



RESOLUCIÓ de 25 de setembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08103222012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya per als anys 2020-2023, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juny de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció i publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya per als anys 2020-2023 (codi de conveni núm. 08103222012020) 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 L'AGÈNCIA DE CIBERSEGURETAT DE CATALUNYA PER ALS ANYS 2020-2023.

Preàmbul i determinació de les parts signants.

Els integrants de la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya, formada per una banda, per la representació de la part empresarial, en la persona del seu director, senyor Oriol Torruella i Torres, i del director de serveis corporatius senyor Xavier Balanyà Pérez, i per altre banda, per la representació legal dels treballadors, en les persones del seus delegats de personal, els senyors Xavier Inglès Rubinat, Pedro Lendínez Zaragoza, i Santiago Romeu Sala, els quals es reconeixen representativitat i legitimitat suficient per a la negociació el present Conveni col·lectiu.

Capítol I Disposicions generals

Article 1- Àmbit.

Aquest Conveni col·lectiu és d'àmbit d'empresa, i regularà les relacions laborals entre l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya, (d'ara endavant Agència) i els seus empleats en l'àmbit territorial de la província de Barcelona.

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

Article 2. Vigència.

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB).

Article 3. Durada.

El Conveni tindrà una durada de quatre anys.

Article 4. Denúncia.

El Conveni col·lectiu el podran denunciar les parts per a la seva rescissió o revisió.

La denúncia es farà per escrit, i es dirigirà a l'altra part i a l'autoritat laboral amb una antelació mínima de trenta dies respecte al venciment inicial o al de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 5. Pròrroga.

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat en la seva totalitat automàticament a partir de la data d'acabament, per períodes successius d'una anualitat, en el cas que no sigui denunciat per cap de les parts.

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

Article 6. Prelació normativa.

Les normes d'aquest Conveni col·lectiu s'aplicaran amb caràcter prioritari i preferent respecte a qualsevol altre disposició o norma legal.

En allò no previst en el present Conveni col·lectiu, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i les altres disposicions legals de caràcter general que regulen les relacions de treball, així com totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació a l'Agència.

Article 7. Vinculació amb la totalitat.

Aquest Conveni col·lectiu estarà vinculat amb la totalitat fins i tot en el cas que amb alguns contractats s'estableixin condicions diferents o especialitzades.

En el supòsit que alguna de les condicions pactades fos nul·la, ineficax o no vàlida, segons resolució de l'autoritat laboral o per sentència judicial ferma, les parts, mitjançant la Comissió Negociadora, disposaran d'un termini de 30 dies per renegociar la condició, amb l'objecte de restablir l'equilibri de les recíproques obligacions i drets que s'hagin pogut trencar en perjudici d'alguna de les parts. Si en el termini de 30 dies la Comissió Negociadora no ha arribat a acords, se sotmetrà a un arbitratge de dret, sotmès als requeriments previstos a la normativa de pressupostos vigent.

Article 8. Clàusula de garantia.

Si durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu es produeix un canvi a la forma jurídica de l'Agència, això no comportarà la pèrdua de vigència del mateix, sinó que la nova entitat se subrogarà en la posició d'aquest.

Capítol II Comissió Paritària

Article 9. Comissió Paritària.

S'haurà de designar una Comissió Paritària de representació de les parts negociadores per estudiar, interpretar i decidir totes les qüestions que li siguin atribuïdes, i determinar els procediments per resoldre les discrepàncies en el sí de l'esmentada Comissió.

9.1. Composició:

La Comissió Paritària tindrà sis components amb veu i vot, tres per part de la direcció de l'empresa i tres per part de la representació legal dels treballadors.

9.2. Funcions:

- Interpretar el Conveni i vetllar pel seu compliment i correcta aplicació.
- Mediació i resolució dels conflictes derivats de la interpretació del Conveni.
- Vetllar per les polítiques laborals a aplicar per adaptar els llocs de treball de l'entitat a la realitat econòmic social. Entre d'altres, avaluar i impulsar polítiques, d'igualtat de gènere i foment de la inclusió de la dona en el sector de la ciberseguretat, noves formes de treball, innovació en el lloc de treball, incorporació de noves tecnologies i sintonia amb el mercat laboral de la ciberseguretat.
- Arbitratge en els conflictes individuals o col·lectius quan les parts interessades s'hi sotmetin prèviament per escrit. El resultat de l'arbitratge serà vinculant per a les parts.

9.3. Procediment:

La Comissió Paritària es reunirà quan se li sotmeti qualsevol dels problemes de l'àmbit de les funcions que li són pròpies.

A partir del moment en què se li plantegi el problema, la Comissió disposarà d'un termini de quinze dies hàbils per reunir-se, i trenta dies més per prendre la seva decisió.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran per majoria simple i, perquè siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar composta per les sis persones, tres per part de la direcció i tres per part de la representació legal dels treballadors.

Si en l'esmentat termini de quinze dies aquesta Comissió no arriba a cap acord, se sotmetrà a un arbitratge de dret, sotmès als requeriments previstos a la normativa de pressupostos vigent.

De totes les actuacions de la Comissió Paritària se n'aixecarà acta que signaran tots els components.

Capítol III Classificació professional

Article 10. Qualificació i classificació del personal.

10.1. Normes generals:

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació professional valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclougui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors.

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans a l'estructura organitzativa a l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional i la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o qualsevol altre índole.

10.2. Factors de valoració:

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional i nivell són els següents:

A) Coneixement:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, si s'escau, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, certificats, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de las tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau amb què es supervisen i ordenen les funcions i tasques atenent a, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

F) Complexitat:

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors esmentats anteriorment en la tasca o el lloc assignat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

10.3. Formació i Desenvolupament professional:

Quan es requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscabar la seva formació i desenvolupament professional.

10.4. Garanties funcionals:

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el treballador, atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents malgrat estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels

Treballadors. S'estableix un període transitori màxim d'un any per adaptar-se a la nova classificació professional prevista en el present conveni col·lectiu.

Article 11. Grups i nivells professionals.

11.1. Classificació professional.

La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups, categories i nivells, i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquests.

S'entendrà per grup professional el que agrupa unitàriament les titulacions necessàries per desenvolupar els diferents llocs de treball, llevat de l'excepció que s'estableix en l'article 12.

La categoria professional que respon a l'activitat funcional agrupa un conjunt de nivells professionals de similar aptitud professional i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional.

El nivell professional s'assignarà en funció de les especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal dins de les diferents categories.

A les persones de la plantilla actual afectades per aquest Conveni no se'ls poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual, llevat que en un futur el servei ho requereixi.

GRUPS PROFESSIONALS

GRUP PROFESSIONAL A

Criteris generals:

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

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

Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques: Exemples.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Definició i seguiment dels objectius operatius de l'àrea en coherència amb l'estratègia de l'entitat.
2. Coordinar, supervisar i avaluar l'exercici de l'activitat de l'àrea d'acord amb els nivells de qualitat, eficiència i eficàcia establerts.
3. Gestió de l'àrea en el seu funcionament ordinari, operatiu i del seu equip humà.

4. Planificació i gestió de l'exercici de l'activitat dels responsables de les línies dels serveis i els serveis, així com de les necessitats d'aprovisionament existents.

5. Seguiment i control de l'execució contractual dels serveis externalitzats per la seva àrea.

6. Informar a la direcció general de l'activitat de l'àrea per mitjà dels indicadors i les mètriques de servei adients.

7. Informar de les necessitats formatives i competencials del personal laboral de l'entitat al seu càrrec.

8. Proposar les millores que consideri adients per a l'optimització de l'àrea per a l'exercici de les funcions establertes.

Aquest grup professional es compon de les categories següents:

- Directors/es d'àrea

GRUP PROFESSIONAL B

Criteris generals:

Són treballadors que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies. Governen tècnicament i operativa l'activitat derivada de la prestació dels serveis que tenen sota la seva responsabilitat. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació en una àrea o servei.

Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques: Exemples.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Gestió de la demanda i la capacitat dels serveis.
2. Coordinar amb els responsables i coordinadors de servei l'activitat derivada de la prestació i fer-ne un seguiment.
3. Gestionar l'operativa dels equips tècnics propis de l'entitat i dels proveïdors contractats.
4. Fer un seguiment dels nivells de qualitat de la prestació dels serveis.
5. Interpretar i supervisar els resultats i lliurables de l'execució dels serveis, aportar els indicadors i les mètriques pertinents.
6. Coordinar i gestionar l'evolució i transformació del servei en coordinació amb el director d'àrea.
7. Determinar els criteris i l'orientació per a la prestació dels serveis.
8. Coordinar l'activitat amb els seus homòlegs dins l'organització.
9. Difondre i adoptar les seves normes, estàndards i protocols en matèria TIC i de ciberseguretat.

10. Elaborar, desplegar i mantenir actualitzat el programa de ciberseguretat d'acord amb els criteris i les directrius en matèria de ciberseguretat.

11. Desplegar i coordinar les actuacions establertes en el programa de ciberseguretat, dissenyat, desenvolupat i actualitzat per al departament, en coherència amb l'estratègia de ciberseguretat de la Generalitat de Catalunya i en compliment amb el marc normatiu vigent.

12. Governar la relació en àmbit de ciberseguretat amb el departament o homònims.

13. Interpretar i traslladar el nivell de risc en matèria de ciberseguretat d'un departament, desplegant les mesures i les iniciatives previstes al programa de ciberseguretat que en mitigui el seu impacte.

14. Coordinar amb els responsable de línia de servei l'activitat a desplegar dins d'un departament.

Aquest grup professional es compon de les categories següents:

- Responsable de línia de servei
- Responsable de seguretat de la Informació dels diferents departaments de la Generalitat de Catalunya

GRUP PROFESSIONAL C

Criteris generals:

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

Formació:

Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques: Exemples.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Planificar com atendre la demanda atenent les capacitats i prioritats establertes amb els coordinadors del servei.
2. Organitzar i coordinar l'activitat ordinària i operació dels serveis.
3. Establir les directrius tècniques en coordinació amb els responsables de línies de servei.
4. Gestionar i validar l'operació del servei i reportar-ne l'activitat als responsables de línies de servei.
5. Definició dels projectes en els seus requeriments i objectius.
6. Planificació de les activitats i fites del projecte atenent el calendari d'execució.
7. Coordinació amb les diferents parts implicades en el projecte la seva execució.
8. Gestió i seguiment de les activitats.
9. Coordinació i supervisió de l'activitat dels proveïdors assignats als projectes.

10. Reportar i notificar l'estat i evolució del projectes, indicant els riscos potencials o desviacions de calendari i/o econòmics.

Aquest grup professional es compon de les categories següents:

- Responsable de servei
- Gestor de projectes

GRUP PROFESSIONAL D

Criteris generals:

Són treballadors que realitzen funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme treballs de menor execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i raonament, comportant supervisió la responsabilitat de les mateixes.

Formació:

Titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en la pràctica de la professió.

Tasques: Exemples.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Desenvolupar l'activitat pròpia del servei.
2. Valorar i informar de les millores potencials en els procediments administratius establerts.
3. Notificar i informar analíticament del resultat de la seva activitat.
4. Coordinar amb els responsables de línia de servei i els responsables de servei, l'activitat que exerceix en aquells àmbits on existeixi una interacció.

Aquest grup professional es compon de les categories següents:

- Tècnic administratiu

GRUP PROFESSIONAL E

Criteris generals:

Són treballadors que realitzen tasques que s'exerceixen amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació:

Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Tasques: Exemples.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equivalents a les següents:

1. Realitzar les tasques administratives encomanades en compliment amb els processos establerts per l'entitat.
2. Reportar i informar al seu superior l'activitat executada.
3. Atendre i registrar les notificacions i entregues dirigides a l'entitat.
4. Exercir tasques pròpies de recepció i secretariat.

Aquest grup professional es compon de les categories següents:

- Administratiu

Article 12. Progressió professional.

Cada grup professional contempla diferents llocs de treball que suposen una progressiva assumpció de funcions i responsabilitats de manera, que el treballador es pugui desenvolupar professionalment dintre del mateix grup. Les responsabilitats aniran associades a diferents nivells salarials dintre dels intervals de la taula salarial.

L'entitat vetllarà per la progressió professional dels treballadors de l'Agència per afavorir el seu desenvolupament professional, ja sigui dintre del mateix grup o a través d'un canvi de grup professional.

Per valorar aquesta progressió professional la direcció tindrà en compte els aspectes següents:

- Que el rendiment del treballador, la seva adaptació al lloc de treball i la seva actitud davant la feina siguin bones.
- Que les funcions i responsabilitats del treballador estiguin dins de la definició del grup professional i nivell superior o s'hagin vist incrementades dintre del grup al qual pertany.
- Que les competències professionals del treballador el capacitin per assolir més funcions i responsabilitats, ja siguin del seu grup professional o del grup superior sempre i quan hi hagi una vacant.

Per als ascensos i les promocions del personal, es requereixen les aptituds, les titulacions, les competències i capacitació provada, així com l'històric professional en relació amb el lloc de treball a promocionar, sempre que hi hagi una vacant. En cap cas, l'ascens podrà venir donat pel simple transcurs del temps, excepte en aquells casos que el present Conveni prevegi.

Amb la finalitat de facilitar la promoció interna dels treballadors, totes les places vacants es publicaran internament en primer lloc, tal i com s'exposa en l'article 14.1. No obstant això, es pot, previ consens amb els representants dels treballadors, fer una única publicació amb caràcter públic, ates que els treballadors interns també es podrien adherir a la convocatòria.

Excepcionalment, al personal indefinit, se li podrà reconèixer la pertinença a un grup professional, tot i no disposar de la titulació requerida, sempre que aquesta no sigui estrictament necessària per al desenvolupament del lloc de treball, si existeix gran capacitat provada en la realització de tasques i funcions concretes a realitzar adquirides per la llarga experiència en l'Agència.

Capítol IV **Contractació de personal**

Article 13. Plantilla de personal de l'Agència.

La plantilla de personal de l'Agència està integrada pels empleats vinculats per la relació laboral comuna de caràcter indefinit fix, interins i temporals.

L'entitat decidirà l'ocupació de vacants o amortitzacions d'acord amb criteris d'eficàcia empresarial, respectant la legislació laboral vigent i totes aquelles lleis que facin referència i siguin d'aplicació a l'Agència. La representació legal dels treballadors serà informada d'aquestes decisions.

Article 14. Provisió de vacants.

L'accés del personal es farà de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Tot i seguint els criteris esmentats en l'article anterior, quan l'entitat decideixi que ha d'ocupar una vacant, la direcció seguirà qualsevol d'aquests procediments:

14.1 Provisió interna:

Qualsevol empleat que hagi manifestat la voluntat de canviar de lloc de treball es pot presentar al procés de provisió interna, signifiqui o no promoció.

Amb la finalitat de facilitar la promoció interna dels treballadors, totes les places vacants es publicaran internament en primer terme.

El procés per cobrir una vacant per provisió interna serà el següent:

1) La direcció farà públic l'anunci detallant número de places, grup professional, nivell salarial, tasques i responsabilitats del lloc, formació i requisits necessaris i termini de recepció de sol·licituds.

2) La representació legal dels treballadors en serà informada.

3) Un cop tancat el termini de presentació de candidats, es farà la selecció valorant els candidats segons uns criteris objectius basats en els àmbits següents:

α) Capacitat i aptitud.

β) Coneixements i experiència.

γ) Actitud.

4) Una vegada escollit el candidat, es publicarà el resultat.

14.2 Provisió externa:

Aquest sistema de provisió de vacants es posarà en marxa quan així ho decideixi la direcció de l'entitat, seguin el processos i tràmits establerts per la pròpia entitat i subsidiàriament per la Generalitat de Catalunya.

En tot cas, els processos de provisió externs també es regiran pels principis de mèrit, capacitat i publicitat.

Article 15. Modalitats de contractació de personal.

La direcció de l'agència podrà fer ús de qualsevol modalitat de contractació que permeti la normativa vigent d'aplicació al sector públic de la Generalitat de Catalunya.

La representació legal dels treballadors serà informada de les contractacions que es facin a través de la còpia bàsica del contracte laboral.

Article 16. Temps de prova.

El temps de prova en cada nova contractació serà de:

- 1 mes natural per a empleats dels grups professionals D i E.

- 3 mesos naturals per a empleats dels grups professionals B i C.
- 6 mesos naturals per a empleats dels grups professionals A.

Durant el temps de prova en les noves contractacions, totes dues parts podran decidir unilateralment la rescissió del contracte, sense cap més obligació que comunicar-ho a l'altra part i sense dret a cap tipus d'indemnització i/o compensació.

En les promocions internes es podrà establir un període de prova de fins a 3 mesos. Durant aquest temps tant el treballador com la direcció de l'agència poden decidir retornar a les condicions laborals anteriors (grup professional, nivell professional, salari, etc.).

Seràn computables, com a temps de prova, els períodes en què l'empleat hagi treballat en les mateixes feines objecte del contracte fix, per raó de contracte anterior, sempre que la fi d'aquest s'hagi produït en els tres mesos anteriors al nou contracte.

La rescissió solament donarà dret a l'empleat a percebre les retribucions obligades en el temps treballat.

La suspensió del contracte de treball per qualsevol causa (incapacitat temporal, etc.), interromprà tot període de prova.

Article 17. Extinció del contracte.

L'extinció del contracte dels empleats es produirà per qualsevol de les causes previstes en l'Estatut dels Treballadors i previ compliment de les formalitats aplicables a les diferents causes.

La cessació per dimissió de l'empleat haurà de ser preavisada a la direcció de l'Agència per escrit amb una antelació mínima de:

- 15 dies naturals per al personal dels grups professionals D i E.
- 30 dies naturals per al personal dels grups professionals B i C.
- 60 dies naturals per al personal dels grups professionals A.

L'incompliment d'aquest termini de preavis donarà dret a l'empresa a ser compensada amb una quantitat equivalent a les retribucions que hauria cobrat l'empleat durant el temps de preavis incomplert.

Article 18. Reserva de places per a persones amb discapacitat.

La contractació laboral de persones amb discapacitat es farà d'acord amb la legislació vigent.

Capítol V Temps de treball

Article 19. Jornada.

S'estableix la jornada laboral ordinària en mil sis-centes cinquanta (1.650) hores efectives de treball en còmput anual. L'horari de treball es considerarà sempre integrat per les hores de treball efectiu.

Article 20. Horaris

L'inici de l'horari coincidirà amb el començament de la feina i l'empleat haurà d'estar disponible per iniciar-lo immediatament.

Es podrà modificar l'horari d'inici i finalització de la jornada laboral sempre que sigui de comú acord amb el cap i garantint les necessitats del servei. En el cas d'excés o defecte de l'horari establert, la compensació d'aquest temps s'ha de fer, preferentment, durant els posteriors cinc

dies laborables i no superant els deu dies laborables següents. Aquesta compensació no pot ser en terminis inferiors a 30 minuts.

L'horari pot ser amb jornada partida o continuada tal com es descriu a continuació:

20.1. Jornada partida:

L'horari en jornada partida serà de 37,5 hores setmanals, en les franges següents:

- de 8:00 a 20:00 hores de dilluns a dijous. De dilluns a dijous, el temps de descans per l'àpat serà d'un mínim de trenta minuts fins a un màxim de dues hores que no podrà ser gaudit a l'inici o a la finalització de la jornada, sense autorització prèvia del cap.

- i de 8:00 a 15:00 hores els divendres.

La direcció de l'empresa, previ acord amb la representació dels treballadors, en el cas que la modificació sigui d'àmbit col·lectiu, o amb els treballadors afectats, en cas que sigui individual, podrà modificar els horaris de treball abans fixats.

20.2. Jornada continuada:

L'horari en jornada continuada serà de 35 hores setmanals realitzat en les mateixes franges establertes en el punt anterior.

La jornada continuada es realitzarà des del 24 de juny fins el 10 de setembre (ambdós inclosos), Setmana Santa escolar i el període nadalenc des del 24 de desembre fins al 5 de gener (ambdós inclosos).

La direcció de l'empresa, previ acord amb la representació dels treballadors en el cas de que la modificació sigui d'àmbit col·lectiu, o amb els treballadors afectats en cas de que sigui individual, podrà modificar els horaris de treball abans fixades.

20.3. Jornada nocturna:

L'empresa podrà establir horari nocturn mitjançant la definició de nous llocs de treball i noves contractacions per ocupar-los. Les persones afectades tindran dret a percebre el complement salarial de nocturnitat.

20.4. Guàrdies:

L'empresa podrà establir un sistema de guàrdies per tal de donar cobertura als serveis 24h/365 dies a l'any. Les persones afectades tindran dret a percebre el complement salarial de guàrdia.

En qualsevol cas sempre es respectaran el descansos entre jornades.

20.5. Jornada de treball en situacions especials:

Els treballadors de l'Agència, donades les característiques pròpies de l'entitat, estaran obligats a prestar el seus serveis fora del seu horari i jornada de treball habituals quan sigui necessària la seva presència en el seu lloc de treball per supòsits especials com són, entre d'altres, el Pla Operatiu de Ciberseguretat, atacs cibernètics, eleccions (europees, generals, autonòmiques i/o locals) i/o requeriments legals. En el supòsit d'excés de jornada, la direcció i l'empleat acordaran les mesures compensatòries previstes en aquest Conveni.

Article 21. Hores extraordinàries.

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament sol·licitada pel responsable de l'àrea, acceptada pel treballador i aprovada pel responsable de gestió de persones, que es dugui a terme i excedeixi de la durada de la jornada anual màxima ordinària de treball pactada en aquest Conveni. Ambdues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

Tindran la consideració de primer nivell, les hores extraordinàries realitzades en dies laborables de dilluns a divendres. Seran de segon nivell les que es realitzin des de les 22 hores del divendres fins les 6 hores del dilluns.

Les hores extraordinàries es compensaran preferiblement amb temps de descans i ho podran ser fins al dia 31 de març de l'any següent. La compensació amb temps de descans serà a raó d'1 hora i tres quarts per cada hora extraordinària treballada de primer nivell, i de 2 hores per cada hora extraordinària de segon nivell. Les compensacions de les hores extraordinàries amb temps de descans, es podran acumular per concentrar-les en una jornada laboral completa, d'acord amb el responsable del àrea o departament.

En el cas de ser abonades, es compensaran econòmicament conforme la retribució global bruta del treballador en concepte de sou, complements personals i de lloc de treball, conforme els criteris fixats en l'anterior paràgraf. Per aquesta compensació econòmica es precisarà prèviament de autorització dels òrgans de govern de l'entitat i sempre d'acord amb la llei de Pressupostos.

Quan per necessitats del servei s'hagi d'estendre la jornada totalment o en part entre les 22 i les 6 hores, les hores treballades dins d'aquesta franja a més "meritaran" el corresponent complement de nocturnitat.

Article 22. Teletreball.

A) Definició:

Té la consideració de teletreball, la forma d'organització i/o execució de la feina que utilitza la tecnologia de la informació en el context d'un contracte o relació de treball per realitzar aquest en el domicili del treballador, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

No es considerarà teletreball, si la naturalesa de l'activitat laboral principal exercida justifica per si mateixa la realització del treball habitualment fora de les instal·lacions de l'empresa, sent els mitjans informàtics i de comunicació utilitzats pel treballador mers elements d'auxili i facilitació d'aquesta activitat laboral.

B) Caràcter voluntari:

El teletreball és voluntari, tant per al treballador com per a l'empresa, i precisarà un acord previ escrit entre ambdues parts que fixarà les condicions de la prestació del teletreball.

C) Dret d'informació:

L'empresa facilitarà als teletreballadors informació sobre els extrems recollits en el R.D. 1659/1998 en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball, així com la corresponent còpia bàsica d'aquest últim als representants dels treballadors.

L'empresa facilitarà als teletreballadors i als representants dels treballadors informació sobre les condicions de seguretat i salut laboral en què s'hagi de prestar el teletreball.

L'"acord individual de teletreball" recollirà els extrems referits en aquest apartat, així com les condicions pel que fa als equipaments de treball.

D) Condicions de treball:

Els teletreballadors tindran els mateixos drets garantits en la llei i en el present Conveni pel que fa a les condicions d'ocupació, que els treballadors comparables que treballen a les instal·lacions de l'empresa, llevat de les que es deriven de la pròpia naturalesa del treball realitzat fora d'aquestes últimes.

Donat el caràcter individual i voluntari del teletreball, empresa i treballador/es afectat/s fixaran les condicions de la forma de treball.

E) Condicions de seguretat:

L'empresa és responsable de la protecció de la salut i seguretat laboral del teletreballador.

L'empresa informará al teletreballador de la política de l'empresa en matèria de salut i seguretat en el treball, especialment sobre les exigències relatives al seu lloc de treball. El teletreballador aplicarà correctament aquestes polítiques de seguretat en el treball.

F) Drets col·lectius:

Els teletreballadors tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de treballadors a l'empresa, i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a les instàncies representatives dels treballadors o que prevegin una representació dels treballadors.

G) Equipaments de treball:

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definits clarament abans d'iniciar el teletreball.

L'empresa està encarregada de facilitar, instal·lar i mantenir els equipaments necessaris per al teletreball regular, llevat d'acord pel qual s'estableixi que el teletreballador utilitzi el seu propi equip. En tot cas, si el teletreball és realitzat regularment, l'empresa ha de cobrir els costos directament originats per aquest treball, en particular els lligats a les comunicacions, i dotarà al teletreballador d'un servei adequat de suport tècnic.

H) Control de la prestació del treball per l'empresari:

El teletreballador es compromet a garantir la seva correcta localització i disponibilitat amb el seu superior jeràrquic, per a qualsevol tipus de comunicació i control amb l'empresa, dins el seu horari de treball. Així mateix, el teletreballador s'obliga a acudir a les reunions de coordinació convocades pel seu superior jeràrquic, les quals es celebraran al centre de treball.

En els períodes o dies que es realitzi el treball a distància, el teletreballador haurà de comunicar mitjançant els sistemes informàtics de connexió amb l'empresa, tant l'inici de l'activitat laboral, com la seva finalització.

L'empresa es reserva el dret a utilitzar mecanismes que permetin controlar i auditar el treball realitzat pel treballador a distància, els quals seran prèviament consensuats amb la representació legal dels treballadors i comunicats al teletreballador.

I) Voluntarietat i reversibilitat:

En el cas que alguna de les parts ho requereixi, de manera justificada, comunicant-ho amb un preavís de trenta dies, el teletreballador tornarà o passarà a prestar els seus serveis de manera presencial al centre de treball, de manera que la modalitat de teletreball no es considerarà, en cap cas, una condició més beneficiosa del treballador.

Article 23. Vacances.

23.1. Tots els empleats tindran dret a unes vacances anuals de vint-i-dos (22) dies laborables amb l'obligatorietat d'efectuar un mínim de quinze (15) dies laborables continuats durant el període establert de jornada continuada.

Es procurarà que el personal pugui fer-les des de l'1 de juny al 30 de setembre, i de forma continuada si així ho ha sol·licitat, sempre que es pugui garantir que els serveis no quedin desatesos.

La resta de dies es podran gaudir a lliure elecció del treballador i sempre que no es contravinguin les necessitats del servei.

A efectes de període de vacances, els dissabtes no es consideren dies laborables i les jornades dels dies 24 i 31 de desembre es computaran com a mitja jornada cadascuna.

23.2. Les vacances d'estiu se sol·licitaran abans del dia 1 de juny, la seva autorització està condicionada a les necessitats del servei.

El gaudiment dels dies de vacances no exhaurits durant el període estival, haurà d'estar autoritzat pel cap i estarà subordinat a les necessitats del servei. Caldrà sol·licitar-los amb un mínim de 15 dies d'antelació.

23.3. El dret a vacances es generarà per any natural, de l'1 de gener al 31 de desembre.

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

23.4. Les vacances s'hauran d'haver fet dins l'any natural o dins del mes de gener de l'any següent com a màxim, sense perjudici de allò que preveu l'article 38 del Estatut dels Treballadors.

23.5. En el supòsit què dos o més empleats d'un departament o servei coincideixin en la sol·licitud d'un mateix torn de vacances i no sigui possible accedir-hi, seran criteris preferencials jeràrquics per atorgar-les a un o l'altre:

1. L'empleat amb fills en edat escolar.
2. L'empleat amb cònjuge o parella que treballi.
3. L'empleat de més antiguitat.

Aquests criteris s'utilitzaran el primer any de coincidència i a partir del segon any es farà de forma rotatòria. Es podrà sol·licitar documentació acreditativa de les circumstàncies personals.

Article 24. Calendari laboral.

Cada any, la direcció de l'Agència confeccionarà el calendari laboral i el publicarà, com a màxim, la l'última quinzena de gener de l'any al qual aquest correspongui.

Capítol VI

Permisos. Llicències. Excedències. Reduccions de jornada

Preàmbul:

En aquest capítol es descriuen les excedències, permisos, reduccions de jornada i llicències que pot gaudir el personal de l'Agència. Bona part d'aquests estan extrets de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya que té com a objectiu crear un sistema que permeti una implicació més gran del personal al servei de les administracions públiques en la vida familiar sense que aquesta implicació comporti menyscar la prestació dels serveis públics.

En el preàmbul d'aquesta llei es recull l'interès de l'administració en que es puguin beneficiar de les mesures establertes per aquesta llei no només el personal al servei de l'administració de la Generalitat sinó també les persones que presten serveis en les diferents administracions, organismes estatutaris i sector públic en general a Catalunya. A més, a la disposició addicional primera s'apunta la idea que aquesta llei esdevingui principi orientador per modificar els convenis col·lectius del personal laboral al servei de les administracions públiques. Amb aquest objectiu s'ha adaptat l'articulat de la llei a la situació particular de l'Agència tot respectant la filosofia i objectius que emanen de la llei.

Aquest capítol del Conveni conté, d'una banda, els articles de la citada llei adaptats a l'Agència i, de l'altra, les excedències, permisos i llicències no vinculades a aquesta llei. En la primera part s'ha intentat mantenir l'articulat de la llei per tal de facilitar la posterior actualització i l'aplicació del futur desplegament reglamentari de la llei.

Les mesures establertes per la llei s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 25/2010, del 29 de juliol (D.O.G.C. 5.8.2010 i B.O.E. 25.8.2010). Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la llei amb relació al còmput de terminis.

Article 25. Condicions generals.

25.1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest apartat tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

25.2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

25.3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis a l'Agència per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

25.4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

25.5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

Article 26. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

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

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

26.3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

Article 27. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

27.1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, sempre que aquest no es pugui valer per ell mateix i/o que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

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

27.3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball.

Article 28. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.

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

28.2. El període d'excedència no computa als efectes de antiguitat.

Article 29. Excedència voluntària per violència domèstica.

29.1. L'excedència voluntària per violència domèstica s'atorga a les persones víctimes de la violència domèstica pel temps que sol·licitin.

29.2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat, i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència domèstica.

Permisos vinculats a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 30. Condicions d'exercici.

30.1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís.

30.2. Els permisos es comptabilitzaran en dies sencers, consecutius i laborables (de dilluns a divendres), tret que s'especifiqui una altra cosa en els articles següents.

30.3. Els permisos regulats per aquest apartat són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'article 40.

Article 31. Permís per matrimoni.

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies laborals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Article 32. Permís per matrimoni d'un familiar.

El personal de l'Agència té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de la comunitat autònoma de Catalunya.

Article 33. Permisos per maternitat i paternitat, per naixement, adopció o acolliment.

Els permisos per maternitat i paternitat dels treballadors de l'Agència, seran els que vinguin establerts a la normativa d'aplicació de cada moment, i que en la actualitat venen regulats a l'article 48 del Estatut dels Treballadors, i la disposició transitòria tretzena.

Article 34. Permís per lactància.

34.1. El permís de lactància es regira per allò que preveu l'article 37.4 del Estatut dels Treballadors.

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

Article 35. Permís per a atendre fills prematurs.

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

Article 36. Permís per a atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 37. Permís prenatal.

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

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

Article 38. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre 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 sis dies laborables.

Article 39. Permís sense retribució per a atendre un familiar.

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

Article 40. Permisos per situacions de violència domèstica.

Els treballadors i les treballadores víctimes de situacions de violència domèstica que, 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 llur protecció o assistència social.

Article 41. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, assistència a enterraments (excepte familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que tenen caràcter no recuperable segons l'article 39) i obtenció del carnet de conduir. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís o la setmana immediatament posterior, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Reduccions de jornada vinculades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Article 42. Requisits de concessió.

42.1. Les reduccions de jornada establertes en aquest apartat són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

42.2. Les reduccions de jornada previstes en aquest article constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de l'Agència generen aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 43. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

43.1. El personal de l'Agència pot gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball, amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

43.2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

43.3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

43.4. El personal de l'Agència podrà gaudir tot l'any de la modalitat de jornada continuada amb horari de 8 a 15h de dilluns a divendres amb una pausa diària de 20 minuts amb la percepció del 98% de la retribució en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de tres anys o fins que comenci la seva escolarització a P3, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.
- e) En cas d'embaràs o malaltia lleu.

Aquesta reducció de jornada esta supeditada a garantir les necessitats dels serveis i l'avaluarà una comissió formada pel cap directe, el director corresponent, el responsable de RRHH i un membre del Comitè d'Empresa que avaluaran la idoneïtat de la sol·licitud. Aquesta comissió tindrà en compte la situació personal de la persona sol·licitant, el seu grup professional, les seves funcions dins de l'Agència i altres elements que puguin influir en la decisió de concedir o no el permís. Les reduccions de jornada concedides seran revisades per la comissió periòdicament.

Article 44. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda amb dret a la totalitat de la retribució.

44.1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en el centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

44.2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 45. Reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

El personal de l'Agència 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, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 46. Condicions d'exercici.

46.1. Les sol·licituds detallades a continuació han de tenir el coneixement i l'aprovació del cap directe del treballador i del cap de recursos humans.

46.2. Els permisos es comptabilitzaran en dies sencers, consecutius i laborables (de dilluns a divendres), tret que s'especifiqui una altra cosa en els articles següents.

46.3. Els permisos retribuïts que podran obtenir els empleats, inclouen la retribució global bruta del treballador en concepte de sou base, complements personals i de lloc de treball.

Article 47. Permís retribuït per canvi de domicili.

Per canvi de domicili dos dies laborables, tres si el canvi s'ha de fer fora de Catalunya.

Aquest permís podrà gaudir-se de forma continuada o discontinuada en dies sencers.

Article 48. Permís retribuït per exàmens oficials.

El personal tindrà dret a un dia de permís a l'any per cadascuna de les assignatures a les que es presentin en exàmens oficials, prèviament justificats. Aquest dia ha de coincidir amb el dia de l'examen o l'immediatament anterior a elecció del treballador o treballadora. Si s'escull la segona opció, el temps necessari per fer l'examen que coincideixi amb la jornada laboral serà de caràcter recuperable.

Article 49. Permís retribuït per malaltia greu d'un familiar de primer grau.

En els casos de malaltia greu d'un familiar de primer grau i un cop exhaurits els permisos de l'article 38 es podrà accedir a una reducció de la jornada laboral de fins a un 50% durant un màxim d'un mes sense pèrdua ni reducció de salari.

Article 50. Permís retribuït per deures de caràcter públic i personal.

El temps indispensable per complir deures inexcusables de caràcter públic i personal; entenent com a tal els següents: citacions de jutjats, comissaries, sufragis, etc.

Article 51. Permís retribuït per assumptes propis sense justificació.

Per assumptes personals sense justificació, es disposarà de cinquanta (50) hores per cada any natural, els quals s'hauran de gaudir entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent, amb la comunicació prèvia i posterior autorització del cap corresponent. La seva distribució es podrà fer en jornades senceres, que es comptabilitzaran per les hores reals, o per hores en fraccions de trenta minuts. En qualsevol cas caldrà assegurar el manteniment del servei. Els dies d'assumptes personals no podran afegir-se, ni anteriorment ni posterior a dies de vacances.

Article 52. Permisos no retribuïts.

Els empleats que comptin amb una antiguitat mínima d'un any a l'empresa, tindran dret a gaudir de permís no retribuït per un màxim d'un mes i per una única vegada l'any. No obstant, alternativament, aquest permís podrà ser fraccionat en dos períodes màxims de quinze dies naturals, un a cada semestre de l'any.

Article 53. Llicències.

Els empleats podran sol·licitar llicència sense retribució per atendre circumstàncies familiars, personals o per raó d'estudis o accions formatives. No podrà utilitzar-se la llicència per treballar per compte propi o aliè, sense autorització expressa de la direcció de l'Agència.

La direcció de l'Agència decidirà, en cada cas, la concessió de la llicència si ho permeten les necessitats i l'organització de la feina. Concedida la llicència, l'empleat gaudirà durant tot el període concedit de reserva del lloc de treball.

Per demanar la llicència s'haurà de tenir una antiguitat mínima d'un any.

Les llicències seran de 1 a 3 mesos, i no es podran demanar novament si no ha passat un any des de la concessió de l'anterior.

Si la causa de la llicència és una acció formativa que no es pugui realitzar en tres mesos, es concedirà pel temps necessari amb un màxim d'un curs escolar.

Article 54. Excedència voluntària per interès particular.

Els empleats podran obtenir excedències voluntàries des de quatre mesos fins a cinc anys per motius diferents dels esmentats als articles del 26 al 29.

Durant el primer any, quedarà garantida la reserva d'un lloc de treball d'igual grup professional i similars característiques del que ocupen en el moment d'atorgar-los-hi l'excedència.

En allò no previst en aquest article serà d'aplicació l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol VII Mobilitat funcional i geogràfica

Article 55. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional a l'àmbit de l'Agència, es farà d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. En el cas d'encàrrec de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, no es podrà reclamar l'ascens sense superar el pertinent procés de selecció o promoció interna previstos en el present Conveni col·lectiu.

Article 56. Trasllat, mobilitat geogràfica i canvi d'ubicació de l'Agència de treball.

56.1. Aquest article regula la destinació d'un treballador a un centre de treball diferent d'aquell on estigui adscrit. Es regula tant el canvi d'un treballador de forma individual o col·lectiva, com el canvi d'ubicació de l'Agència.

La distinció entre trasllat i mobilitat geogràfica vindrà determinada per la distància entre el límit del centre urbà de l'actual lloc de treball i el límit del centre urbà del nou lloc de treball amb independència que el treballador canviï o no de domicili habitual. En aquest sentit, es considerarà trasllat quan aquesta distància sigui de 35 Km o menys i mobilitat geogràfica quan sigui de més de 35 Km.

No es considerarà en cap cas com a trasllat la situació dels treballadors de l'Agència que, per les seves funcions i responsabilitats, han de prestar els seus serveis en la seu dels diferents departaments de la Generalitat i, per tant, no els hi serà d'aplicació allò establert en el següent epígraf 56.3.

56.2. Mobilitat geogràfica: sens perjudici del que es disposa en aquest article, la mobilitat geogràfica es regirà per l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

La direcció de l'Agència no podrà tramitar la mobilitat geogràfica de cap treballador si per cobrir el nou lloc hi ha treballadors del seu mateix grup professional, qualificació i capacitació, que voluntàriament vulguin ocupar-lo.

A aquests efectes la direcció de l'Agència realitzarà un procés de selecció que es tramitarà de conformitat amb el que preveu l'article 14 d'aquest Conveni. En cas de concurrència de candidats tindrà preferència per cobrir el nou lloc el treballador que acrediti que la sol·licitud de trasllat obeeix a motius d'agrupació familiar amb el seu cònjuge o parella i/o fills que resideixin al lloc de destinació i, en igualtat de condicions, tindrà preferència el de més antiguitat en l'empresa.

56.3. Trasllat: En aquest cas, l'empresa compensarà a l'empleat amb una compensació equivalent al major cost (diferència entre centres de treball) que hauria de suportar per desplaçar-se al nou centre de treball amb els mitjans de transport públic existents.

Article 57. Viatges per raó de la feina.

Es consideraran viatges per raó de la feina la mobilitat geogràfica que hagin de fer els empleats per raó de les necessitats itinerants de la mateixa feina.

La jornada efectiva de treball de aquests treballadors s'iniciarà i finalitzarà al lloc on s'hagi de desenvolupar la feina.

Capítol VIII Condicions retributives

Article 58. Estructura retributiva.

L'estructura retributiva per als empleats de l'Agència serà:

1. Sou base de grup.
2. Complements salarials:
 - 2.1 Personals:
 - 2.1.1 Complement d'especialització.
 - 2.1.2 Antiguitat.
 - 2.2 De lloc de treball:

2.2.1 Complement de responsabilitat.

2.2.3 Guàrdies.

2.3 De quantitat de treball:

2.3.1 Hores extraordinàries.

2.3.2 Nocturnitat.

3. Complements indemnitzatoris i compensacions no salarials:

3.1 Quilometratge.

3.2 Dietes:

3.2.1 Allotjament.

3.2.2 Dieta àpat.

3.3 Despeses:

3.3.1 Despeses a justificar

4. Retribució variable

Article 59. Sou base de grup.

El sou base de grup és la part de la retribució del treballador fixada en funció del grup professional com a contraprestació pel correcte desenvolupament de les tasques que té encomanades, per a la realització de la jornada de treball i pels períodes de descans computables com a treball.

Aquests imports s'incrementaran anualment, d'acord amb els increments salarials pactats i sempre en compliment de la normativa pressupostària. El sou base anual de cada grup professional en què estan retribuïts els llocs de treball són els que s'assenyalen a la taula salarial de l'annex 4A.

Article 60. Complements salarials.

Són complements salarials les retribucions del treballador que s'afegeixen al sou base de grup, quan concorren els requisits i circumstàncies que donen dret a la seva percepció.

Aquests imports s'incrementaran anualment, d'acord amb els increments salarials pactats i sempre en compliment de la normativa pressupostària.

L'aplicació dels complements no està condicionada entre ells. Cada plaça podrà disposar, com a màxim, dels complements determinats exposats en el quadre anterior. L'aplicació efectiva d'aquests complements anirà vinculada a la plaça i al perfil professional que la ocupi i dependrà de les condicions particulars d'aquest, traduïnt-se en el nivell del lloc de treball.

A) Complements salarials personals:

- Complement d'especialització: Aquest complement està vinculat a la condició professional i particular de la persona que ocupa un lloc de treball, ja sigui per requeriment específic o per condició addicional no exigible en la seva atribució. De la capacitat professional per assumir i coordinar projectes en l'àmbit de l'entitat o amb participació de tercers, de la competència del professional per representar a l'entitat davant d'organismes, locals, nacionals i internacionals, i la capacitat per assumir nous projectes, entre d'altres.

- Antiguitat: Aquest complement retribueix la vinculació i la dedicació ininterrompudes de l'empleat a l'empresa. La compensació econòmica per aquest concepte serà la mateixa per totes les categories professionals i consistirà, com a màxim, en vuit triennis. Aquest

complement es percebrà per dotze mensualitats i per un import mensual de 98,95 EUR, amb la seva adaptació al personal que disposi 14 pagues.

Es pagarà des del dia primer del mes en què es produeix cada venciment.

Per determinar l'antiguitat de cada empleat es computarà el temps de vinculació a l'empresa, entitat o departament des d'on hagi estat traspasat a l'Agència o la seva incorporació directa a aquesta, sempre i quan allò vingui reconegut per una disposició legal. Si està vinculat a l'empresa mitjançant contracte de duració determinada, se li computarà com a temps de permanència el de la contractació temporal anterior, sempre que la incorporació a la plantilla s'hagi produït sense solució de continuïtat i des de l'última contractació ininterrompuda, també, sempre i quan allò vingui reconegut per una disposició legal (actualitzacions a la taula de l'annex 4B).

B) Complementos salarials de lloc de treball:

- **Complement de funcions i responsabilitat:** Aquest complement està vinculat a la funció i aspectes específics del lloc de treball. Es valora com a addicional a les funcions i responsabilitats pròpies de la posició i respon a aspectes sobrevinguts derivats del rol, com ara la direcció de programes estratègics, coordinació d'equips de treball, representació de l'entitat en òrgans de govern aliens, gestió econòmica i de contractació, responsabilitat en plans operatius, responsabilitats addicionals en àmbits dins de l'entitat o per la seva criticitat, volumetria, complexitat, i la repercussió directa de les seves responsabilitats en els objectius generals de l'entitat, entre d'altres.

- **Guàrdia:** Per tal de donar resposta als serveis que presta l'Agència i que requereixen atenció 24 hores/365 dies l'any, es configuren els següents complements, únicament aplicables als col·lectius subjectes a aquestes guàrdies i per realitzar tasques específiques.

Els complements de guàrdia, són incompatibles amb la percepció o compensació d'hores extraordinàries i s'aplicaran en els següents supòsits:

- **Personal de l'entitat que hagi de realitzar un servei operatiu monitoritzat o que requereixi de seguiment continuat, fora de l'horari laboral o de prestació ordinària dels serveis, específicament durant els caps de setmana i festius.** Aquest complement retribueix la disponibilitat del personal i els temps de connexions en línia o coordinació de recursos que han de realitzar durant les guàrdies.

- **Situacions especials relacionades amb l'operació dels serveis afectats o durant situacions específiques de ciberseguretat gestionades per l'entitat.**

El preu per la guàrdia s'estableix en 150 EUR el cap de setmana (del final de la jornada ordinària del servei de divendres fins a l'inici del servei de dilluns) i, en el cas que es requereixi un temps inferior, el seu càlcul serà proporcional. Per a les guàrdies en dies festius el preu és de 75 EUR el festiu (actualitzacions a la taula de l'annex 4B).

C) Complementos salarials de quantitat de treball:

- **Hores extraordinàries:** Les hores que tinguin el caràcter d'extraordinàries, estructurals o no, tindran la compensació econòmica corresponent segons siguin de primer o segon nivell, tal com s'ha detallat a l'article 21.

- **La retribució de les hores extraordinàries de primer nivell, serà el corresponent al preu d'hora ordinària pel càlcul d'hora extra incrementat amb un 75%.**

- **A les de segon nivell els correspondrà un increment del 100%.**

- **Nocturnitat:** S'estableix un plus del 25% sobre el salari brut per als treballadors que, de manera continuada o periòdica, presten els seus serveis durant el període comprès entre les 22 i les 6 hores. En aquells casos en què només es realitzi part de la jornada durant el període

esmentat s'abonarà, si es treballa la meitat de la jornada o menys temps, el 25% sobre les hores treballades exclusivament en l'esmentat horari i, si es treballa més de mitja jornada en període nocturn, el 25% sobre el salari base de tota la jornada.

Article 61. Complementos indemnizatoris i compensacions no salarials.

A) Quilometratge:

És la compensació pels desplaçaments per raó de feina fets amb vehicle propi segons el preu unitari per quilòmetre que es detalla a l'annex 4B, sent a compte de l'empleat titular del vehicle totes les despeses que comportin el carburant, les reparacions, el manteniment i les assegurances del vehicle.

El quilometratge a compensar serà el que declari l'empleat titular del vehicle, però no podrà mai excedir de la distància quilomètrica existent entre el centre de treball permanent i el lloc de destinació, per cada dia que duri el desplaçament i per raó de la necessària mobilitat en el lloc de destinació.

Aquestes compensacions variaran anualment, a partir de l'1 de gener, d'acord amb el percentatge de variació de l'IPC de Catalunya durant l'any anterior⁹ i sempre en compliment de la normativa pressupostària.

B) Dietes:

És la compensació de les despeses originades per manutenció i allotjaments esdevinguts en els desplaçaments i/o prolongació de la jornada per raó de feina que han estat a càrrec de l'empleat.

L'entitat determinarà el sistema de compensació en base als dos models següents:

1. Primer model, que s'aplicarà amb caràcter preferent.

- Despeses a justificar:

Compensa la despesa feta per l'empleat en viatges per raó de feina. El pagament de les despeses es farà mitjançant factures, tiquets i comprovants de pagament degudament justificats i validats pel cap o responsable. En el full de despesa es detallaran les dates i el motiu del desplaçament i el justificant de la despesa.

2. Segon model

- Dieta d'allotjament:

Compensa la despesa que ha tingut l'empleat per dormir i esmorzar en establiments d'hostaleria en els desplaçaments de feina.

- Dieta d'àpat:

Compensa la despesa feta per l'empleat per dinar o sopar en els desplaçaments de feina i/o prolongació de la jornada.

Li correspondrà dieta d'àpat a l'empleat que viatja per raó de la feina mentre ho faci i també el dia d'arribada, si aquesta es produeix més tard de les 15.30 o les 21 hores.

Les dietes contemplades en aquest segon model corresponent a l'àpat i allotjament en territori de l'estat espanyol i Andorra i els seus imports es detallen a l'annex 4B. Aquestes compensacions s'incrementaran anualment, a partir de l'1 de gener, en un percentatge equivalent a l'augment de l'IPC de Catalunya durant l'any anterior i sempre en compliment de la normativa pressupostària.

Article 62. Retribució variable.

La direcció de l'entitat podrà establir un model de retribució variable per aquelles categories i nivells professionals, la responsabilitat dels quals vagi vinculada a la consecució dels objectius generals de l'entitat, l'import del qual no superarà en cap cas el 10% del salari brut. En cas que s'estableixi aquest model retributiu, la direcció determinarà, per als treballadors implicats i anualment, els objectius a assolir que puguin donar lloc a la percepció de la retribució variable. Finalitzat l'exercici, s'avaluaran els objectius assolits per tal de determinar l'import a percebre en aquest concepte, sempre d'acord amb allò establert a la normativa pressupostària vigent.

En tot cas, l'aplicació d'aquest regim retributiu donarà compliment a les disposicions pressupostàries vigents.

Article 63. Pagament de les retribucions.

Totes les retribucions acreditades pel personal es faran efectives per mensualitats corrents i els conceptes variables es faran efectius, per mensualitats vençudes, al mes següent.

Tots els pagaments es faran mitjançant una transferència bancària al compte corrent que hagi designat l'empleat. L'ingrés serà efectiu l'últim dia hàbil de cada mes.

El personal que cessi la seva activitat laboral abans de finalitzar el mes percebrà les retribucions acreditades i les parts proporcionals de les vacances al final del mes en què es produeixi el cessament. Pel càlcul de la retribució de les vacances no fetes en les quitances, computaran el sou base de grup i els complements salarials de caràcter permanent de l'empleat.

Totes les retribucions que es fixen en aquest Conveni seran brutes i l'empresa en farà les retencions que, per Impostos i quotes a la seguretat social, estableixi la llei.

En el full de nòmina, es detallaran el període, els diferents conceptes retributius, les deduccions i les prestacions de pagament delegat per compte de la seguretat social.

Article 64. Càlcul de les retribucions.

Els pagaments mensuals es referiran sempre a 30 dies, sigui quina sigui la durada natural del mes, i seran el resultat de dividir per catorze o per dotze (pagues extraordinàries prorratejades) la retribució anual bruta.

Article 65. Bestretes.

El treballador i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte del treball ja realitzat.

Aquests diners avançats seran descomptats de manera acordada per les dues parts i no es podrà atorgar una nova bestreta si no està retornada l'anterior.

Article 66. Taules salarials.

Les taules salarials d'aplicació per l'any 2020 són les consten a l'annex 4 d'aquest Conveni.

Article 67. Increment salarial.

Anualment, la Comissió Negociadora es reunirà a partir del dia 1 de gener de l'any que pertoqui per pactar l'increment que correspongui als diferents grups professionals. La Comissió Negociadora estarà subjecta a la Llei Pressupostària o normativa d'aplicació.

Capítol IX Acció social i millores

Article 68. Destinació del personal amb capacitat disminuïda.

Els treballadors o treballadores fixes que per deficiència física o psíquica sobrevinguda, no invalidant i de caràcter permanent, no puguin prestar serveis en el seu lloc habitual i se'ls destini a un altre lloc adient a la seva capacitat, conservaran el dret a percebre el sou base del seu grup professional anterior i els complements salarials personals.

Article 69. Complement del subsidi per incapacitat temporal.

L'empresa complementarà el subsidi per qualsevol situació d'incapacitat temporal (per malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional) dels empleats fins el 100% de la retribució total percebuda.

Article 70. Assegurances complementàries.

L'Entitat té subscrit un contracte d'assegurança pels empleats, independentment de la modalitat en la que presti el seu treball, que garanteix una indemnització en cas de mort natural, mort derivada d'accident o invalidesa derivada d'accident (detall a l'annex 2).

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

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

Article 71. Jubilació voluntària.

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts i sol·liciti la jubilació voluntària, cobrarà un premi de jubilació d'acord amb el barem següent:

- Als 66 anys: 3.000 EUR més 2 mensualitats.
- Als 65 anys: 3.332 EUR més 4 mensualitats.
- Als 64 anys: 3.665 EUR més 6 mensualitats.
- Als 63 anys: 4.000 EUR més 8 mensualitats.
- Als 62 anys: 4.332 EUR més 10 mensualitats.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació ha de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licituds de jubilació. Si aquesta se sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb el premi corresponent a l'escala immediatament inferior.

Aquest paràgraf no és aplicable a tots aquells treballadors als quals, per disposició general futura, es declari extingida la relació laboral per raó de l'edat.

Capítol X Formació professional

Article 72. Formació professional.

L'Agència donarà al seu personal la formació i el perfeccionament professional necessaris pel bon desenvolupament de les tasques i funcions que corresponguin al seu treball, per a la promoció professional i per mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i la del propi treballador.

Els empleats tenen l'obligació d'adquirir la formació que l'empresa imparteixi o faci impartir per empreses externes.

Es dedicarà una atenció preferent a propagar el coneixement detallat de les novetats tècniques i les mesures de prevenció de riscos laborals, el perfeccionament de les formes de treball, el reciclatge del personal i l'aprenentatge de noves feines que facilitin la promoció dels treballadors i treballadores.

La direcció de l'Agència podrà, bé per contracte de treball o per pacte individual, pactar el rescabament del cost de la formació amb el treballador o treballadora. La direcció de l'empresa informarà la representació legal dels treballadors d'empresa.

La direcció de l'empresa, consignarà anualment en els seus pressupostos una dotació per al desenvolupament de la formació professional, en detallarà la previsió del pla anual i informarà la representació legal dels treballadors d'empresa.

Es formarà una comissió de treball amb els representats dels treballadors per tal d'elaborar el pla de formació anual, així com la seva valoració.

Article 73. Objectius de la formació.

La formació s'adreçarà específicament a assolir els objectius següents:

- a) Mantenir i millorar la competitivitat de l'empresa i del propi treballador.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals i tècnics exigibles en el grup professional i lloc de treball respectius.
- c) L'especialització, en els diversos graus, en algun sector o matèria relativa a la mateixa labor professional.
- d) L'ensenyament i el reciclatge d'idiomes.
- e) Facilitar la promoció del personal i l'adaptació a les noves situacions.
- f) Donar a conèixer els riscos laborals generals i específics, així com les normes i mesures de prevenció de riscos corresponents, d'acord amb el capítol 12 d'aquest Conveni.

Article 74. Assistència als cursos de formació.

Serà obligatòria l'assistència a la formació que l'empresa subvencioni totalment i que es faci o bé dins del temps de treball, o fora del temps de treball amb una compensació equivalent a la retribució ordinària de l'empleat durant el temps que dediqui a formar-se. Aquesta compensació pel temps de formació fora del temps de treball es farà preferentment en temps de descans.

Als cursos i seminaris que tinguin caràcter d'obligatori hi assistirà el personal designat, i, si hi hagués places vacants, hi podrien assistir, amb caràcter voluntari, altres treballadors o treballadores interessats en el tema del curs per raons de promoció, encara que no pertanyin al grup professional al qual s'adreci.

Capítol XI Règim disciplinari

Article 75. Normes generals.

Tindran la consideració de faltes els incompliments contractuals enumerats en l'article 78 del present Conveni i en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors. Els treballadors i treballadores podran ser sancionats per la direcció a proposta dels caps o responsables i d'acord amb el procediment, segons la qualificació de faltes i les sancions que s'estableix a continuació.

No podrà considerar-se indisciplina o desobediència en el treball la negativa a executar ordres que vulnerin allò que s'estableix en el present Conveni o l'incompliment de les quals constitueixi una infracció de l'ordenament jurídic i de prevenció de riscos i salut laboral.

Article 76. Procediment sancionador.

Les sancions es comunicaran sempre per escrit, llevat les amonestacions verbals per faltes lleus.

La representació legal dels treballadors de l'Agència serà informada de totes les sancions imposades per falta molt greu. En el cas de faltes lleus i greus s'informarà a la representació legal dels treballadors d'empresa si el treballador sancionat ho sol·licita.

Article 77. Classificació de faltes.

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

77.1.-Faltes lleus:

- a) Les manques injustificades de puntualitat comeses en un mes que sumin més de 30 minuts.
- b) La manca d'assistència al treball sense causa justificada d'un dia en un mes i/o la no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- c) La manca d'educació envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa.
- d) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat i/o l'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

77.2. Faltes greus:

- a) La tercera falta lleu comesa en el termini d'un mes.
- b) Les manques d'assistència no justificades de dos o tres dies en un mes.
- c) Les negligències, descuits o retards en la feina, que no causin perjudicis o entorpiments sensibles.
- d) Les descuresances o negligències en matèria de seguretat, riscos i salut laboral, que no provoquin danys humans ni materials
- e) La informació a tercers de circumstàncies personals d'empleats o d'ordre intern i reservat de l'empresa, si no produeixen perjudicis morals o materials. La falta es qualificarà de molt greu si la comet un treballador que, per raons de la seva feina, tingui accés directe a les dades.
- f) L'abandonament injustificat de la feina.
- g) L'incompliment de la prohibició de fumar al centre de treball i l'embriaguesa o la toxicomania no habitual que repercuteixi en la feina, llevat que posi en perill les persones o béns de l'empresa, en què es qualificarà de falta molt greu.
- h) La simulació de malalties o accidents i/o la simulació o l'encobriment de faltes d'altres treballadors o treballadores en relació als seus deures de puntualitat, assistència i permanència en el treball.

77.3. Faltes molt greus:

- a) La tercera falta greu en el termini de 90 dies.
- b) Les faltes d'assistència no justificades durant més de tres dies en el termini d'un mes.

- c) La desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis molt greus o que trenquin greument la disciplina.
- d) Les negligències, descuits o retards en la feina quan causin perjudicis greus o entorpiments de consideració i/o la desobediència o incompliment d'ordres o normes de treball que causin perjudicis i/o que suposin trencar la disciplina.
- e) Les actituds desconsiderades o irrespectuoses de caràcter greu envers altres empleats, els seus familiars o tercers relacionats amb l'empresa que no siguin faltes molt greus.
- f) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'Agència.
- g) El maltractament negligent d'estris, materials o instal·lacions de l'Empresa que causi danys greus.
- h) La disminució continuada i voluntària del rendiment del treball.
- i) Les descures o negligències en matèria de seguretat i salut laboral que provoquin danys humans o materials.
- j) Les ofenses o maltractaments de caràcter molt greu, verbals o físics, a altres empleats, els seus familiars o a tercers relacionats amb l'empresa.
- k) L'abandonament injustificat de la feina quan causi perjudici greu.
- l) L'incompliment de les normes de seguretat de riscos i salut laboral.
- m) L'incompliment de la bona fe contractual.
- n) L'embraguesa habitual o la toxicomania quan repercuteixin negativament en la feina.
- o) Les infraccions en matèria de seguretat de riscos i salut laboral.
- p) L'actuació negligent que faci perillar la seguretat de les persones.
- q) L'assetjament sexual o moral en l'àmbit de la feina.
- r) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat o l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.
- s) El falsejament de dades o informacions del servei.

Article 78. Sancions.

En funció del tipus de falta comés pel treballador o treballadora la direcció de l'Agència aplicarà una de les sancions que s'estableixen a continuació.

1. Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal o per escrit.
- b) Descompte proporcional a les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. La sanció es farà efectiva a la nòmina del mes següent al que s'ha notificat la falta.
- c) Suspensió del sou i d'ocupació, d'un dia.

2. Per faltes greus:

a) Suspensió del sou i d'ocupació, de 2 a 20 dies.

3. Per faltes molt greus:

a) Suspensió del sou i d'ocupació, de 21 a 60 dies.

b) Acomiadament.

Article 79. Compliment de les sancions.

Excepte en cas d'acomiadament, la direcció no exigirà el compliment immediat de les sancions de suspensió d'ocupació i sou imposades per faltes greus o molt greus quan l'empleat sancionat acrediti, d'una manera clara, haver-hi interposat una demanda en contra. En aquest cas la sanció resultant es farà efectiva després de la notificació de la sentència corresponent.

Article 80. Prescripció i cancel·lació de faltes.

Les faltes prescriuen en els terminis que fixa l'article 60.2 de l'Estatut dels Treballadors.

La direcció de l'empresa anotarà en els expedients personals de cada empleat les sancions fermes que els hagi imposat i les notes desfavorables que correspongui. Les notes desfavorables per faltes comeses quedaran cancel·lades als sis mesos següents, a l'any les greus, i als divuit mesos les molt greus. El termini començarà a comptar des de la data en que hagin esdevingut fermes.

Capítol XII

Normes de prevenció de riscos i salut laboral

Article 81. Disposicions generals.

Al centre de treball es compliran les mesures de seguretat, prevenció i higiene assenyalades en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 de 8 de novembre (LPRL) i els reglaments i normatives que es publiquin com a desenvolupament d'aquesta llei.

Article 82. Representació legal dels treballadors de seguretat i salut laboral (CSS).

Les competències i facultats del representació legal dels treballadors de seguretat i salut seran les que estableix l'article 39 de la LPRL i l'article 16 de la Llei 54/2003.

La direcció de l'Agència facilitarà la formació adient dels components del representació legal dels treballadors de seguretat i salut laboral i els acreditarà com a Delegats de Prevenció, mitjançant l'expedició d'una credencial personalitzada.

Article 83. Avaluació i prevenció dels riscos dels llocs de treball.

En aplicació de la normativa vigent, l'Empresa realitzarà l'avaluació dels riscos específica dels llocs de treball d'acord amb els articles 15 i 16 de la LPRL, amb un servei propi de l'Agència o amb un servei extern, sempre aplicant el capítol IV de la LPRL.

En aquestes avaluacions es fomentarà la participació del personal de l'Agència d'acord amb l'article 33 de la LPRL.

Per incrementar la prevenció de riscos, l'empresa realitzarà la vigilància de la salut específica per a cada lloc de treball del personal de l'Agència, d'acord amb l'article 22 de la LPRL.

Article 84. Protocols de seguretat i salut de l'Agència.

El CSS instarà a cada àrea a elaborar protocols de funcionament en tasques específiques per tal de prevenir riscos en aquells procediments que es considerin que comporten risc per al personal. Aquests protocols seran presentats prèviament en el CSS.

Un cop aprovats, s'informarà al personal afectat de l'existència i obligació de compliment d'aquests protocols, que han d'estar disponibles a la intranet de l'Agència. Al personal de nova incorporació, se'ls informarà d'aquest fet en el moment de donar-los d'alta.

Quan sigui necessari, constarà un exemplar de cada protocol necessari, com annex, a les contractes i subcontractes d'obres i/o serveis, incloent-hi una clàusula contractual que n'obligarà al compliment.

Article 85. Formació del personal.

La formació del personal de l'Agència en matèria de prevenció de riscos serà continuada i es realitzarà d'acord amb l'[article 19](#) de la [LPRL](#).

Tot el personal de nova incorporació rebrà de forma obligatòria la formació sobre seguretat i salut laboral general de l'empresa i específica pel lloc de treball a ocupar.

Article 86. Condicions de treball durant l'embaràs i/o lactància.

Les treballadores en període d'embaràs i/o lactància hauran de ser objecte d'especial atenció i se'ls aplicarà l'[article 26](#) de la [LPRL](#).

En qualsevol cas, les dones embarassades no podran ser discriminades laboralment ni professional per raó del seu estat.

Article 87. Comunicacions de seguretat.

L'Agència ha de dotar d'un sistema de comunicació autònom i efectiu al personal que hagi de realitzar feines en llocs geogràficament aïllats.

Article 88. Equips de protecció individual i roba de treball.

L'empresa facilitarà al personal que ho necessiti els equips de protecció necessaris per a cada cas adient a la seva feina substituint-la amb la periodicitat que calgui.

La representació legal dels treballadors de seguretat i salut laboral informarà a la direcció de l'Agència sobre les necessitats, característiques i dotació mínima que calgui subministrar.

Article 89. Aplicació a les contractes, subcontractes d'obres i/o serveis i empreses de treball temporal i als seus empleats.

En els casos de coincidència en el mateix centre de treball, ja sigui en les oficines de l'Agència o en qualsevol altre emplaçament, de personal de l'Agència amb personal d'altres empreses serà d'aplicació estricta l'[article 24](#) de la [LPRL](#).

Tanmateix, en els casos de contractació de personal a través d'empreses de treball temporal, serà d'aplicació l'[article 28](#) de la [LPRL](#).

Article 90. Obligacions dels empleats envers empreses contractades o subcontractades.

Tot treballador de l'Agència que observi activitats d'empreses contractades o subcontractades d'obres i/o serveis que incompleixin les normes generals i/o el reglament de SSL de l'Agència té l'obligació d'informar al seu cap immediat, i la direcció de l'Agència al responsable de l'empresa aliena, dels seus deures.

En qualsevol cas, serà d'aplicació la integritat de l'[article 29](#) de la [LPRL](#).

L'incompliment per part del treballador de l'Agència del que ve indicat en aquest article pot donar lloc a les sancions indicades en el regim disciplinari.

Capítol XIII Drets de representació col·lectiva i de reunió

Article 91. Drets de representació col·lectiva i de reunió.

Per tot el que fa als drets de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors i treballadores en l'empresa que no estigui expressament modificat en aquest capítol s'estarà al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 92. Dret de reunió.

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

La convocatòria s'ha de comunicar a la direcció de l'Agència amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i aquesta n'ha d'acusar la recepció. A la convocatòria ha de constar l'ordre del dia proposat pels convocants i els noms de les persones que no pertanyen a l'empresa que assistiran a l'assemblea.

Capítol XIV Desconnexió digital

Article 93. Disposicions generals.

Les parts signants d'aquest Conveni coincideixen en la necessitat d'impulsar el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral. Conseqüentment, excepte causa de força major o circumstàncies excepcionals (article 20.5), l'Agència reconeix el dret dels seus treballadors a la desconnexió digital per tal de garantir, fora del temps de treball establert en aquest Conveni, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Article 94. Política interna.

Un cop finalitzada la seva jornada laboral, els treballadors de l'Agència podran ser contactats per l'empresa mitjançant qualsevol mitjà, telèfon, correu electrònic, aplicacions de missatgeria instantània, etc., als efectes de l'obligació continguda en l'article 20.5 del present Conveni col·lectiu.

L'Agència preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb fins laborals d'eines tecnològiques.

L'Agència es compromet a realitzar accions de formació i de sensibilització del personal, sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

Capítol XV Registre de jornada

Article 95. Antecedents.

El 12 de maig de 2019 va entrar en vigor el Reial decret llei 8/2019, de 8 de març, sobre mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball, que introdueix en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors l'obligació de registre de la jornada diària.

És molt rellevant tenir en compte que els sistemes que registren l'inici i el final de la jornada laboral, habitualment constitueixen bàsicament en un control de presència, però no garanteixen la prestació de serveis des del moment de l'entrada fins al moment de la sortida, per el que el registre en cap cas equival a temps efectiu de treball, ja que no es registra l'inici efectiu de la

prestació laboral, ni tampoc les pauses i descansos que es produeixen, bona part de les quals no constitueixen temps efectiu de treball.

En línia amb els objectius de la nova regulació, l'Agència no pretén fomentar el presencialisme i és partidària que els treballadors s'ajustin amb eficàcia la jornada de treball als horaris establerts, sense pèrdues de temps ni prolongacions innecessàries, permetent amb això la racionalització dels horaris i la conciliació de la vida professional amb la vida personal i familiar.

Article 96. Disposicions generals.

Tots els treballadors que presten serveis a l'Agència, amb caràcter general, han de realitzar les jornades de treball d'acord amb els horaris establerts, evitant les sortides injustificades del centre de treball, les pèrdues de temps, les pauses excessives i les prolongacions innecessàries, sempre amb la raonable i necessària flexibilitat i responsabilitat.

En cas de ser necessari perllongar les jornades de treball, els treballadors han de demanar prèviament autorització expressa dels seus responsables jeràrquics, sense tenir consideració de temps efectiu de treball aquell que es realitzi fora de la jornada i que no ha vingut expressament autoritzat per la seva responsable jeràrquic. A l'efecte del còmput de temps efectiu de treball, no es computaran els temps destinats als descansos que es realitzin en la jornada, com ara la pausa de l'esmorzar, dinar o, si és el cas, els descansos per fumar, etc.

Article 97. El registre de la jornada de treball.

En compliment del previst al article 34.9 del Estatut dels Treballadors, d'acord amb la representació legal dels treballadors, s'implementarà un registre de la jornada de treball pel qual els treballadors hauran d'informar diàriament de l'inici i final de la seva jornada de treball, mitjançant l'eina informàtica (app) que l'empresa implementarà i posarà a la seva disposició.

L'inici i el final de la jornada laboral efectiva serà sempre en el domicili del centre de treball, o en el del client, si el treballador o treballadora es desplaça directament des del seu domicili particular, i/o finalitza allà la seva jornada de treball.

El treballadors de l'Agència que hagin de realitzar viatges de treball o assistir a convencions, computaran diàriament una jornada laboral ordinària, introduint la incidència en la aplicació informàtica de registre de la jornada. Quan els treballadors efectuïn una jornada de treball autoritzada superior a l'ordinària, hauran d'introduir aquesta en l'aplicació informàtica.

Així mateix, els treballadors de l'Agència que treballin en la modalitat de teletreball, computaran diàriament com una jornada laboral ordinària, introduint la incidència en l'app de registre de la jornada. Quan els treballadors efectuïn una jornada de treball autoritzada superior a l'ordinària, hauran d'introduir aquesta en l'aplicació informàtica.

Els excessos de jornada que es puguin fer, sempre que aquests hagin estat autoritzats prèviament, han de ser considerats tenint com a referència la jornada màxima anual prevista en el present Conveni col·lectiu i la seva compensació es farà de la manera acordada entre el responsable i el treballador o treballadora. La compensació podrà tenir lloc, com a màxim, dins dels dos primers mesos de l'any següent.

Els treballadors de l'Agència disposen d'un temps per dinar el migdia, d'un mínim de 30 minuts i un màxim de dues hores. Aquest temps no té la consideració de temps de treball. Tampoc tenen la consideració de temps de treball, les pauses autoritzades que facin els treballadors durant la seva jornada de treball i que no tinguin res a veure amb la feina.

El registre de jornada pot utilitzar-se per a verificar el possible incompliment dels horaris per part de qualsevol integrant de la plantilla, amb les conseqüències disciplinàries que, si escau, resultessin d'això.

Capítol XVI Disposicions diverses

Article 98. Protecció de la intimitat.

L'Agència es compromet a adoptar les mesures necessàries per garantir la confidencialitat de les dades personals o familiars dels membres de la plantilla, segons estableix la normativa vigent.

Article 99. Ús de les eines tecnològiques.

En relació amb la utilització de les eines de treball facilitades per l'Agència, entre elles, els sistemes i equips informàtics i mitjans tecnològics posats a disposició del personal, i per garantir un ús adequat de les mateixes, s'estableixen les següents normes per a la seva correcta utilització:

- Els treballadors hauran de fer un ús adequat i responsable de les eines posades a la seva disposició. La utilització excepcional de les mateixes per a fins personals de caràcter necessari i peremptori no suposarà incompliment laboral.
- Els sistemes i equips informàtics de l'empresa són d'ús exclusivament professional. L'accés a Internet es troba limitat als que, per les seves responsabilitats, precisin de la seva utilització pel temps necessari de consulta.
- En l'ús de correu electrònic, no serà possible accedir als e-mails d'altres usuaris sense la seva autorització, enviar e-mails de contingut ofensiu o utilitzar el compte de correu electrònic per a fins diferents d'aquells per a les quals hagi estat assignat.
- L'Agència podrà realitzar, excepcionalment i quan hi hagi indicis d'ús il·lícit o abusu per part d'un treballador, les comprovacions oportunes i necessàries (entre elles, controls periòdics o realització d'auditories), en la mesura del possible, en presència de l'usuari afectat i comptant amb un representant legal dels treballadors.
- Els sistemes de control utilitzats per l'Agència, en la mesura del possible, han de ser acordats amb la part social i en tot cas ser coneguts prèviament per aquesta.

Article 100. Comissió pel foment de valors en la igualtat de gènere.

Es formarà una comissió de persones vinculades a l'entitat amb l'objectiu de donar suport als valors culturals intrínsecs de l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya respecte al valor d'igualtat de gènere.

Article 101. Garanties processals.

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

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

Les inassistències al treball per detenció, presó preventiva o similars, segons el paràgraf primer d'aquest article, seran causa de suspensió del contracte, però, si l'empleat no és processat o és absolt per sentència ferma, l'empresa computarà el temps d'inassistència als efectes d'antiguitat i compensarà el treballador amb una quantitat equivalent a les retribucions netes que hagués acreditat d'haver treballat. Aquesta compensació té caràcter d'ajut transitori per

part de l'empresa cap al treballador i aquest haurà de retornar aquest ajut quan l'administració de justícia li faci efectiu el pagament que correspongui.

Article 102. Publicitat del Conveni.

Un cop signat per ambdues parts i registrat al Departament de Treball per a la seva posterior publicació al BOPB, es publicarà el Conveni a la Intranet de l'Agència i es comunicarà a tots els empleats la seva ubicació. Als qui s'incorporin de nou, en el moment de donar-los d'alta a l'empresa, se'ls informará de la ubicació on poden trobar el text del Conveni.

Article 103. Compatibilitats.

Són de plena aplicació a tot el personal de l'Agència les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'administració pública, de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'administració de la Generalitat.

Article 104. Modificacions normatives.

En cas de canvis del regim estatutari o normativa bàsica que afectin al present Conveni, s'instaura la negociació entre les parts per tal d'assolir un acord respecte a aquests punts.

Article 105. Serveis mínims.

En situacions de vaga, els serveis essencials per assegurar la ciberseguretat de les institucions i ciutadania s'han de negociar entre la representació de l'Entitat i la del personal, dins el marc bàsic de serveis mínims establerts per l'administració.

Capítol XVII Disposicions transitòries

Disposició transitòria 1a.: Aplicació del Conveni en l'any de signatura

El present Conveni s'aplicarà amb efectes per l'exercici de 2020.

Disposició transitòria 2a.: Adaptació d'excedències, permisos i reduccions

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada de què hom gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

Disposició transitòria 3a: Canvi en la classificació professional

L'estructura retributiva de cada treballador o treballadora s'adaptarà a la nova estructura retributiva definida en el capítol 8, en un termini màxim de 3 mesos a partir de la publicació al BOPB del present Conveni. El canvi en la classificació professional del nou Conveni, de categories a grups professionals, no afectarà el sou brut anual del personal de l'Agència. L'àrea de recursos humans comunicarà a cada treballador o treballadora la seva nova distribució retributiva.

Disposició transitòria 4a: Complement de Conveni

El personal que percebi retribucions superiors a les previstes en el seu grup professional en aquest Conveni, una vegada s'adeqüi i apliqui l'estructura retributiva prevista, passarà a percebre un complement personal consolidat per la diferència entre la retribució anterior percebuda i la prevista en aquest Conveni. Aquest complement només s'absorbirà en cas d'accés definitiu a grups professionals de retribució superior en la part que correspongui aquesta diferència.

Capítol XVIII Disposicions addicionals

Disposició addicional 1a: Incorporació de millores al Conveni.

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

Disposició addicional 2a: Condicions més beneficioses

L'entitat respectarà a títol individual, aquelles condicions més beneficioses que vingués gaudint prèviament el treballador o treballadora en l'Agència, en tot allò no regulat en el present Conveni.

ANNEX I

Graus de consanguinitat i afinitat

Primer grau: Cònjuge, pare/mare, fill/filla, sogres, gendre/jove.

Segon grau: Germà/germana, cunyat/cunyada, avi/àvia, cònjuges d'avis/àvies, nét/néta, cònjuges de néts/nétes.

Tercer grau: Oncle/tia, nebot/neboda, besavi/besàvia, cònjuges de besavi/besàvia.

Quart grau: cosí/cosina, cònjuges cosins.

ANNEX II

ASSEGURANÇA COMPLEMENTÀRIA

Llistat dels imports de les assegurances als quals fa esment a l'article 70.

Concepte	Capital mínim
Mort natural	50.000
Mort per accident	100.000
Invalidesa per accident	100.000

ANNEX III

TAULA DE CONVERSIÓ GRUPS-CATEGORIES PROFESSIONALS

Grup professional	Categories professionals
Grup professional A	Director/a d'àrea (DA)
Grup professional B	Responsable de línia de servei (RLS) Responsable de seguretat de la informació (RSI)
Grup professional C	Responsable de servei (RS) Gestor/a de projectes (GP)
Grup professional D	- Tècnic/a administratiu/va (TAD)
Grup professional E	- Administratiu/iva (ADM)

ANNEX IV
TAULA SALARIAL

4.a. Taula salarial

Grup	Categoria	Nivell	Sou base	Responsabilitat	Especialització	Total anual
A	DA	A3	62.000	6.000	7.000	75.000
		A2	62.000	5.000	4.000	71.000
		A1	62.000	4.000		66.000
B	RSI/RLS	B4	48.000	6.000	6.000	60.000
		B3	48.000	5.000	3.000	56.000
		B2	48.000	3.000		51.000
		B1	48.000			48.000
C	RS/GP	C4	35.000	5.000	6.000	46.000
		C3	35.000	3.000	4.000	42.000
		C2	35.000	2.000		37.000
		C1	35.000			35.000
D	TAD	D3	26.000	2.000	4.000	32.000
		D2	26.000		2.000	28.000
		D1	26.000			26.000
E	AD	E3	18.000	2.500	2.500	23.000
		E2	18.000		1.500	19.500
		E1	18.000			18.000

4.b. Incorporar taula resum d'altres imports actualitzats (trienni, guàrdia, km i dietes).

Concepte	Import
Trienni	98,95
Guàrdia cap de setmana	150
Guàrdia festiu	75
Quilometratge automòbil	0,30
Quilometratge motocicleta	0,20
Dietes - Àpat	30
Dietes - Allotjament	90

Barcelona, 25 de setembre de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada