



RESOLUCIÓ de 11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Pública Barberà Promoció per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08102902012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Pública Barberà Promoció, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 de maig de 2019, 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 Fundació Pública Barberà Promoció per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08102902012019) 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 DE LA FUNDACIÓ PÚBLICA BARBERÀ PROMOCIÓ  
PER ALS ANYS 2019-2020

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts negociadores.

Aquest Conveni ha estat negociat per les persones representants de la Fundació Pública Barberà Promoció amb les persones representants de les organitzacions sindicals amb capacitat negociadora en aquesta Fundació.

Article 2. Àmbit funcional i personal.

1. La naturalesa d'aquest Conveni és la regulació de les matèries i condicions de treball comunes al personal d'estructura i temporal de la Fundació Pública Barberà Promoció.

2. Aquest Conveni és aplicable a tot el personal, tant d'estructura com temporal, en situació de servei actiu a Fundació Pública Barberà Promoció.

3. El contingut del present Conveni serà d'aplicació amb preferència a allò disposat a les normes de caràcter general, salvant, en el seu cas, allò previst a les lleis i demés preceptes de dret necessari.

Article 3. Àmbit temporal.

1. El present Conveni entrarà en vigor, prèvia signatura del mateix per part de les persones representants dels sindicats signants i de la Fundació Pública Barberà Promoció, l'endemà de la data de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, i tindrà vigència fins el dia 31 de desembre de 2020, si bé, retrotrau els seus efectes al dia 1 de gener de 2019, llevat de disposició en contrari que consti en el seu text articulat.

2. Aquest Conveni quedarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, excepte les clàusules de contingut econòmic que es negociaran anualment, si cap de les parts formulés denúncia per escrit, d'acord amb les formalitats legals pertinents, amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de la seva finalització i successives pròrrogues. Una vegada formulada denúncia en els termes anteriorment expressats, es procedirà, en el termini d'un mes, comptat des del dia següent al de la recepció de l'escrit de denúncia, a constituir una comissió negociadora que establirà el pla i calendari de negociació d'acord amb les propostes plantejades per les parts.

Fins que no es negociï i aprovi un nou Conveni, aquest mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàctica i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4. Preferència de normes i condicions més beneficioses.

1. Els preceptes continguts en aquest document regularan les relacions de treball entre la Fundació Pública Barberà Promoció i el personal que presti serveis en aquesta entitat segons els termes definits a l'article 2 del present Conveni i tindran la condició de norma general.

En tot allò no previst en aquest Conveni, amb caràcter supletori, haurà que remetre's al que prevegi la legislació aplicable en cada cas.

2. Les condicions que es fixen en el present Conveni es consideraran mínimes. Qualsevol pacte individual entre el personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació i la Fundació Pública Barberà Promoció que no respecti aquests mínims serà nul.

3. Tota disposició general aprovada amb posterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni que contingui condicions més beneficioses que les aquí regulades, serà d'aplicació automàtica des del moment de la seva vigència, excepte les relatives a la matèria retributiva, que hauran de ser objecte de negociació conjunta entre la Fundació Pública Barberà Promoció, i els òrgans de representació sindical del personal.

4. Els drets ja adquirits legalment per les persones treballadores i que no vulnerin el contingut del present Conveni ni infringeixin la legalitat vigent, quedaran garantits com a condicions mínimes, sent susceptibles de millora mitjançant els mecanismes legalment establerts o pacte en aquell sentit entre l'empresa i la representació del personal.

Article 5. Comissió de seguiment.

1. Als efectes de garantir la correcta interpretació i aplicació del present Conveni, es constituirà, dintre del mes següent a la seva entrada en vigor, una comissió de seguiment del mateix. Dita comissió tindrà caràcter paritari i unitari per al personal d'estructura i temporal. La comissió estarà composta, en representació de la part social, per una persona designada per cadascuna de les organitzacions sindicals signants del present Conveni i, en igual nombre i per la representació de la Fundació Pública Barberà Promoció, per les persones que aquesta designi.

A les reunions que celebri la comissió de seguiment, qualsevol de les parts podrà portar persones assessores, si bé, aquestes actuaran amb veu i sense vot.

2. La comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, a petició de la majoria de qualsevol de les representacions mitjançant convocatòria escrita cursada a l'efecte, amb una antelació mínima de 72 hores, a la que hauran de constar els punts de l'ordre del dia que seran objecte de debat. Aquesta exigència d'antelació mínima es reduirà a 24 hores si els temes a tractar requereixen una convocatòria de caràcter urgent. De les sessions s'aixecarà acta a la qual es faran constar els pactes assolits, que vincularan a les parts signants dels mateixos durant tota la vigència d'aquests, o fins que s'arribi a un nou Conveni que modifiqui l'anterior, i es faran públics per a coneixement del personal en tots els centres de treball.

Els pactes seran vàlidament adoptats si aquests assoleixen la majoria tant en la representació de la Fundació Pública Barberà Promoció com en la representació del personal. Pel que fa a

l'adopció interna dels pactes a la representació de la part social, s'utilitzarà el sistema de vot ponderat en funció de la representativitat de les diferents organitzacions sindicals atenent als resultats obtinguts a les eleccions a la Junta de personal i al Comitè d'Empresa.

En cas de no assolir-se acord al si de la comissió de seguiment sobre la interpretació i/o aplicació d'aquest Conveni, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació legalment establerts.

3. La comissió de seguiment tindrà les següents funcions:

- A) Interpretació de la totalitat de les clàusules del present Conveni.
- B) Vigilància del compliment dels pactes.
- C) Mediació entre les parts quan existeixi conflicte, l'origen del qual guardi relació directa amb l'aplicació d'allò pactat al Conveni.
- D) Elaboració del calendari i horaris anuals de treball.
- E) Qualsevol altra que les parts acordin.

4. El còmput d'hores que s'utilitzi per a reunions de la comissió de seguiment per part de les persones representants dels sindicats que formin part d'aquesta comissió, serà considerat com a còmput d'hores de negociació del Conveni regulador de les condicions de treball de les persones treballadores de la Fundació Pública Barberà Promoció.

5. Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball del Conveni col·lectiu, de conformitat amb l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, per a la no aplicació del règim salarial a què es refereix l'article 82.3 del mateix Estatut, així com per resoldre les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació del Conveni col·lectiu sense aconseguir-se un acord, les parts es sotmetran al procediment de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 6. Interpretació del conveni regulador de condicions de treball.

El present Conveni s'interpretarà conforme al sentit gramatical de les seves clàusules i en atenció als objectius perseguits amb la seva signatura.

En cas de conflicte o desacord en la seva interpretació, serà funció de la comissió de seguiment, regulada a l'article 5 d'aquest text, emetre pronunciament al respecte, sense perjudici de les competències que corresponguin a altres òrgans administratius o judicials.

Article 7. Vinculació a la seva totalitat.

1. Aquest Conveni es constitueix com un tot únic i indivisible basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, hauran de ser objecte de consideració conjunta, raó per la qual, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades podrà ser considerada aïlladament.

2. En el cas que els canvis legislatius o la jurisdicció competent en l'exercici de les seves facultats, anul·lés o invalidés qualsevol dels pactes continguts al present text, la resta continuarien vigents, i les parts es reunarien en el marc de la comissió de seguiment per donar forma a un nou redactat que respectés la legislació vigent en aquell punt, mantenint la integritat de la resta del text.

## Capítol II Jornada i horari de treball

## Article 8. Principi de referència i fonaments legals

La jornada i l'horari de treball del personal de la Fundació Pública Barberà Promoció tindrà com a principi de referència l'atenció a les persones i a la prestació dels serveis públics d'ocupació, promoció econòmica i social de la ciutat de Barberà del Vallès.

La Fundació Pública Barberà Promoció es regirà en tot moment pels fonaments legals que li apliquin com a entitat pública.

## Article 9. Calendari laboral.

1. D'acord amb el calendari de festes oficials aprovat per la Generalitat de Catalunya per a cada any, es confeccionarà per la comissió de seguiment, dintre de l'últim trimestre de l'any el calendari laboral per a l'exercici següent elaborat de conformitat amb el còmput anual horari pactat, i que serà aprovat pel Patronat de la Fundació.

Aquest calendari s'annexarà al conveni i s'exposarà al taulell d'anuncis de cada centre de treball per a coneixement del seu personal.

2. Amb caràcter general tindran la consideració de laborables tots els dies de l'any, excepte els que s'exclouen a continuació que es consideraran festius:

- a) Els diumenges.
- b) Les dotze festes establertes per la Generalitat de Catalunya.
- c) Les dues festes locals establertes per l'Ajuntament de Barberà del Vallès.

## Article 10. Jornada laboral: còmput anual.

1. La jornada de treball és la que s'estableixi en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entendrà que la jornada anual ordinària és equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual, exceptuant el període de jornada intensiva i reduïda a 35 hores setmanals de treball efectiu.

2. La jornada de treball anual ordinària serà de 1620 hores anuals. El còmput anual dels dies efectius de treball s'obindrà descomptant dels dies naturals de l'any, el nombre de dies laborables de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any, garantint-se, en tot cas, el compliment íntegre del nombre d'hores anuals de treball pactades.

3. Qualsevol jornada de treball inferior al còmput setmanal de referència tindrà la consideració de jornada a temps parcial i comportarà la disminució proporcional de les retribucions al lloc de treball assignat a jornada completa, alhora que es regirà per les especificitats que s'esmentin en cada cas per al gaudi de vacances, permisos i llicències.

4. Els llocs de treball que, per raons organitzatives, duguin a terme la seva jornada de forma irregular al llarg de la setmana o de períodes de temps variables (estiu/hivern,...), tindran assignat el mateix nombre d'hores establert anteriorment, si bé, la seva distribució temporal es durà a terme de la forma i amb les característiques que es fixi en el seu propi calendari laboral.

5. L'escreix d'hores respecte la jornada de treball en còmput anual derivades del nombre de dies laborables que tingui cada calendari es regularitzarà establint dies i/o hores de descans addicionals, el gaudi dels quals se subjectarà al règim establert per al permís per assumptes particulars. Aquest temps d'escreix no té caràcter consolidable.

## Article 11. Jornada setmanal i horaris de treball.

### 1. Jornada laboral

La jornada laboral setmanal completa és de 37 hores i 30 minuts.

## 2. Horaris de treball

L'horari d'inici de la jornada laboral tindrà lloc en la franja horària compresa entre les 8:00 i les 9:30 del matí, de dilluns a divendres, amb permanència entre les 9:30 a 14:00 h.

La resta de l'horari es realitzarà a la tarda dels dilluns o dimarts o dijous, amb una tarda treballada com a norma general.

El personal podrà triar, de conformitat amb el departament de recursos humans (més endavant RRHH), la tarda de treball i el seu horari d'inici habitual i diari dins de la dita franja horària. Si es necessités alguna modificació, caldrà informar a RRHH i obtenir la conformitat.

L'hora de sortida de la tarda que es treballi serà, a partir de les 18:00 hores, sent la hora màxima de sortida a les 19:00 hores.

No es podran fer més de 9 hores diàries normals de treball, com a màxim.

## 3. Es contemplen les excepcions següents pel 2019:

- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Sant Joan fins al divendres posterior (aquest inclòs) a la Diada de Catalunya, la jornada serà reduïda, a raó de 35 hores setmanals, i es desenvoluparà de manera intensiva en horari de matí.
- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Dijous Sant, la jornada serà reduïda, a raó de 37,5 hores setmanals, i es desenvoluparà de manera intensiva en horari de matí.
- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Nadal fins al dia anterior a reis, la jornada serà reduïda, a raó de 37,5 hores setmanals i es desenvoluparà de manera intensiva en horari de matí.
- Es farà jornada reduïda a raó de 37,5 hores setmanals a desenvolupar de manera intensiva, en horari només de matí, les setmanes on hi hagi un festiu de dilluns a divendres.
- A partir del tercer dilluns de juliol i durant tot el mes d'agost, l'horari d'inici de la jornada laboral reduïda contempla la possibilitat d'entrar a les 7:30h. Durant les setmanes d'agost que la Fundació Pública Barberà Promoció resti tancada al públic, i sense servei de consergeria, l'hora d'entrada seria a les 7:30h o a les 8:00h.

A partir de 2020 les excepcions d'horari laboral quedaran establertes com s'indica:

- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Sant Joan fins al divendres posterior (aquest inclòs) a la Diada de Catalunya, la jornada serà reduïda, a raó de 35 hores setmanals, i es desenvoluparà de manera intensiva en horari de matí.
- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Dijous Sant, la jornada serà reduïda, a raó de 35 hores setmanals, i es desenvoluparà de manera intensiva en horari de matí.
- Del dilluns anterior (aquest inclòs) a Nadal fins al dia anterior a reis, la jornada serà reduïda (35 hores setmanals), a desenvolupar de manera intensiva en horari de matí.
- Es farà jornada reduïda (35 hores setmanals) però a desenvolupar de manera intensiva, en horari només de matí, les setmanes on hi hagi un festiu de dilluns a divendres.
- A partir del tercer dilluns de juliol i durant tot el mes d'agost, l'horari d'inici de la jornada laboral reduïda contempla la possibilitat d'entrar a les 7:30h. Durant les setmanes d'agost que la Fundació Pública Barberà Promoció resti tancada al públic, i sense servei de consergeria, l'hora d'entrada seria a les 7:30h o a les 8:00h.

• L'horari del personal, en el cas que presti serveis fora de l'adreça del centre de treball, s'ajustarà a les necessitats del lloc i ocupació per al qual ha estat contractat, respectant el còmput anual d'hores que li correspongui.

#### Article 12. Descans dins la jornada laboral.

El personal que realitzi una jornada diària continuada de més de 5 hores gaudirà de 30 minuts de descans retribuït dins la jornada laboral que podrà gaudir en un únic descans o fraccionar-se al llarg de la jornada laboral.

El personal que realitzi una jornada parcial haurà de destinar un mínim de 30 minuts de descans no retribuït per dinar.

#### Article 13. Incidències en el compliment d'horaris.

1. Els horaris, així com les incidències que puguin sorgir en la seva aplicació pràctica, es resoldran amb el criteri que millor s'adapti al servei que hagi de regular-se, sempre amb audiència de la persona empleada afectada. En cas de discrepància, se sotmetrà a la consideració de la comissió de seguiment.

2. Les situacions de jornada i horaris de caràcter extraordinari es resoldran segons les necessitats del servei prèvia autorització del responsable i posterior vist i plau de RRHH.

#### Article 14. Control horari.

1. Per a l'ajustament i compliment efectiu de la jornada i horari pactat en aquest Conveni, s'articula un sistema de control horari que registra les entrades i sortides al centre de treball mitjançant l'ús de l'empremta dactilar del personal laboral. Aquest sistema de control també té com a funció facilitar la autogestió del temps treballat al personal laboral mitjançant el sistema informàtic al qual tindrà accés personal.

2. La secció de recursos humans indicarà a cada treballador/a la forma en què ha d'efectuar-se el marcatge de control horari.

#### Article 15. Càmput horari.

1. El càmput horari del personal s'efectuarà, amb caràcter general, mensualment, sense perjudici què per a determinats treballadors/es, la Fundació Pública Barberà Promoció pugui establir altres períodes de càmput.

2. Mensualment, s'extraurà un saldo de càmput de jornada individualitzat què, en cas de:

- Resultar negatiu, tindran tot el mes següent per recuperar-ho i, en cas contrari, es procedirà a descomptar aquestes hores un cop vençut el segon mes a la corresponent nòmina.

- Resultar positiu, tindran tot el mes següent per compensar-les. En cas que el balanç superi les 5h treballades i aquestes no s'hagin compensat durant el mes en curs, es reduirà automàticament aquest excés a 5h i, s'haurà de compensar en el mes següent.

3. Aquell personal que per necessitats del servei fos requerit per l'empresa per prestar servei fora del seu horari laboral tenint assignada, amb caràcter ordinari una jornada laboral de dilluns a divendres seran considerades hores extraordinàries. Aquestes hores es compensaran segons l'establir a l'article 30.

4. S'entén per hores positives l'excés de la jornada laboral, per causes justificades d'acumulació de feina que no ha estat possible preveure.

No és considerà hores positives reunions, jornades i formacions, i en aquest casos el personal s'ajustarà la seva jornada laboral.

Si excepcionalment per motius d'urgència la persona treballadora ha de quedar-s'hi més enllà del seu horari, el responsable de l'àrea sol·licitarà prèviament un permís per escrit i signat a RRHH, que ho valorarà i, si s'escau, en donarà conformitat, sense que pugui perllongar-se l'horari, en cap cas, més enllà de les 19:00h.

El número màxim d'hores positives que es podran fer serà de 15h per trimestre (60h/any), que no seran acumulables. En finalitzat el trimestre, des de RRHH es farà recompte del total d'hores positives que s'hagin fet. Aquestes hores es compensaran mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat, a gaudir en un termini màxim de 3 mesos des de la seva realització. Passat aquest termini es perd el dret al seu gaudi.

5. El personal de la Fundació Pública Barberà Promoció podrà realitzar dintre de la jornada laboral 20 hores de formació anualment.

Article 16. Dispenses recuperables.

1. Els responsables d'àrea seran competents per demanar a RRHH absències del lloc de treball del personal adscrit al seu servei dintre de la jornada laboral de presència obligatòria, quan la persona treballadora ja no disposi de dies per assumptes personals. Es procurarà que les referides dispenses siguin les imprescindibles, sempre per motius degudament justificats i sol·licitades amb l'antelació necessària.

2. Les hores d'absència a les què fa referència el paràgraf anterior, seran autoritzades pel responsable de RRHH i hauran de ser recuperades, com a màxim, durant la setmana següent a la de la seva producció. En cas contrari, la persona treballadora ha de sol·licitar per escrit, dintre de la setmana següent a l'absència, una demora per a la seva recuperació que ha de ser autoritzada per la persona responsable del servei i per RRHH.

### Capítol III Vacances anuals

Article 17. Durada.

1. El període de vacances anuals retribuïdes serà de 23 dies laborables per al personal que el dia 1 de maig tingui acreditada una antiguitat ininterrompuda de 12 mesos o, proporcionalment, per a períodes d'antiguitat inferiors.

2. El càlcul de les vacances es realitzarà computant l'antiguitat des de l'inici de la prestació de serveis fins el dia 1 de maig o, en el seu cas, fins a la data prevista per a la finalització de la relació laboral dintre de l'any natural al que es refereix el període de vacances.

Article 18. Període de gaudi.

1. Amb caràcter general, el gaudi de les vacances haurà de realitzar-se durant l'any natural, en el període d'estiu comprès entre el dia 1 de maig i el dia 30 de setembre, en el període de Nadal comprès entre la setmana en curs del 24 de desembre i fins el dia 7 de gener i en el període de Setmana Santa comprès entre la setmana en curs de Divendres Sant i la setmana en curs de Dilluns de Pasqua. Hi haurà la possibilitat de gaudir fins a un màxim de 2 dies a compte de les vacances, a lliure disposició, per part de la persona treballadora durant tot l'any.

2. Per aquest motiu, tothom haurà de sol·licitar, mitjançant el procediment que indiqui l'empresa, el període de vacances de Setmana Santa de l'any en curs fins al 15 de febrer com a data màxima, el període de vacances d'estiu de l'any en curs fins el 30 de maig com a data màxima i el període de vacances de Nadal fins el 15 de novembre com a data màxima.

Per qualsevol d'aquests períodes, el personal haurà de tenir el vist-i-plau de la persona responsable de l'àrea del lloc de treball que ocupa i l'autorització de RRHH, qui haurà de donar resposta mitjançant publicació a la plataforma Kelio amb data 15 de març de l'aprovació de les vacances de setmana santa, a 30 de juny de les vacances d'estiu i al 30 de novembre per les vacances de nadal.

És possible sol·licitar les vacances finalitzats els períodes de sol·licitud abans esmentats, però sempre tindran preferència les sol·licituds rebudes dins de termini que, un cop validades, generaran un dret de gaudi automàtic a la persona que les ha sol·licitat.

De la mateixa manera, si, un cop vençut el termini, la persona treballadora vol modificar les vacances validades, perdrà el dret de gaudi automàtic que havia generat i s'haurà de regir pels mateixos criteris que si les hagués sol·licitat de forma extemporània.

En cas que, per qualsevol motiu, la persona treballadora no fes ús dels dies de vacances validats, informará a RRHH perquè procedeixi a eliminar aquesta sol·licitud del sistema de control de presència a fi que no es descomptin els dies que s'havien sol·licitat i validat. RRHH regularitzarà, llavors, el total de dies de vacances pendents.

En el supòsit que la sol·licitud del període de vacances de dues o més persones del mateix departament coincideixi i, per necessitats del servei hagin d'establir-se diferents torns, tindrà preferència en l'elecció del torn corresponent la persona treballadora que acrediti tenir càrregues familiars, majors de determinada edat o persones amb discapacitat al seu càrrec, i en igualtat de condicions la persona amb més antiguitat. S'acreditaran les càrregues familiars amb el llibre de família en el cas dels fills o amb el certificat d'empadronament en el cas d'ascendents o persones amb discapacitat a càrrec.

3. En el cas que el permís de maternitat, paternitat, lactància, o d'atenció de fills prematurs coincideixi amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop finalitzat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural.

4. En el cas de situació d'incapacitat temporal, ja sigui anterior al període de vacances autoritzat o sobrevinguda durant el gaudi del mateix, i que impedeixi el gaudi d'aquestes, s'interromprà el seu còmput. Les vacances no gaudides per aquest motiu, es podran gaudir en el moment de reincorporació de la baixa, fins i tot si s'ha acabat l'any natural, sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

Article 19. Formes de gaudi.

La persona treballadora podrà distribuir-se els dies de vacances en els períodes que vulgui sempre i quan compleixi els requisits regulats a l'article 18.

Article 20. Període de Nadal.

La persona treballadora podrà distribuir-se els dies de vacances de nadal en el període que vulgui sempre i quan compleixi els requisits regulats a l'article 18.

#### Capítol IV Permisos i llicències

Article 21. Consideracions generals.

1. Els permisos i llicències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació a la persona treballadora en la condició més beneficiosa i quedaran modificats, substituïts o suprimits d'acord amb les previsions que efectui la normativa vigent en cada moment o per aplicació de les sentències judicials corresponents que afectin aquesta matèria. Aquest permisos i llicències s'actualitzaran, de forma automàtica, en cada moment que es produeixi una modificació al respecte, sense que calgui procedir a una modificació expressa d'aquest Conveni.

En el moment de la signatura d'aquest Conveni, el personal té dret als permisos i llicències retribuïdes en les circumstàncies i pel temps que es determinen en el present document, prèvia i adequada justificació i autorització expressa, entenent-se, en tot cas, que els dies expressats



als corresponents preceptes, excepte que aquests indiquen una altra cosa, són naturals i consecutius.

2. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, excepte que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el còmput global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, amb l'excepció dels permisos per matrimoni, mort o hospitalització de familiar, el permís per atendre fills o filles amb discapacitat o altres excepcions regulades en cada tipus de permís.

3. Amb caràcter general, excepte situacions imprevistes que ho impedeixin, els permisos i llicències hauran de sol·licitar-se, com a mínim, amb 3 dies hàbils d'antelació al seu gaudi.

La justificació de les causes de gaudi del permís, llevat del corresponent als assumptes particulars, es justificarà a recursos humans, en un termini màxim de 5 dies posteriors a la reincorporació de la persona empleada.

4. Conforme a la normativa vigent, els graus de parentiu per consanguinitat i afinitat, en relació a la persona titular i a la persona cònjuge parella, són els següents:

Parentiu de 1r grau: Cònjuge o parella, pare, mare, sogre/a, fill/a, gendre, nora  
Parentiu de 2n grau: Avi/Àvia, germà/na, cunyat/da, nèt/a  
Parentiu de 3r grau: Besavi/àvia, tiet/a, nebot/da, besnèt/a  
Parentiu de 4t grau: Cosí/na germà/na

Per a la correcta acreditació del permís, en el volant d'autorització s'haurà d'indicar, de forma clara, a més del grau de parentiu, el vincle amb la persona sol·licitant del permís, i en el justificant del permís que aquest s'ha expedit a sol·licitud de la persona treballadora.

5. Les mesures establertes al present capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les parelles estables acreditades d'acord amb el que preveu el Codi Civil de Catalunya.

Aquesta acreditació de parella estable pot efectuar-se mitjançant la seva formalització en escriptura pública o mitjançant certificat acreditatiu de convivència per un període mínim de dos anys, o per l'acreditació de descendència en comú sense necessitat que hagi transcorregut aquest període mínim esmentat, però sempre i quan aquesta convivència es mantingui.

Article 22. Permisos i llicències retribuïdes.

El personal tindrà dret als següents permisos i llicències retribuïdes:

1. Matrimoni o inici de convivència d'unió estable de parella:

15 dies naturals consecutius, que es podran gaudir dintre del termini d'1 any a comptar des de la data del matrimoni o de l'inici de la convivència. Aquesta llicència només podrà gaudir-se, en el cas de tractar-se de la mateixa parella, per un únic concepte (matrimoni o inici de convivència).

2. Matrimoni de familiar fins el 2n grau de parentiu:

El dia de la celebració del matrimoni. Si el matrimoni té lloc fora de Catalunya, el permís es podrà ampliar a dos dies naturals, un dels quals serà necessàriament el de la celebració del matrimoni.

3. Naixement, adopció o acolliment:

3 dies laborables consecutius dintre dels 10 dies següents a la data de naixement o a l'arribada del/de la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar en cas d'adopció o acolliment. Tindrà dret a aquest permís la persona progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat.

En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la duració del permís s'amplia a 6 dies si es tracta de dos fills o filles i a 9 dies si són tres o més.

#### 4. Mort, accident, hospitalització o malaltia greu de familiar fins el 2n grau de parentiu:

3 dies laborables. Aquest permís és ampliable 5 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables. Aquest permís podrà gaudir-se a partir del moment en què es produeixi el fet que el motiva o a petició de la persona empleada mentre es doni qualsevol de les situacions anteriorment esmentades, amb la finalitat de poder-se combinar l'atenció del familiar malalt amb altres familiars, realitzant-se, amb caràcter ordinari, de forma continuada.

Sempre que el fet causant es mantingui, es podrà gaudir de forma no continuada de fins a la meitat dels dies de permís al quals es tingué dret. Per al permís derivat de mort de familiar, aquest gaudi no continuat s'haurà de realitzar en els mateixos termes esmentats, com a màxim, dintre dels 15 dies naturals posteriors a la data de defunció que ha generat el permís.

Si el fet habilitant s'ha produït una vegada finalitzada la jornada laboral, el permís s'iniciarà al dia següent.

#### 5. Intervenció quirúrgica ambulatoria de familiar fins a 2n grau de parentiu que no comporta hospitalització:

El dia de la intervenció. Si el familiar precisés de repòs domiciliari per prescripció facultativa degudament acreditada, tindrà un permís de 3 dies.

6. Atenció en els serveis d'urgència de familiar de 1r grau de parentiu o atenció en els serveis mèdics de familiar de 1r grau de parentiu reconegut legalment com a persona dependent. El temps imprescindible per a l'atenció.

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

El temps indispensable per al seu compliment, degudament justificat de forma documental.

Es considera deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant, el seu compliment ve obligat per una norma legal o decisió administrativa o judicial i no es pot complir fora de l'horari laboral. S'exclouen d'aquest permís les decisions judicials que se'n derivin de procediments iniciats voluntàriament per la persona treballadora, excepte que la causa del procediment judicial tingui el seu origen en l'actuació professional de la persona empleada en l'exercici de les seves obligacions laborals en aquesta Fundació.

#### 8. Trasllet de domicili:

2 dies per trasllat del domicili habitual. Si comporta trasllat fora de la comarca de residència, 3 dies.

En tots els casos, s'haurà de justificar mitjançant el corresponent certificat d'empadronament.

#### 9. Exàmens acadèmics en centres oficials:

El dia de la seva realització, quan es tracti d'exàmens finals i, el temps imprescindible per a la seva realització, quan es tracti d'exàmens alliberatoris de matèria però no finals, sempre i quan coincideixin amb l'horari laboral.

Haurà d'acreditar-se mitjançant el certificat o informe corresponent en el que consti expressament el caràcter de l'examen i l'hora de la seva realització.

#### 10. Permís prenatal:

El temps imprescindible per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part per les dones embarassades, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dintre de la jornada laboral.

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

#### 11. Permís per maternitat:

Pel naixement o adopció de fill, s'establiran els permisos que en el seu moment estableixi la legislació vigent.

#### 12. Permís per lactància:

S'estableix el dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia una vegada finalitzat el permís per maternitat i té una durada de 20 setmanes.

A petició de l'interessat/da, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-lo en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint presents les necessitats del servei.

#### 13. Permís de paternitat

Pel naixement o adopció de fill, s'establiran els permisos que en el seu moment estableixi la legislació vigent.

#### 14. Permís per atendre fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematura que hagi de ser hospitalitzada a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes.

Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o acolliment.

#### 15. Permís per atendre fills o filles amb diversitat funcional

Els i les progenitores amb fills o filles diversitat funcional acreditada 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 a 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 a on el o la filla discapacitada rebi atenció.

#### 16. Permisos per situacions de violència masclista

Les persones víctimes de situacions de violència masclista que estiguin acreditades como tal per l'òrgan competent per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

#### 17. Permís de visites mèdiques pel personal i per l'acompanyament a familiars de 1er grau de parentiu.

Les persones treballadores tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís per a visites i proves mèdiques pròpies i/ o de la cònjuge o parella, d'ascendents i descendents de 1er grau de parentiu i 6 hores per a reunions de tutoria amb les persones docents responsables dels fills i filles. Tindran dret a 6 hores més anuals en el cas de tenir les hores destinades a visites mèdiques exhaurides.

En el cas d'exhaurir el màxim d'hores, podrà fer l'acompanyament ,prèvia autorització a RRHH, recuperant el temps d'absència durant la mateixa setmana en que gaudeix del permís, tenint presents les necessitats del servei. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

#### 18. Dies per assumptes personals:

Els dies d'assumptes personals pel 2019 seran de 5 i a partir del 2020, 6 dies a l'any natural i proporcionalment per als períodes inferiors a un any. Aquests dies podran fraccionar-se, per qualsevol causa o motiu, en fraccions mínimes d'una hora. El gaudi fraccionat dels assumptes personals comporta necessàriament la obligatòria combinació en el mateix dia de la prestació efectiva de serveis i l'absència per gaudi dels referits assumptes personals fraccionats.

Aquests dies podran acumular-se per una vegada, en un nombre màxim de tres dies , als diferents períodes de vacances anuals retribuïdes.

La persona treballadora haurà de sol·licitar-los amb una antelació mínima de 24 hores i els podrà gaudir a la seva conveniència, sense perjudici del que s'especifiqui en el present Conveni.

#### 19. Dies addicionals d'assumptes personals

A més dels dies per assumptes personals establerts per l'apartat anterior del present article, el personal tindrà dret al gaudi d'1 dia addicional d'assumptes personals al complir al tercer trienni, 1 dia addicional més d'assumptes personals al complir el sisè trienni, incrementant-se en 1 dia addicional per a cada trienni complet a partir del vuitè.

#### Article 23. Permisos sense sou.

Es podran concedir de forma discrecional per la gerència o RRHH, sempre que les necessitats del servei ho permetin, permisos sense sou al personal amb una antiguitat mínima de 5 anys en els següents supòsits:

1. Llicència sense sou per a un període màxim de 6 mesos, amb reserva del lloc de treball, per al personal fix que hagi complert un mínim de 5 anys de serveis efectius.
2. Llicència per a la realització d'estudis sobre matèries relacionades amb el lloc de treball, sempre que sigui informada favorablement per la direcció d'àrea o prefectura de secció corresponent. Si el permís es concedeix per propi interès de la Fundació, la persona treballadora tindrà dret a percebre la totalitat de les seves retribucions.
3. Permis per a l'atenció d'un familiar. Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins el 1er de parentiu per un període mínim de 10 dies i un màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, per 3 mesos més.
4. Llicències per a assumptes personals, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir, en cap cas, els sis mesos cada cinc anys.

#### Article 24. Reduccions de jornada.

1. Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran les que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Amb caràcter general, l'inici de les reduccions de jornada ha de coincidir amb el primer dia del mes següent al de la seva concessió, i la finalització de la reducció de jornada amb l'últim dia del mes del seu exercici, excepte que el temps màxim concedit s'esgoti amb anterioritat.

2. El personal tindrà dret a les següents reduccions de jornada:

### 2.1. Reducció de jornada en un terç o meitat amb dret al 80% o al 60% de la retribució

El personal pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de 12 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal

Aquesta reducció de jornada es podrà optar per gaudir-la de forma compactada, en el seu primer any, en jornades consecutives senceres, d'acord amb les necessitats del servei, a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

La compactació de la reducció de jornada i la lactància té com a finalitat allargar l'estada de l'infant a casa a partir del finiment del permís de maternitat, per la qual cosa, com a criteri general s'ha d'autoritzar de manera continuada i sense interrupcions.

La compactació del primer any de la reducció de jornada suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser, en tot cas, d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

El període de compactació no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit.

Excepte casos excepcionals degudament justificats, no es podrà renunciar a la compactació de la reducció de la jornada una vegada sigui autoritzada, ni modificar el percentatge de reducció d'aquesta.

El gaudi de les vacances anuals dintre del període autoritzat de compactació de la reducció de jornada comportarà la interrupció del còmput del període de compactació fins al finiment del període de vacances. Aquest gaudi de les vacances anuals haurà de realitzar-se obligatòriament en un únic període corresponent a un mes natural.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Per tenir al seu càrrec un familiar fins al 1er grau de parentiu, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que l'impeixi ser autònom o que requereix dedicació d'atenció especial.

d) Les persones víctimes de la violència masclista, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

La concessió d'aquestes reduccions de jornada comporta que no serà possible la seva suspensió i/o renúncia temporal durant el període de vacances anuals de la persona interessada.

### 2.2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda què, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, tenen dret a una reducció de jornada equivalent al temps que li han de dedicar.

Per a gaudir d'aquesta reducció és necessari un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es porti a terme en horari laboral.

#### 2.4. Reducció de jornada per interès particular

Es pot sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió d'aquesta reducció resta supeditada a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici de la reducció de jornada.

### Capítol V Excedències

#### Article 25. Excedències.

En matèria d'excedències, resultarà d'aplicació al personal comprés dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, les excedències regulades i establertes al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

En cas de possibles modificacions legislatives en aquest àmbit, es realitzarà l'actualització necessària per part de la Fundació Pública Barberà Promoció amb la participació i consulta de la representació del personal mitjançant la comissió de seguiment.

### Capítol VI Condicions econòmiques

#### Article 26. Retribucions.

1. Les retribucions del personal inclòs en l'àmbit funcional i personal determinat a l'article 2 del present Conveni s'aprovaran anualment, pel Patronat, prèvia proposta negociada amb la representació del personal i de conformitat amb les normes de dret necessari aplicables en matèria retributiva.

2. Els increments salarials es negociaran anualment. L'increment salarial, conforme a la normativa aplicable, tindrà caràcter consolidable.

3. En el seu cas, una vegada aprovat l'increment salarial anual, recursos humans de Fundació Pública Barberà Promoció elaborarà un quadre actualitzat de les retribucions brutes anuals que inclogui les retribucions per a totes les categories professionals incloses a l'àmbit d'aplicació de Conveni.

4. L'import de les retribucions brutes establertes anualment per a cada grup o categoria professional es percebran distribuïdes en 14 pagues iguals, dues de les quals tindran la consideració d'extraordinàries. Aquest import s'ajustarà a les normes de dret necessari aplicables en matèria retributiva al personal.

#### Article 27. Conceptes retributius.

1. Les retribucions del personal de la Fundació Pública Barberà Promoció es classificaran en retribucions bàsiques.

2. Són retribucions bàsiques les que retribueixen a la persona treballadora segons la seva adscripció a un determinat grup o subgrup de classificació i segons la seva antiguitat. Són retribucions bàsiques:

a) Sou base.

3. Són retribucions complementàries les que retribueixen les característiques del lloc de treball, la carrera professional o el desenvolupament, rendiment o resultats assolits per cada persona treballadora. Són retribucions complementàries:

a) Complement específic, destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent a l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat, d'acord amb la relació de llocs de treball vigent. Aquest complement tindrà un caràcter no consolidable i dependrà del lloc de treball que s'ocupi en cada moment.

Aquest complement estarà condicionat a l'elaboració de la RLT ( relació de llocs de treballs) . Els representants dels treballadors/res participaran en les diferents fases de l'elaboració, des del disseny, i l'empresa n'haurà de pactar amb els representants dels treballadors/res els factors a valorar per a la determinació dels complements específics.

b) Gratificacions, que podran establir-se per retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball, que tinguin naturalesa extraordinària i hagin estat prèviament autoritzats. No podran establir-se de forma permanent ni periòdica.

4 .Pagues extraordinàries que seran dos a l'any i l'import de les quals serà igual al d'una mensualitat cadascuna d'elles.

La quantitat acreditada serà proporcional al temps de treball realitzat en els sis mesos immediatament anteriors a juny i desembre.

Es percebran en els mesos de juny i desembre juntament amb la nòmina mensual. La paga extra del mes de juny i desembre s'ingressarà, com a màxim, el dia 20 d'aquests mesos.

Aquestes pagues extraordinàries es poden prorratejar en 12 mensualitats previ acord entre la persona treballadora i empresa.

4. Indemnitzacions, que s'atorgaran per raó de servei, segons la legislació vigent i en els termes recollits en l'article 29 del present Conveni.

Article 28. Subfactores de meritació variable del complement específic.

1. Resultaran d'aplicació al personal els diferents subfactores de meritació variable del complement específic, segons s'estableix a l'article 27.3.a que s'incorporen a aquest Conveni mitjançant l'Annex I, en els termes, circumstàncies, condicions i requisits que per a cadascun d'ells s'expressen al referit Annex.

2. Aquells subfactores que, una vegada vigent el present Conveni, es poguessin aprovar amb posterioritat per l'òrgan competent, s'afegiran a Annex I abans esmentat.

Article 29. Dietes i indemnitzacions per raó del servei.

El personal tindrà dret a ser rescabalat econòmicament de les despeses que, prèvia autorització, es vegi obligat a realitzar per motiu o raó del servei, en els termes següents:

a) Dietes: És la quantitat diària destinada a compensar les despeses originades a la persona treballadora per allotjament i/o manutenció fora del municipi de Barberà del Vallès.

S'abonaran prèvia presentació dels documents acreditatius de la despesa pertinents els següents conceptes:

• Dieta completa: la persona treballadora percebrà dieta completa quan, com a conseqüència de les necessitats del treball hagi de pernoctar fora de la seva residència habitual. Aquest import és de 55,84 EUR, revisables anualment.

• Mitja dieta: la persona treballadora percebrà mitja dieta quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què rau el centre de treball per un període de més de cinc hores, sempre que l'esmentat període coincideixi amb el període de pausa per menjar, incloent el menjar. En cap cas no es percebrà la mitja dieta quan els desplaçaments habituals formin part del contingut substancial de la prestació laboral. Aquest import és de 23,69 EUR, revisables anualment.

• Menjar: la persona treballadora percebrà la dieta per menjar quan, com a conseqüència de les necessitats del treball, hagi de desplaçar-se de la localitat en què rau el centre de treball i no doni dret a percebre la mitja dieta. Aquest import és de 9,60 EUR, revisables anualment.

b) Desplaçaments: És la quantitat destinada a compensar les despeses originades a la persona treballadora per la utilització de qualsevol mitjà de transport per desplaçar-se com a conseqüència de les necessitats de treball.

En cas de mitjans públics de transport, l'empresa proporcionarà a la persona treballadora la targeta de transport corresponent. En cas de mitjà privat de transport, s'abonarà prèvia presentació del detall del quilometratge realitzat i en la quantitat de 0,30 EUR, per quilòmetre, revisables anualment, més despeses originades per peatges i pàrquings dels quals sempre es presentarà la justificació documental.

En el cas de la realització de jornada partida, és possible la petició de dietes per manteniment sempre que la prestació del servei es realitzi fora del municipi de Barberà del Vallès o quan la prestació del servei derivi de causes de força major o excepcionals amb una exigència de dedicació horària superior a l'ordinària.

Article 30. Hores extraordinàries.

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les hores de treball efectiu destinades a realitzar serveis extraordinaris, els quals són aquells que, a petició de l'empresa, excepcionalment i amb la deguda autorització, es realitzen a partir de la jornada de treball assignada a cada lloc de treball.

2. És voluntat de les parts aplicar una política de contenció i, en la mesura del possible, supressió de les hores extraordinàries, optant per l'ampliació, en el seu cas, de la plantilla que correspongui.

3. Als efectes de racionalitzar la realització d'hores extraordinàries, serà preceptiva, exceptuant els casos d'urgència o força major, l'autorització prèvia per part de recursos humans a partir de l'informe-proposta que presenti el servei corresponent, on s'haurà d'indicar els motius que originen els treballs extraordinaris, la previsió d'hores a realitzar i el nombre i categoria del personal necessari.

4. El valor de les hores extraordinàries, amb independència de si aquestes són diürnes, nocturnes, festives o festives i nocturnes, s'extraurà com a resultat d'establir com a criteri de compensació un increment del 75% del mòdul hora ordinària de cada lloc de treball, calculada en aplicació de la següent fórmula:

Mòdul hora ordinària: Retribució mensual / 4,4 / Jornada setmanal segons Conveni

5. Trimestralment, es facilitarà als òrgans de representació del personal la relació nominal amb indicació del lloc de treball de les hores extraordinàries realitzades.

Article 31. Nòmines.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció facilitarà el full de salari individual a cada persona empleada, en la que s'especificaran amb claredat tots i cadascun dels conceptes retributius que es perceben.



2. Les ordres de transferència de la nòmina s'efectuaran, com a mínim, 3 dies hàbils abans de finalitzar cada mes, sempre i quan l'empresa disposi de tresoreria .

#### Article 32. Bestretes.

Les persones treballadores incloses en l'àmbit personal del present Conveni podran sol·licitar i obtenir bestretes a compte de la nòmina mensual o de la següent paga extra. Les bestretes seran immediatament descomptades a la nòmina del mes corresponent.

#### Article 33. Incapacitat temporal.

1. La persona treballadora que es trobi en situació d'incapacitat temporal té l'obligació de presentar a Recursos Humans, dintre dels tres primers dies del període d'incapacitat temporal, el comunicat mèdic de baixa per incapacitat temporal expedit pels serveis mèdics que corresponguin, sense perjudici de la comunicació, amb caràcter immediat i en la forma que es consideri més adient (telèfon, correu electrònic, avís per familiar,...), sempre que aquesta sigui possible.

2. El comunicat de confirmació de baixa es presentarà a recursos humans, en el termini de tres dies comptats a partir del mateix dia de la seva expedició.

3. El comunicat d'alta mèdica s'haurà de presentar a recursos humans com a màxim, en el primer dia laborable des de la data de la seva expedició.

4. L'incompliment injustificat dels terminis indicats podrà comportar la pèrdua total o parcial del dret al complement retributiu en situació d'incapacitat temporal.

5. Els retards injustificats en la presentació dels referits comunicats per part de la persona empleada que originin sancions, recàrrecs o altres despeses en la gestió del pagament de la baixa per a la Fundació Pública Barberà Promoció comportaran la deducció directa de les despeses ocasionades de la nòmina de la persona treballadora causant de les mateixes.

6. La Fundació Pública Barberà Promoció conforme a la normativa vigent, podrà verificar l'estat de malaltia o accident al·legat per la persona treballadora per justificar la seva absència a la feina, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic, sempre garantint el respecte al dret a l'intimitat de la persona. La negativa de la persona treballadora a aquests reconeixements podrà comportar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresa per a dites situacions.

7. En situació d'incapacitat temporal per contingències comunes i professionals:

- Del dia 1 fins a la fi del procés d'IT, el 100% de les retribucions íntegres

Per retribucions íntegres cal entendre les retribucions bàsiques i complementàries de caràcter fix d'una mensualitat ordinària percebudes per la persona treballadora en el mes anterior al de la incapacitat temporal.

Serà d'aplicació sempre i quan la legislació vigent ho permeti.

### Capítol VII Condicions professionals

#### Article 34. Organització del treball.

1. L'organització del treball és facultat i responsabilitat exclusiva de la Fundació Pública Barberà Promoció, mitjançant els seus òrgans de direcció, que han d'establir els sistemes de racionalització, la millora de mètodes i processos i, la simplificació de tasques que permetin una millor i més alt nivell de prestació de serveis, d'acord amb la legislació laboral i de la funció pública que resultin d'aplicació.

2. La distribució ordinària de tasques serà competència dels/de les responsables de cada servei i es poden assignar a cada persona treballadora tasques corresponents a les funcions que té atribuïdes, d'acord amb la seva categoria. Aquesta distribució ha de respondre als principis de racionalitat, igualtat de tracte, no discriminació i eficiència.

3. La variació de les tasques encomanades no implica un canvi de lloc de treball, sempre que aquestes es puguin incloure entre les funcions atribuïdes a la categoria i/o lloc de treball de cada persona treballadora.

4. La representació legal del personal serà consultada en aquelles decisions de la Fundació Pública Barberà Promoció que, dintre de les seves potestats organitzatives, puguin tenir repercussions sobre les condicions substancials de treball de la persona treballadora d'acord amb la normativa vigent.

Article 35. Classificació i instruments d'ordenació del personal.

#### 1. Plantilla de personal

Constitueix la relació detallada per escales, subescales, classes i categories de les places en què s'integra el personal, indicant la denominació d'aquestes, el nombre de la seva dotació, la situació (vacants, ocupades, reservades) i el grup o subgrup a què pertanyen d'acord amb la titulació preferentment exigida per al seu ingrés.

L'elaboració anual de la plantilla serà participada amb la representació legal del personal, reservant-se a la potestat d'autoorganització, la creació i supressió de places dintre de les limitacions establertes per la normativa pressupostària.

#### 2. Relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball és l'instrument tècnic de planificació de recursos humans en què consten tots els llocs de treball existents dintre de l'organització, amb indicació de les seves característiques essencials.

L'aprovació i modificació de la relació de llocs de treball s'efectuarà de conformitat amb la normativa que resulti d'aplicació.

Article 36. Grups professionals.

El personal objecte del present Conveni, independentment de la seva denominació professional, estarà assimilat a algun dels grups professionals següents, els quals determinen les retribucions bàsiques, i segons, preferentment, el nivell de titulació:

- Grup A, que es divideix en dos subgrups:
  - Subgrup A1: Tècnics superiors. Títol universitari de Grau o equivalent.
  - Subgrup A2: Tècnics mitjans. Títol universitari de Grau o equivalent.
- Grup B: Tècnics de gestió. Títol de tècnic/a superior.
- Grup C, que es divideix en dos subgrups:
  - Subgrup C1: Tècnics especialistes, tècnics auxiliars. Títol de batxillerat o tècnic o cicle formatiu professional de 2n grau o equivalent.
  - Subgrup C2: Auxiliars i personal especialitzat d'oficis. Títol de graduat en educació secundària obligatòria o cicle formatiu professional de 1r grau o equivalent.
- Agrupacions professionals: Personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat o equivalent.

Article 37. Llocs de treball amb funcions de direcció i/o coordinació.

1. Els llocs de treball que portin implícites funcions específiques de direcció i/o coordinació es configuren amb l'estructura jeràrquica següent:

- 1r.- Gerència
- 2n. Direcció tècnica
- 3r- Responsable d'àrea

2. Tots els llocs de treball amb funcions específiques de direcció i/o coordinació, independentment de la seva denominació, estaran assimilats a algun dels nivells jeràrquics assenyalats al paràgraf anterior.

Article 38. Categories professionals i quadre retributiu.

Les categories professionals i quadre de retribucions del personal consten a l'Annex II del present Conveni.

Article 39. Oferta pública d'ocupació.

1. Constitueix l'instrument en el qual s'indiquen les places vacants que està previst cobrir durant cada exercici pressupostari, ja sigui en torn lliure com en torn de promoció interna.

2. L'oferta serà elaborada per l'àrea de recursos humans a partir de les vacants existents en la plantilla i la planificació dels recursos humans existents.

3. La seva elaboració i modificació es sotmetrà a tràmit de participació amb la representació legal del personal.

Article 40. Accés a l'ocupació pública.

1. El sistema d'accés a les places de la plantilla serà el legalment vigent i s'observaran els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat.

2. Els processos selectius de les places incloses en l'oferta pública d'ocupació, així com les borses de treball que es poguessin convocar, es regiran per les bases generals vigents en el moment de la convocatòria del procés selectiu corresponent.

Article 41. Mobilitat funcional.

1. La mobilitat del personal dintre de la Fundació Pública Barberà Promoció no tindrà altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació del servei i per la pertinença al grup categoria professional equivalent,

2. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional de la persona treballadora afectada:

2.1. La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora al si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Si com a conseqüència de la mobilitat funcional, el treballador desenvolupés diferents funcions corresponents a diversos nivells salarials, dins del mateix grup professional, percebrà el nivell salarial proporcional al temps en què s'efectuï el treball en cada nivell.

2.2. La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on sigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o ampliacions d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

2.3. L'empresari haurà de comunicar als representants dels treballadors, si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup professional. En l'esmentat supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar els representants dels treballadors amb anterioritat a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'executivitat de la mesura per part de l'empresa.

2.4. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador ascendirà a l'esmentat grup professional.

En qualsevol cas, durant tals períodes el treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, tret que se superin els terminis previstos.

2.5. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions inferiors a les del grup professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per a la seva atenció, sense superar en cap cas els 6 mesos, tenint el treballador, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional. En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, tret que el canvi es produís a petició del treballador, en el cas del qual el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.

2.6. Els anteriors apartats 4 i 5 no inclouen els casos de substitució per maternitat, incapacitat temporal, llicències, excedències o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball, en el cas de la qual, la mobilitat funcional es perllongarà, mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

2.7. La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, tret d'encomanda de funcions inferiors, en el cas de la qual mantindrà la retribució d'origen. No es podrà invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents com a conseqüència de la mobilitat funcional

Article 42. Treballs de categories superiors i inferiors.

1. A causa del caràcter de servei públic que informa l'activitat de la Fundació Pública Barbera Promoció, aquesta, per raons degudament acreditades, podrà assignar al seu personal, de forma temporal, funcions diferents, ja siguin superiors o inferiors, de les que corresponen a la seva categoria professional.

2. Quan, per necessitats del servei, amb autorització expressa i prèvia de gerència i direcció tècnica, s'assignen funcions d'una categoria superior, durant el temps que perduri aquesta situació, la persona treballadora tindrà dret, si així ho sol·licita, a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria professional i la funció que efectivament realitzi.

3. L'assignació de funcions d'inferior categoria ho serà pel mínim temps possible i, en cap cas, serà inferior a dues categories o nivells respecte a la que tingui reconeguda la persona treballadora. En aquest cas, continuarà percebent les retribucions que corresponguin a la seva categoria.

Article 43. Preavis en el cessament voluntari.

1. La persona empleada que, voluntàriament, cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a la Fundació Pública Barbera Promoció per escrit amb l'antelació mínima següent a la data de cessament:

a) Per als grups professionals A i B: 30 dies

b) Per al grup professional C i les agrupacions professionals: 15 dies

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

Article 44. Jubilació forçosa.

1. La jubilació forçosa del personal es declararà d'ofici quan aquest compleixi l'edat determinada legalment, sense perjudici del que disposi la normativa legal vigent.

2. Aquesta mesura es vincula amb els objectius de política laboral expressats en el present Conveni corresponents a la millora en l'estabilitat laboral, la transformació de l'ocupació temporal en indefinida, el manteniment dels llocs de treball, la incorporació de nous treballadors o altres que tinguin per objectiu afavorir la qualitat de l'ocupació.

Article 45. Jubilació parcial.

1. El personal tindrà dret a sol·licitar ser declarat en situació de jubilació parcial en el seu màxim percentatge, sempre que reuneixi els requisits i condicions establerts en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable per a què aquesta situació de jubilació parcial sigui viable legalment.

2. Per a poder sol·licitar dita jubilació parcial, al marge del que regula la normativa d'aplicació, la persona treballadora haurà de tenir la condició de fix en plantilla i una antiguitat mínima de 6 anys en la Fundació Pública Barberà Promoció. Es garantirà que la persona treballadora pugui jubilar-se parcialment en el percentatge màxim que legalment sigui possible i es subscriurà la pertinent fórmula legal per al relleu.

3. El període de treball que hagi de realitzar qui sol·liciti la jubilació parcial serà pactat per escrit en el format d'un calendari laboral anual per a la totalitat del període de jubilació parcial i només podrà modificar-se si ambdues parts arriben a un acord. D'aquest calendari i de les seves possibles modificacions es donarà trasllat a la representació legal del personal.

Article 46. Vestuari i equips de protecció Individual.

1. Es facilitarà roba i equips de protecció individual de treball al personal fix i al personal temporal amb relació de servei per les característiques del seu treball així ho precisin.

2. El personal al qual la Fundació Pública Barberà Promoció entregui roba i equips de protecció individual de treball està obligat a usar-los durant la jornada laboral sent responsable de la seva conservació i manteniment.

3. A la finalització de la relació estatutària o laboral, el personal que cessi haurà de retornar a la Fundació Pública Barberà Promoció la roba i equipament de treball entregada.

4. En la realització de treballs habituals o esporàdics que puguin suposar riscos greus per a la salut i seguretat del personal, aquest disposarà de l'equipament de protecció individual, vestuari i eines adients per a la seva protecció i, tindrà l'obligació d'utilitzar-la.

## Capítol VIII Formació i carrera

Article 47. Principis i objectius de la formació professional.

1. La formació professional, com a eina estratègica, ha de procurar satisfer les necessitats formatives corporatives i la del seu personal. D'una banda, aquesta formació que es regula com a dret bàsic de les persones treballadores ha de facilitar el seu desenvolupament professional i personal. D'altra banda, aquesta formació és un deure que contribueix al compliment de prestació d'uns serveis públics en evolució i de qualitat.

2. La formació ha de buscar assolir els dos objectius principals següents:

a. El desenvolupament de les capacitats professionals per tal de dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, fet que reverteix en l'assoliment dels objectius de l'entitat i en la millora dels serveis públics.

b. La millora de les competències del personal de l'entitat amb la finalitat d'augmentar el seu potencial professional i, conseqüentment, incrementar-ne les possibilitats de promoció vertical i horitzontal.

3. Aquell personal que, obligatòriament, per iniciativa de la Fundació Pública Barberà Promoció, hagi d'assistir a cursos de formació i/o capacitació, tindrà dret al cobrament de les dietes i indemnitzacions corresponents, prèvia l'oportuna autorització i la deguda justificació posterior de les despeses.

4. El personal de la Fundació Barberà Promoció podrà realitzar dintre de la jornada laboral 20 hores de formació anual.

5. Les persones treballadores de la Fundació Pública Barberà Promoció tenen dret a accedir gratuïtament als cursos propis que porta a terme l'entitat en cas que hi hagi places vacants.

#### Article 48. Pla de formació.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció garantirà per a tot el personal una formació professional teòrica i pràctica permanent amb els objectius esmentats a l'article anterior.

2. Aquesta formació professional s'articularà a través del pla de formació de la Fundació Pública Barberà Promoció.

3. El pla de formació serà implementat per la mesa de formació i carrera prevista a l'article següent, amb la durada temporal que l'esmentada mesa acordi, atenent a les necessitats formatives de l'entitat i del seu personal, a la planificació integral dels recursos humans i a les disponibilitats pressupostàries.

#### Article 49. Mesa de Formació i carrera.

1. En el termini màxim d'un mes, des de l'entrada en vigor del present Conveni, es constituirà una Mesa de Formació i carrera, amb un caràcter paritari i permanent, integrada per les persones representants de la Fundació Pública Barberà Promoció i que aquesta designi i, en representació de la part social, per una persona representant de cadascuna de les organitzacions sindicals signants del present Conveni, que tindrà com a missió la implementació del pla de formació i la determinació de les accions i criteris a desenvolupar en matèria formativa.

2. En l'elaboració de les seves propostes formatives i, en el marc del seu àmbit de competències, la mesa podrà contemplar l'establiment de convenis de col·laboració amb les organitzacions sindicals.

3. La Mesa de Formació i carrera assumirà, així mateix, la confecció i elaboració del pla de carrera recollit a l'article 57.2 del present Conveni.

4. La mesa es convocarà per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de 10 dies, establint-se amb caràcter previ, l'ordre del dia de la reunió.

#### Article 50. Promoció professional.

1. El personal té dret a la seva progressió en la carrera professional i promoció interna segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.

2. La Fundació Pública Barberà Promoció i la representació del personal, en aplicació del dret expressat al paràgraf anterior, es comprometen a confeccionar i implementar un pla de promoció professional aplicable a tot el personal

3. El pla de promoció professional ha de ser entès en un sentit ampli, permetent tant la promoció professional com la promoció interna, pròpiament dita i, servir d'instrument mitjançant el qual, de forma vinculada a la formació, l'experiència professional i a l'avaluació del desenvolupament, s'assoleixin els objectius de motivació i incentivació del personal que millorin la prestació dels serveis.

4. La concreció d'aquest pla de promoció professional es realitzarà, per part de la Mesa de Formació i carrera, en un document específic confeccionat a l'efecte, que serà objecte de tractament específic i independent d'aquest Conveni.

## Capítol IX Drets i garanties sindicals

Article 51. Llibertat sindical.

La Fundació Pública Barberà Promoció garanteix el dret a la lliure sindicació i organització de les persones empleades públiques subjectes a aquest Conveni i la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió.

Article 52. Seccions sindicals.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció reconeixerà aquelles seccions sindicals dels sindicats legalment constituïts i que tinguin la consideració de més representatius.

2. La representació de les seccions sindicals serà exercida per un/a delegat/da sindical, que haurà de ser persona treballadora en actiu del centre de treball respectiu. Aquest delegat o delegada tindrà els mateixos drets, obligacions i crèdit horari que les persones membres dels òrgans de representació del personal.

3. A les seccions sindicals se'ls reconeixen les facultats establertes en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat sindical i, entre d'altres, comprèn:

- a) Recollir les reivindicacions del personal i plantejar-les a la l'empresa i als o les delegades de personal.
- b) Representar i difondre els interessos del sindicat al que pertanyen.
- c) Difondre publicacions o avisos de caràcter sindical.
- d) Totes aquelles altres que li siguin atribuïdes pel present Conveni.

Article 53. Òrgans de representació del personal.

1. Els delegats i delegades de personal o Comitè d'Empresa, si s'escau, es constitueixen com a òrgans representatius i col·legiats del personal de la Fundació Pública Barberà Promoció per a la defensa dels interessos col·lectius que li són propis, i tindran la composició, funcions i garanties que la legislació estableix per a aquests òrgans representatius.

2. Els delegats i delegades de personal o Comitè d'Empresa, si s'escau com a òrgans col·legiats i en l'àmbit de la seva respectiva representació, sense perjudici de les seves competències legals, tindran dret a:

- a) Gaudir de lliure expressió individual i col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a la seva representació, precisant sempre si aquestes són individuals o col·lectives.

b) Publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament de la feina, mitjançant el/la seu/seva president/a, secretari/ària o delegat/da sindical, o persona en qui aquests/es deleguin, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

c) Compensar en idèntica proporció mitjançant hores de descans de la seva jornada laboral les hores invertides en reunions entre delegats/comitè i empresa quan aquestes reunions es realitzin fora del seu horari de treball.

d) Rebre informació sobre la marxa econòmica de la Fundació Pública Barberà Promoció.

e) Ser informat sobre les incorporacions de personal que realitzi la Fundació Pública Barberà Promoció.

f) Exercir les funcions de vigilància sobre el compliment de les normes vigents en matèria laboral, seguretat i higiene, de previsió social i d'igualtat d'oportunitats.

g) Ser informats prèviament a la incoació d'expedient disciplinari contra qualsevol persona treballadora i a tenir audiència en cadascuna de les fases de l'expedient incoat (imputació de càrrecs, proposta de resolució i resolució de l'expedient).

h) Negociar les normes per a regular la prestació de serveis i el règim retributiu del personal, sense perjudici de la capacitat que també, en aquests casos, corresponguin a les seccions o grups sindicals.

i) Participar com a observador en la realització de les proves selectives de personal.

j) Ser informat dels canvis que afectin al personal, participant en allò que afecti a les condicions de treball que es suscitin en qualsevol centre de treball.

k) Rebre informació completa sobre les mesures i cursos de formació professional que tingui previst impartir la Fundació Pública Barberà Promoció.

l) Rebre periòdicament informació sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades.

#### Article 54. Hores sindicals.

1. Els delegats i delegades de personal o Comitè d'Empresa, si s'escau, disposaran de les hores mensuals, amb el límit que estableixi la normativa vigent sobre crèdit horari, en funció del nombre les persones treballadores del centre de treball, per a l'exercici de les seves funcions representatives.

2. La Fundació Pública Barberà Promoció facilitarà els locals necessaris per a l'exercici de dites funcions i dotarà a la representació sindical del material que s'acordi necessari per al desenvolupament de la seva activitat.

3. Els delegats i delegades de personal o Comitè d'Empresa, si s'escau, que no esgotin el nombre d'hores establertes podran disposar de dita quantitat mensualment no utilitzada a favor d'altre o altres membres del mateix òrgan de representació i sindicat del qual formin pArticle Aquesta circumstància haurà de notificar-se per escrit a la Fundació Pública Barberà Promoció i, automàticament, el crèdit d'hores del o de la representant cedent quedarà disminuït en el mateix nombre d'hores cedides.

4. Als efectes de computar el crèdit d'hores mensuals utilitzades per a la realització de les funcions pròpies de la representació que s'ostenta, l'interessat o interessada haurà, amb caràcter previ, i sempre que interrompeixi el seu treball habitual amb aquest fi, posar-lo en coneixement del seu superior mitjançant dispensa model, sense perjudici de l'acreditació que, en cada cas, correspongui.

5. Les hores de negociació del Conveni regulador de condicions de treball no es computaran com a hores sindicals. A aquests efectes, es consideraran hores de negociació les empleades



des de l'inici fins el final de les sessions conjuntes entre les parts negociadores, així com les corresponents a les sessions que celebri la comissió de seguiment, conforme el que estableix l'article 5 del present Conveni.

6. L'ús del crèdit horari sindical, d'igual manera que es fa amb d'altres dades de la Fundació Pública Barberà Promoció, s'incorporarà al portal de transparència de la Fundació Pública Barberà Promoció.

#### Article 55. Obligacions sindicals.

Les persones membres dels òrgans col·legiats de representació del personal i els i les delegades sindicals, amb independència de la seva obligació de complir i respectar allò pactat en l'àmbit de les seves competències, queden expressament obligats i obligades a:

a) A desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical de les persones treballadores.

b) A guardar secret professional, individual o col·lectivament, en totes les matèries de les que obtingui informació amb caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat en el seu mandat. Tota la documentació lliurada per l'empresa a les persones representants del personal ha de ser tractada per aquestes d'acord a l'establert a la legislació vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal. En tot cas, cap document lliurat per la Fundació Pública Barberà Promoció pot utilitzar-se fora del seu àmbit estricte o per finalitats diferents a les que van motivar-ne el lliurament.

c) A notificar a la Fundació Pública Barberà Promoció qualsevol canvi de membres que es produeixi.

#### Article 56. Assemblees.

1. Té legitimitat per a convocar assemblees:

a) Els sindicats, directament o per mitjà dels seus delegats o delegades sindicals.

b) Els delegats i delegades de personal o Comitè d'Empresa, si s'escau.

c) Els i les pròpies treballadores, sempre que el nombre de les persones convocants no sigui inferior al 20% del personal.

2. Les reunions en el centre de treball i dintre de l'horari laboral hauran de ser autoritzades per gerència, prèvia sol·licitud de persona o òrgan legitimat i, en qualsevol cas, la celebració de la reunió no perjudicarà la prestació dels serveis.

3. La sol·licitud de reunió, excepte situacions d'urgència degudament acreditades, haurà de reunir els següents requisits:

a) Haurà de presentar-se amb una antelació mínima de dos dies hàbils a la seva data de celebració.

b) A la sol·licitud s'indicarà la data, hora i lloc de la celebració, l'ordre del dia i les dades dels/de les convocants que acreditin estar legitimats/des per a la seva convocatòria.

La reunió sol·licitada s'entendrà autoritzada tàcitament, si dintre del termini establert, la Fundació Pública Barberà Promoció no manifesta el contrari.

4. Es disposaran de 6 hores anuals per realitzar assemblees dintre de l'horari de treball en les condicions anteriorment establertes.

Aquest dret a compensació es podrà fer extensiu, amb comunicació prèvia a recursos humans, a aquell personal laboral amb jornada diferent a la continuada de matí.

Article 57. Informació sindical.

1. A tots els centres de treball hauran d'existir llocs adients per a l'exposició, amb caràcter exclusiu, de qualsevol anunci sindical.

2. El nombre i distribució dels taulers d'anuncis serà l'adequat al tamany i estructura del centre de treball, de forma que es garanteixi la publicitat més àmplia dels anuncis que s'exposin. En tot cas, les unitats administratives amb ubicació independent, qualsevol que sigui el seu rang, hauran de disposar, al menys, d'un tauler d'anuncis.

## Capítol X Seguretat i salut laboral

Article 58. Seguretat i salut laboral.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció, en col·laboració amb la representació del personal, realitzarà les accions necessàries per a promoure la seguretat i salut laboral del seu personal, mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

2. En les matèries que afectin a la seguretat, higiene i salut laborals, s'aplicaran les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa concordant i d'aplicació.

Article 59. Drets i deures del personal en matèria de seguretat i salut laboral.

1. La persona treballadora té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i psíquica en matèria de seguretat i salut laboral en el treball, així com a participar en la formulació de la política de prevenció del seu centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de seguretat i salut laboral.

2. El personal té el deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legal i reglamentàriament.

Article 60. Equips de protecció individual.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció facilitarà a tot el seu personal els equips de protecció individual que, en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball, les pugui correspondre, considerant com a tals, qualsevol equip destinat a ser portat o subjectat per la persona treballadora perquè la protegeixi d'un o més riscos que puguin amenaçar la seva seguretat o salut, excloent la roba de treball corrent i els uniformes que no estiguin destinats a protegir la salut de la persona treballadora.

2. És obligatori per a tot el personal, l'ús de tots els mitjans de seguretat i equips de protecció individuals posats a la seva disposició. L'incompliment d'aquesta obligació pot motivar l'aplicació del pertinent règim disciplinari i sancionador.

Article 61. Comitè de seguretat i salut laboral.

1. El Comitè de seguretat i salut laboral ( només per aquelles empreses que tinguin una mitja de 50 treballadors anuals ), com a òrgan paritari i col·legiat de participació, serà competent per a portar a terme informes d'estudi, anàlisi i propostes relatives a seguretat, higiene i salut laboral, i aquelles altres competències que li atribueix la pròpia Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. S'ha de constituir un Comitè de Seguretat i Salut a totes les empreses o centres de treball que tinguin 50 o més treballadors, que estarà format pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari o els seus representants, de l'altra.

A les reunions hi poden assistir, amb veu però sense vot, els delegats sindicals i els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa, que no formin part del comitè; i en les mateixes condicions podran participar-hi aquells treballadors de l'empresa que tinguin una qualificació especial en la matèria.

2.El Comitè de seguretat i salut laboral tindrà el seu propi reglament intern de funcionament i, desenvoluparà la seva labor conforme a les facultats que legalment té atribuïdes.

3. Els delegats i delegades de personal o el Comitè d'Empresa, si s'escau, designaran, entre els seus membres, els i les delegades de prevenció, segons el nombre establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els i les quals tindran els drets, facultats i obligacions que estableix la normativa i quedaran integrats en el Comitè de seguretat i salut laboral juntament amb les persones representants designades per la Fundació Pública Barberà Promoció .

Article 62. Vigilància de la salut i revisió mèdica.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció garanteix al seu personal la vigilància periòdica de l'estat de salut en relació amb els riscos inherents al lloc de treball.

2. La vigilància de la salut requerirà del consentiment de la persona. En el cas en què una persona empleada no doni el seu consentiment, ho haurà de manifestar de forma explícita, mitjançant escrit dirigit a recursos humans, en el qual manifesti la seva voluntat de no ser sotmesa a la vigilància de la salut.

3. La Fundació Pública Barberà Promoció realitzarà anualment, a més de la vigilància de la salut, per a tot aquell personal amb una antiguitat mínima de 6 mesos a la Fundació Pública Barberà Promoció que ho sol·liciti, una revisió mèdica general que contindrà, com a mínim, les exploracions següents:

- Anàlisi de sang i orina.
- Revisió de vista i oïda.
- Electro-cardiograma.

La Fundació Pública Barberà Promoció resta obligada a entregar a la persona empleada l'informe mèdic resultant de la revisió. El resultat serà secret, excepte que pugui afectar a terceres persones per les seves característiques epidemiològiques o altres causes.

## Capítol XI Equitat de gènere

Article 63. Assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.

1. El personal al servei de la Fundació Pública Barberà Promoció té dret a que es respecti la seva intimitat i dignitat. Per això, es vetllarà per la seva protecció, especialment, davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o per raó de sexe.

2. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, per part de companys/es, superiors i/o subordinats/des, seran considerades faltes greus o molt greus en funció dels fets i les circumstàncies que conquereixin i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, personant-se com a part la Fundació Pública Barberà Promoció.

3. La Fundació Pública Barberà Promoció en compliment del que disposen els articles 51.e) i 62 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, implementarà el protocol de prevenció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, que fou aprovat pel Patronat de la Fundació el sessió ordinària de 4 de juliol de 2017

Tal i com regula l'esmentat protocol, la comissió de seguiment prevista al mateix elaborarà l'oportú informe anual on es recolliran les actuacions dutes a terme, tant en intervencions en casos, com tot el que fa referència a la prevenció.

La Fundació Pública Barberà Promoció oferirà formació específica per a tot el personal de l'entitat anualment sobre el protocol de prevenció d'assetjament sexual i identitat de gènere i dintre de la prevenció de riscos laborals serà una formació obligatòria per a tot el personal.

Les persones treballadores de la Fundació Barberà Promoció tenen dret a conèixer i participar en les activitats establertes al protocol de prevenció, actuació o resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe a la feina. Així mateix tenen dret a ésser informats de que l'empresa disposa de mecanismes de prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual. De que l'assetjament sexual és un risc laboral que contempla l'article 45 i següents de la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i que és obligació de l'empresari garantir la seguretat i salut del personal en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Article 64. Violència masclista.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció i la representació del personal, conscients de la xacra que suposa la violència masclista en la nostre societat, adquireixen el compromís de incorporar a aquest document tota aquella regulació legal que resulti pertinent per a l'emparament de les dones víctimes d'aquest tipus de violència i, a treballar en la confecció d'un protocol d'actuació davant d'aquests supòsits.

2. Amb la voluntat expressada al paràgraf anterior, resultaran d'aplicació, entre d'altres, les següents mesures i/o compromisos:

a) La Fundació Pública Barberà Promoció garantirà l'assistència i l'assessorament psicològic i jurídic especialitzat a les empleades que ho necessitin per raó de violència masclista a través del SIAD (Servei d'informació i atenció a les dones) on podran disposar de serveis específics a nivell social, psicològic i jurídic, disposant a aquests efectes del permís horari oportú pertinentment justificat.

b) L'empleada afectada per violència masclista tindrà dret a la reordenació del seu temps i espai de treball, així com a la reducció de la jornada laboral prevista a l'article 24 del present Conveni.

No tindrà la consideració de falta el retard i l'absència del treball d'una empleada que tingui causa en la violència masclista.

c) L'empleada afectada per violència masclista tindrà dret a la suspensió temporal de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i el dret a l'extinció del contracte de treball, en els termes previstos a l'article 21 de la Llei 1/2004, de 28 de desembre de 2012, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Així mateix, les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere acreditada pels serveis social d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com a faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les persones treballadores que dóna dret al naixement dels referits drets laborals s'haurà d'acreditar mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la persona treballadora víctima de violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Article 65. Pla intern d'igualtat de tracte i d'oportunitats per a dones i homes.

La Fundació Pública Barberà Promoció està obligada a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determina en la legislació laboral.

## Capítol XII Mesa d'Ocupació

Article 66. Mesa d'Ocupació.

1. A l'entrada en vigor del present Conveni, es constituirà una Mesa d'Ocupació, integrada de forma paritària per les persones representants de la Fundació Pública Barberà Promoció i del personal.

2. La Mesa d'Ocupació tindrà com a objecte la realització d'estudis i propostes en la línia de:

- a. Creació i provisió de places fixes anuals.
- b. Reducció de l'ocupació temporal.
- c. Participació en l'elaboració de les bases de selecció.
- d. Ocupació temporal no inferior als 6 mesos de durada, salvant excepcions.

3. La Mesa d'Ocupació celebrarà les seves reunions amb una periodicitat semestral tenint lloc al juny i al desembre.

4. La Fundació Pública Barberà Promoció, en l'àmbit de la seva dotació pressupostària i de la normativa vigent, durant la vigència del present Conveni, fomentará la creació i la millora de la qualitat de l'ocupació, comproment-se a:

- Cobrir les vacants que es produeixin a la plantilla.
- Mantenir tots els llocs de treball durant la vigència del present Conveni.
- Consolidar com a fixes les places actualment cobertes amb caràcter temporal, en aquells supòsits en que l'activitat que es desenvolupa des de les mateixes tingui previsió de continuïtat en el temps.
- Cobrir les situacions d'IT que es produeixin en la plantilla, sempre conforme a criteris de necessitats del servei.
- A la no externalització dels serveis, sempre que això resulti factible.

## Capítol XIII Condicions de caràcter social

Article 67. Fons social.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció assignarà la quantitat de 7.500,00 EUR anual per a la constitució d'un fons social que té per objecte facilitar al personal fix i al personal temporal amb una antiguitat superior a tres anys a l'entitat, préstecs sense interès, de fins a un import de 1.000,00 EUR per persona treballadora, per atendre situacions de primera necessitat que es presentin de forma excepcional i resultin imprevisibles.

2. Les sol·licituds de fins a 500,00 EUR estan exemptes de justificació de les causes que les motiven, si bé, tant la representació del personal com de la Fundació Pública Barberà Promoció, poden sol·licitar discrecionalment informació al respecte.

Les sol·licituds de quantia superior a 500,00 EUR hauran de justificar-se documentalment, i només es concediran per atendre a les següents necessitats:

a) Despeses de vivenda:

- Reparacions d'averies d'instal·lacions o equipaments bàsics d'aparells de cuina o calefacció, o substitució dels mateixos, en cas de no poder procedir a la seva reparació o que aquesta sigui molt costosa econòmicament.

- Despeses de nova instal·lació com a resultat de formació de parella estable o canvi de domicili, reparacions, instal·lacions i adquisició d'aparells de cuina o calefacció.

b) Despeses mèdiques o de farmàcia que afectin a l'interessat o interessada, cònjuge i parents de primer grau, sempre que convisquin amb el o la sol·licitant.

c) Pagaments d'hipoteques de primera residència.

d) Pagaments imprevistos a Hisenda, Administració de Justícia o altres organismes oficials.

e) Pagament de matrícules de graus superiors o estudis universitaris del personal o dels seus familiars fins al 1r grau que convisquin amb la persona treballadora sol·licitant.

3. La sol·licitud, necessàriament haurà d'acompanyar-se de la documentació justificativa corresponent, que haurà de contenir, com a mínim, la denominació de la raó social que expedeix el document, la seva direcció i nombre o codi d'identificació fiscal, descripció de la venda o servei a realitzar i data d'expedició del document.

Si les sol·licituds no reuneixen els requisits formals pertinents, s'atorgarà un termini de 10 dies hàbils per a la seva subsanació, transcorregut el qual sense que hagin estat subsanats els defectes o no s'hagi presentat la documentació requerida, s'arxivaran sense cap més tràmit.

4. Els préstecs hauran de retornar-se íntegrament dintre de l'any natural en què es concedeixin, i es descomptaran de la nòmina de la persona treballadora en tantes parts iguals com a mesos faltin per a la finalització de l'any natural, o bé, de les pagues extres de juny i desembre.

Mentre tingui un préstec pendent de la seva total devolució, la persona treballadora afectada no podrà sol·licitar un nou préstec.

En cas de produir-se l'extinció de la relació estatutària o laboral d'un o una treballadora amb un préstec pendent de devolució, l'import pendent de devolució es deduirà de la liquidació corresponent. En el supòsit que existeixi una diferència en contra de la persona treballadora, aquesta haurà d'efectuar el seu reintegrament en el termini màxim de quinze dies comptats des de la data de la comunicació de la liquidació.

5. No podran efectuar sol·licituds de préstec pel mateix concepte els i les treballadores que formin part d'una mateixa unitat familiar.

6. El fons social es gestionarà conjuntament entre la representació del personal i de la Fundació Pública Barberà Promoció. Amb aquesta finalitat, totes les sol·licituds hauran de ser prèviament informades pel delegat o delegada designada a aquests efectes per la representació del personal.

Periòdicament, la Intervenció de fons de la Fundació Pública Barberà Promoció facilitarà a la representació del personal la situació de saldo disponible del fons social.

7. L'import de la bestreta sol·licitat, atesa la seva consideració legal de retribució en espècie, es cotitzarà per la diferència entre l'interès pagat (0%) i l'interès legal vigent en el període i se li aplicarà la retenció d'IRPF corresponent.

Article 68. Assistència jurídica.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció garantirà l'assessorament i defensa jurídica al personal que, per motius de la seva feina i en el desenvolupament de les seves funcions, tingui

algun conflicte o sigui demandat en un procediment judicial relacionat amb les tasques pròpies del seu càrrec o categoria, sempre que l'entitat no s'hagi constituït en part contrària al mateix.

L'assessorament i defensa jurídica inclou els supòsits en els quals el personal tingui la condició de denunciador o demandant, sempre que existeixi comú acord entre la Fundació Pública Barberà Promoció i la persona empleada, per a la interposició de la demanda o denúncia i per a la designació dels serveis de procuradoria i/o advocacia que resultessin necessaris.

2. No correspondrà aquesta assistència quan els fets que donin lloc al conflicte o procediment judicial es produeixin per una conducta negligent o culpable de la persona treballadora que, amb independència de les actuacions judicials, podria donar lloc a la incoació d'expedient disciplinari contra el/la mateix/a per part de la Fundació Pública Barberà Promoció.

#### Capítol XIV Regulació de l'ús de les noves tecnologies

Article 69. Regulació de l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació.

1. Com a conseqüència dels canvis incorporats per les noves tecnologies informàtiques de la informació i comunicació, ha sorgit una nova situació que pot suposar un ús no desitjat d'aquestes i és necessari regular les normes que han de regir la utilització de les eines i mitjans tècnics posats a disposició del personal.

2. A aquest efecte, s'acorden les següents normes de funcionament per a regular l'ús d'Internet i correu electrònic:

a) Amb caràcter general, no es podrà utilitzar el correu electrònic i Internet per a fins particulars. Tampoc aplicacions de missatgeria instantània personal quan l'objecte es la informació de temes fora de l'àmbit laboral.

b) En aquest sentit, no es podran utilitzar aquests mitjans per a realitzar enviaments massius de missatges, enviar missatges amb annexes de gran capacitat o realitzar enviaments sense relació amb l'exercici professional que interfereixin en les comunicacions de la resta del personal o pertorbin el normal funcionament de la Fundació Barberà Promoció.

c) El personal ha d'abstenir-se de consultar pàgines web, de descarregar programes o aplicacions sense autorització prèvia i de connectar-se a xats, fòrums de discussió o grups de treball que no tinguin relació directa amb les funcions i tasques assignades.

d) L'incompliment d'aquestes normes determinarà la utilització per part de la Fundació Pública Barberà Promoció de les restriccions que consideri oportunes en la utilització d'aquests mitjans i l'aplicació del règim disciplinari, si procedeix.

e) En cas d'indisidell d'un ús il·lícit o abús per part d'una persona treballadora la Fundació Pública Barberà Promoció podrà realitzar les comprovacions oportunes i, si fos necessari, es realitzarà una auditoria a l'ordinador de la persona empleada o en els sistemes que ofereixen el servei, que s'efectuarà en horari laboral i en presència d'algun representant del personal o de l'organització sindical que aquesta estimi oportú, sempre amb el respecte a la dignitat i intimitat de la persona empleada.

3. L'ús per part de les organitzacions sindicals d'Internet i correu electrònic per a la realització de la seva funció, es portarà a terme d'una forma mesurada, sense pertorbar el normal funcionament de la Fundació Pública Barberà Promoció.

#### Capítol XV Drets, codi de conducta i règim disciplinari

Article 70. Deures de les persones treballadores. Codi de conducta.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni està obligat a desenvolupar amb diligència les tasques que tingui assignades i vetllar per l'interès general amb subjecció i observança de l'ordenament jurídic, i a actuar d'acord amb els següents principis: objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental i respecte a la igualtat entre homes i dones, que inspiren el codi de conducta de les persones treballadores configurat pels principis ètics i de conducta recollits als articles 71 i 72 del present Conveni.

#### Article 71. Principis ètics.

Les persones treballadores, en l'exercici de les seves funcions, adequaran la seva actuació als següents principis ètics:

1. Les persones treballadores respectaran la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
2. La seva actuació perseguirà la satisfacció dels interessos generals de la ciutadania i es fonamentarà en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualsevol altres que puguin col·lidir amb aquest principi.
3. Ajustaran la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus càrrecs superiors, companyes i companys, subordinats i subordinades i amb la ciutadania.
4. La seva conducta es basarà en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir discriminació alguna per raó de naixença, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
5. S'abstindran en aquells assumptes en els quals tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui suposar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
6. No contrauran obligacions econòmiques ni intervindran en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan pugui suposar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
7. No acceptaran cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
8. Actuaran d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i vetllaran per la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
9. No influiran en agilitar o resoldre tràmits o procediments administratius sense justa causa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici de les persones titulars de càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan suposi un menyscapte dels interessos de tercers.
10. Compliran amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si escau, resoldran dintre de termini els procediments o expedients de la seva competència.
11. Exerciran les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic, abstenint-se no solament de conductes contràries al mateix, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.
12. Guardaran secret de les matèries classificades o de les matèries la difusió de les quals estigui prohibida legalment, i mantindran la deguda discreció sobre aquells assumptes que



coneguin per raó del seu càrrec, sense que puguin fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

#### Article 72. Principis de conducta.

Les persones treballadores, en l'exercici de les seves funcions, adequaran la seva conducta als següents principis ètics:

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans i a les ciutadanes, als seus càrrecs superiors i a la resta del personal de l'entitat.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de forma diligent i complint la jornada i l'horari establerts.
3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels càrrecs superiors, tret que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, en aquest cas les posaran immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció procedents.
4. Informaran a la ciutadania sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.
5. Administraran els recursos i béns públics amb austeritat, i no utilitzaran els mateixos en profit propi o de persones properes. Tindran, així mateix, el dret de vetllar per la seva conservació.
6. Es rebutjarà qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici de l'establert en el codi penal.
7. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus/seves posteriors responsables.
8. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.
9. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.
10. Posaran en coneixement dels seus càrrecs superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de les funcions de la unitat en la qual estiguin destinats/des. A aquests efectes, es podrà preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes de les persones treballadores que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.
11. Garantiran l'atenció a la ciutadania en la llengua que ho sol·liciti, sempre que sigui oficial en el territori, i ajustaran la seva actuació a la normativa establerta per l'entitat en relació a l'ús de la llengua catalana.

#### Article 73. Règim disciplinari.

1. El personal queda subjecte al règim disciplinari establert en el Títol VII del Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i en les normes que les lleis de la funció pública dictin en el seu desenvolupament.
2. Mentre no es dictin les normes de desenvolupament de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el règim disciplinari de les persones treballadores, en allò no determinat en el referit Títol VII o en el present Conveni, es regirà pel que s'estableix al respecte en el Decret 214/1990, de 30 de juliol, del Reglament del personal al servei de les entitats locals, en el Decret legislatiu 1/1997, del text refós de la normativa de funció pública de Catalunya, i en aquella normativa específica que pogués resultar d'aplicació.

#### Article 74. Exercici de la potestat disciplinària.

1. La Fundació Pública Barberà Promoció corregirà disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pogués derivar-se d'aquestes infraccions, amb subjecció als principis establerts legalment per a l'exercici de la potestat disciplinària.

2. Les faltes, sempre que siguin constitutives d'un incompliment culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per l'òrgan competent, d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

3. Tota falta comesa pel personal es qualificarà com a lleu, greu o molt greu.

4. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

5. La imposició de sancions per faltes molt greus serà notificada a la representació legal dels/de les treballadors/es.

Article 75. Graduació de les faltes.

1. Són faltes lleus:

a. El retard, la negligència o descurança en el compliment de les seves funcions.

b. La lleugera incorrecció vers el públic o vers el personal al servei de la Fundació Pública Barberà Promoció

c. Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.

d. L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e. Les faltes repetides de puntualitat dintre del mateix mes sense causa justificada.

f. La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

g. La no comunicació amb l'antelació prèvia deguda de la inassistència al treball per causa justificada, excepte que s'acredités la impossibilitat de la notificació.

h. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada per breus períodes de temps i sempre que això no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses. Si hagués causat risc, segons la gravetat, la falta podrà qualificar-se com a greu o molt greu.

i. L'embriaguesa no habitual en el treball.

j. En general, l'incompliment de deures per negligència o per descurança excusable.

2. Són faltes greus:

a. L'incompliment de les ordres que provenen dels càrrecs superiors relatives a les tasques pròpies del lloc de treball, dintre dels límits assenyalats a l'article 152.b) del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

b. La falta de consideració vers el personal al servei de Fundació Pública Barberà Promoció en l'exercici de les seves funcions.

c. Originar enfrontaments en els centres de treball o prendre part en els mateixos.

d. L'incompliment del deure de reserva professional, en allò que es refereix als assumptes que conegui per raó de les funcions que li són encomanades, d'acord amb l'article 152.c) del Decret

214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

e. El fet de causar, per negligència o mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.

f. La negativa a desenvolupar tasques que se li ordenen pels càrrecs superiors per a satisfer necessitats sobrevingudes d'urgent compliment.

g. Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.

h. La reincidència en faltes lleus.

i. En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivades de la funció encomanada a la persona treballadora.

j. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

k. Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a la Fundació Pública Barberà Promoció.

l. La tolerància dels càrrecs superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats/des.

m. L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a la Fundació Pública Barberà Promoció o als/a les ciutadans/anes i no constitueixin falta molt greu.

n. La falta de rendiment que afecti al funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.

o. L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.

p. La tercera falta injustificada d'assistència en un període de 3 mesos, quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.

q. L'atemptat greu contra la dignitat de les persones treballadores o de la Fundació Pública Barberà Promoció.

r. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que es detectin els incompliments injustificats de la jornada de treball.

s. La manca de cura i neteja personal quan pugui afectar a la prestació del servei i sempre que, prèviament, hagués existit l'oportuna advertència.

t. La realització, sense l'oportú permís de treballs particulars durant la jornada així com la utilització d'eines, maquinària, vehicles i en general, béns de l'empresa per als que no estigués autoritzat o per a usos aliens als del treball encomanat, inclòs fora de la jornada de treball.

u. L'enterboliment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència en la Seguretat Social.

v. L'embriaguesa habitual en el treball.

Als efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer a l'últim de cadascun dels dotze que integren l'any.

3. Són faltes molt greus:

- a. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, diversitat funcional, edat, sexe, orientació sexual, gènere, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, diversitat funcional, edat, sexe, gènere, orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- b. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que té encomanades.
- c. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a la Fundació Pública Barberà Promoció o a la ciutadania.
- d. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a que tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- e. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- f. El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- g. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa o àmbit.
- h. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un càrrec superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- i. L'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.
- j. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret a la vaga.
- k. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- l. L'assetjament laboral.
- m. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- n. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de company/es o, de qualsevol altra persona dintre de l'àmbit laboral.
- o. La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene degudament advertida.
- p. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte aliena o pròpia.
- q. La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal, aquella situació en la qual, amb anterioritat a la comissió del fet, la persona treballadora hagués estat sancionat/da dues o més vegades per faltes greus, encara que de diferent naturalesa, durant el període d'1 any.
- r. La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en 10 ocasions durant 6 mesos, o en 20 ocasions durant 1 any, degudament advertida.
- s. La inassistència injustificada al treball durant 3 dies consecutius o 5 dies alterns en un període d'1 mes.

t. També seran faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en Llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya.

#### Article 76. Sancions.

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

- a. Acomiadament disciplinari del personal, que només podrà sancionar la comissió de faltes molt greus.
- b. Suspensió ferma de funcions, o de sou i feina amb una duració màxima de 6 anys.
- c. Demèrit, que consistirà en la penalització, a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- d. Advertiment.
- e. Qualsevol altre que s'estableixi per Llei.

2. L'abast de cada sanció s'establirà tenint present el grau d'intencionalitat, descuit o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la reiteració o reincidència, així como el grau de participació.

#### Article 77. Prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuen als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

2. El termini per a la prescripció iniciarà el seu còmput des de que la falta s'hagués comés, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. El de les sancions des de la fermesa de la resolució sancionadora.

### ANNEX I

#### Subfactors de meritació variable

En aplicació de l'article 28 d'aquest conveni es recullen al present annex tots aquells subfactors de meritació variable del complement específic que resultaran d'aplicació al personal en els termes, circumstàncies, condicions i requisits que per a cadascun d'ells s'expressa en els següents articles.

#### Article 1. Disposicions generals d'aplicació comú.

Seran d'aplicació comú a tots els subfactors recollits en l'article 2 del present annex les normes i criteris que es relacionen a continuació, excepte especificació en contrari:

- a) Les quantitats assignades als subfactors i que estan recollides al següent article en la seva quantia bruta, s'actualitzaran anualment, en el mateix percentatge en que s'incrementin les retribucions de la plantilla.
- b) El dret a la percepció del subfactor estarà directament lligat a la disponibilitat real per a l'exercici de les funcions encomanades i la realització efectiva d'aquesta funció quan i en les condicions que les necessitats del servei ho requereixin i es percebrà independentment de les retribucions ordinàries que corresponguin al lloc de treball que ocupi la persona que les realitzi.
- c) Quan la persona que tingui assignades les funcions objecte del subfactor es trobi indisposat per a realitzar-les, el subfactor el percebrà, íntegra o proporcionalment al temps de

desenvolupament, la persona que realitzi en la seva substitució les funcions que es retribueixen.

d) Als efectes interpretatius d'aplicació del que disposen els apartats b) i e) del present article, respecte de l'exigència de disponibilitat real per a la percepció deis subfactors, s'estableix que aquest requisit no abasta aquells supòsits en que l'empleat/da es troba en una situació transitòria de contingència protegida pel sistema de la seguretat social o en situació d'indisposició temporal avalada pels serveis mèdics competents, atenent el caràcter gravós i involuntari de la pròpia naturalesa d'aquestes situacions, motiu pel qual l'esmentada exigència ha de decaure i esdevenir inaplicable en els referits supòsits.

e) L'empleat o empleada designada realitzarà, alternativament, les funcions establertes amb caràcter general per al lloc de treball que ocupi o les funcions esmentades per aquest subfactor, segons les necessitats de la Corporació en cada moment.

f) El subfactor no podrà de cap manera, incorporar-se, integrar-se ni consolidar-se a la massa salarial de la persona que realitzi les tasques que corresponguin al lloc de treball que ocupi la persona que les realitzi.

g) L'abonament del subfactor s'haurà de consignar en el rebut de salari de forma diferenciada a la resta de conceptes retributius amb la seva corresponent denominació.

h) L'assignació del subfactor serà facultat discrecional de l'alcaldia o òrgan delegat. La revocació de l'assignació no generarà cap tipus de dret adquirit ni indemnització o compensació de cap classe.

Article 2. Subfactors de meritació variable.

1. Seran d'aplicació al personal els subfactors de meritació variable del complement específic, amb les normes i criteris comuns expressats a l'article anterior i en els termes específics que per a cadascun d'ells s'estableix al seu corresponent epígraf.

2. Els subfactors que, una vegada vigent el present Conveni, es poguessin aprovar amb posterioritat per l'òrgan competent, s'afegiran a aquest Annex.

## ANNEX II

### Categories professionals i quadre retributiu

En aplicació de l'article 42 d'aquest Conveni es recullen al present annex les diferents categories professionals i el quadre retributiu de la Fundació Pública Barberà Promoció en la data d'aprovació del present Conveni.

Denominació	GR.	Sou Base
Gerent	A1	46.235,16
Direcció Tècnica	A1	46.235,16
Responsable	A1	35.908,75
Tècnic/a	A2	25.814,46
Tècnic especialista Administració	C1	25.188,39
Administratiu	C1	25.188,39
Auxiliar administratiu	C2	18.782,00
Peó	AP	15.002,26

1. En el període 2019-2020 es realitzarà la relació de llocs de treball (RLT) en la que es detallaran les funcions, atribucions i comeses. La RLT contindrà, si més no, la denominació i

les característiques essencials del llocs, els requisits essencials per ocupar-los; el grup, la categoria professional i el règim jurídic aplicable; i la forma de provisió dels llocs.

2. Els complements específics s'aplicaran un cop es disposi de la RLT.

3. Aquestes taules salarials seran objecte de negociació per part de la Comissió de seguiment del conveni.

Barcelona, 11 de novembre de 2019

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