licitud dels representats dels treballadors/res.

#### Article 52. Dret de reunió.

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

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

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

#### Article 53. Mitjans materials.

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

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera. Garanties processals.

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

Disposició addicional segona. Dret de protecció.

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

Disposició addicional tercera. No difusió de dades personals.

En compliment de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, en cap cas l'empresa difondrà les dades personals o familiars de què disposa sobre els seus treballadors.

Disposició addicional quarta. Adhesió a la Llei 8/2006.

El personal té dret a beneficiar-se de les condicions establertes en la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes, així com de qualsevol altre regulació, que pugui ampliar o modificar, en el sentit de millorar, les condicions actuals.

Disposició addicional cinquena. Vigència de l'estructura salarial.

L'estructura salarial descrita en el present conveni, tant a nivell del salari base com dels diversos complements salarials establerts, té la mateixa vigència que el present Conveni.

Disposició addicional sisena. Sancions de trànsit.

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

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

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

Disposició addicional setena. Publicitat del Conveni.

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

Disposició addicional vuitena. Adaptació del Conveni al marc normatiu vigent.

En virtut del marc legal vigent en el moment de la signatura del present Conveni, motivat per causes excepcionals derivades de l'actual conjuntura econòmica, l'article 33, pot quedar afectat temporalment per la normativa específica que el regula.

Disposició addicional novena. Clàusula de desvinculació.

1. Quan concorrin algunes de les causes d'inaplicació previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada al mateix pel real decret Llei 3/2012 l'empresa comunicarà als representants dels treballadors el seu desig d'acollir-se a la mateixa. Si bé, s'ha d'entendre que no concorren les causes de l'article 82.3 de l'ET, quan la suspensió de l'aplicació es derivi d'una disposició legal que sigui d'obligat compliment per les entitats del sector públic.



2. Es comunicarà l'inici del procediment a la Comissió Paritària d'aquest Conveni. La Comissió Paritària podrà adoptar acords vàlids si queda garantit que els seus membres tenen capacitat i legitimació per a la negociació que requereix l'esmentat article 82 de l'ET.

3. El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació dels treballadors. Aquest període, que tindrà una durada no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial, havent de facilitar l'empresa juntament amb la comunicació citada en el paràgraf anterior, la documentació que avaluï i justifiqui la seva sol·licitud.

4. Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorre alguna de les possibles causes identificades com d'inaplicació a l'article anterior i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

5. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària d'aquest Conveni.

6. L'acord d'inaplicació haurà d'especificar les matèries afectades d'acord amb l'establert a l'article 82.3 del ET, tant pel que fa a la retribució a percebre pels treballadors com, si escau, la concreció de les restants i possibles matèries inaplicades. Juntament amb la determinació i concreció esmentades, l'acord haurà d'establir, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una progressiva convergència cap a la recuperació de les possibles matèries afectades per la inaplicació. I no podrà tenir una durada superior a la vigència del Conveni. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les diferents i possibles matèries afectades no podrà suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere així com les establertes en matèria de "jornada" i "horari i distribució de temps de treball" en la llei per a la igualtat efectiva de dones i homes.

7. En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió Paritària del Conveni la documentació aportada junt amb l'acta de desacord acompanyada de les al·legacions que, respectivament, hagin pogut realitzar. La Comissió, una vegada examinats els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si a l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/s de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior. Si la Comissió Paritària ho considera necessari recaptarà la documentació complementària que estimi oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

8. La Comissió Paritària del Conveni disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar-se els acords per unanimitat.

9. Si escau, la Comissió haurà de determinar amb exactitud les matèries afectades per la inaplicació així com determinar i concretar tant els seus termes com el calendari de la progressiva convergència cap a la tornada de les condicions suspeses. A aquest efecte haurà de tenir en compte el termini màxim d'inaplicació establert així com la impossibilitat d'incomplir les obligacions anteriorment citades i relatives a la discriminació retributiva i a la qual pogués afectar a la jornada, horari i distribució del temps de treball i referida a la llei per a la igualtat.

10. En el cas que la Comissió Paritària no arribi a acord, les discrepàncies se sotmetran a un arbitratge vinculant del Tribunal Laboral de Catalunya. En aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només podrà ser recorregut conforme al procediment, i si s'escau pels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

11. Serà la pròpia Comissió Paritària la que en el termini de cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre remeti les actuacions i documentació a l'organisme corresponent.

Disposició addicional desena. Aplicacions de millores al Conveni.

Qualsevol modificació en matèria de funció pública de la Generalitat de Catalunya, aplicable als treballadors/res públics, que suposi una millora de les condicions de treball, en qualsevol matèria, envers a les contemplades en aquest conveni, seran d'aplicació automàtica al conjunt

dels/de les treballadors/res del Centre de la Propietat Forestal, igual que les condicions menys favorables.

Disposició addicional onzena.

Els/les treballadors/es del CPF, recuperaran i augmentaran el poder adquisitiu en els mateixos termes i terminis que la Generalitat de Catalunya estableixi pel seu personal laboral i/o funcionari.

L'empresa aplicarà les solucions retribució flexible segons productivitat en aquells casos en que sigui possible i sempre d'acord amb la normativa vigent en cada moment en la matèria en els mateixos termes i terminis que la Generalitat de Catalunya estableixi pel seu personal laboral i/o funcionari, d'acord amb la llei de pressupostos corresponent.

En el supòsit que la Generalitat de Catalunya estableixi aportacions en el pla de pensions col·lectiu dels funcionaris de la Generalitat de Catalunya, la direcció del CPF i els/les representants dels/de les treballadors/es hauran d'acordar un sistema similar o igual a un pla de pensions que en tot cas haurà de ser en els mateixos terminis que estableixi la pròpia Generalitat d'acord amb la llei de pressupostos corresponent.

Disposició derogatòria

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

Les presents taules retributives s'han establert d'acord amb el contingut de l'article 1.2 del Decret llei 3/2019, de 22 de gener, sobre l'increment retributiu per a l'any 2019.

#### ANNEX I

Salari base, segons grup professional (referit a 14 mensualitats).

Grup	Retribució anual (EUR)
7	48.424,39
6	37.514,61
5	31.453,64
4	28.423,13
3	20.543,85
2	18.604,32
1	17.149,68

#### ANNEX II

Retribucions salarials – complements (referides a 14 mensualitats).

Complement	Anual (EUR)
Comandament	4.363,65

Complement d'especial responsabilitat	Anual (EUR)
Tècnic d'especial singularitat sense comandament – Nivell 3	2.666,84
Tècnic d'especial singularitat sense comandament – Nivell 2	2.424,40
Tècnic d'especial singularitat sense comandament – Nivell 1	1.939,51
Responsable d'àmbit	3.394,14
Responsable projecte	2.666,84
Suport projecte	1.939,51

Secretària/ari director gerent	2666,84
Secretària/ari àrea	1939,51
Centraleta	727,29

La percepció d'aquests complements serà incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries, llevat dels casos que aquestes hagin de ser per tal de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

Els complements de tècnic d'especial singularitat sense comandament i responsable d'àmbit són incompatibles entre sí, així com ho són els de secretari/ària de director gerent, d'àrea i centraleta entre ells.

#### Complement d'antiguitat

Grup	Anual (EUR)
7	683,75
6	683,75
5	683,75
4	547,12
3	410,67
2	274,39
1	205,84

#### ANNEX III

##### Imports d'hores extra

IHE= Import Hora Extraordinària

Grup	IHE (EUR)
7	21,82
6	21,82
5	21,82
4	18,77
3	14,79
2	12,71
1	11,85

Barcelona, 5 de novembre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès