CVE-DOGC-A-21277032-2021

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/2987/2021, de 28 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'Aeroports Públics de Catalunya, SLU (codi de conveni 79100222012021).

Vist el text del Conveni col·lectiu d'Aeroports Públics de Catalunya SLU, subscrit en dates 27 d'abril de 2021 i 23 de juliol de 2021, per la representació de l'empresa i pels representants dels treballadors, i d'acord 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) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de Convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de Règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 28 de setembre de 2021

Òscar Riu i García

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Primer Conveni col·lectiu d'Aeroports Públics de Catalunya, S.L.U.

Capítol 1

Clàusules generals

Article 1

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest primer conveni col·lectiu estatutari d'Aeroports Públics de Catalunya SLU (en endavant APC), en aplicació de l'establert a l'article 82, 87.1 i concordants de l'Estatut dels Treballadors, ha estat negociat per les representacions de la direcció i dels treballadors i amb la Unió General de Treballadors com a sindicat

CVE-DOGC-A-21277032-2021

majoritari a l'empresa resultant de les eleccions de 2019.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni és d'aplicació a les persones treballadores que tinguin relació laboral amb APC. Queda exclòs el personal que tingui un contracte d'alta direcció.

Article 3

Àmbit funcional

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten als centres de treball de Barcelona, Girona, aeroport de Lleida-Alguaire i aeroport d'Andorra-La Seu d'Urgell.

Article 4

Àmbit territorial

L'àmbit territorial del present Conveni és el de Catalunya.

Article 5

Vigència

El Conveni entrarà en vigor l'endemà de la signatura de l'acta final i d'acord -però els efectes econòmics es produiran a partir del dia 1 del mes següent a aquesta signatura- i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2022, excepte en aquells aspectes en els que consti expressament d'una altra manera.

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

Article 6

Pròrroga i denúncia

Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix la denúncia dels legitimats entre els 120 dies i els 90 dies abans de la finalització de la seva vigència. Un cop denunciat, es constituirà una Comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari de negociació.

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

Article 7

Vinculació a la totalitat i dret supletori

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

En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les facultats previstes a l'article 90.5 de l'Estatut dels treballadors, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir

CVE-DOGC-A-21277032-2021

l'equilibri del què s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor.

En tot allò no previst expressament en aquest Conveni col·lectiu regirà com a dret supletori el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 8

Clàusula de garantia

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

Si durant la vigència d'aquest Conveni es produeix algun canvi de la dependència dels actuals centres de treball, l'esmentada modificació haurà de garantir les relacions juridicolaborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal laboral afectat.

Article 9

Condicions més beneficioses

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

Article 10

Compensació i absorció

Les retribucions que estableix aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents amb anterioritat a la seva entrada en vigor i, igualment quant a la resta de les condicions de treball establertes prèviament.

Article 11

Comissió paritària

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

La Comissió tindrà les funcions especifiques següents:

Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, sense perjudici de les competències atribuïdes a la jurisdicció competent.

Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre interpretació del que s'ha pactat.

Entendre de totes les altres qüestions que li atribueixin la llei i el Conveni.

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

Els acords de la Comissió paritària tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni (sempre que es compleixi allò que estableixin els informes preceptius que siguin obligatoris de demanar segons la normativa administrativa). Els acords s'adoptaran en el termini màxim de tres mesos des de que se li plantegin, s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i es faran públics. En cas de no poder adoptar-se un acord, la discrepància se sotmetrà al Tribunal Laboral de Catalunya.

Els membres de la Comissió disposaran de temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, així com per a l'assistència a les reunions, dins del seu crèdit horari com a representants dels treballadors.

Article 11bis

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Procediment de resolució de discrepàncies per no aplicació de les condicions de treball reflectides a l'article 82.3 de l'Estatut del treballadors.

En cas de no arribar-se a un acord per no aplicar les condicions de treball establertes en aquest Conveni, abans de sotmetre-ho a la jurisdicció social, s'intentarà un acord seguint el procediment del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 2

Organització del treball

Article 12

Organització del treball

La capacitat organitzativa correspon a la Direcció d'APC segons l'establert a l'Estatut dels treballadors i en aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici del dret de representació col·lectiva regulat també al mateix text legal.

El present capítol sobre classificació professional s'estableix atenent als criteris que estableixen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors per a l'existència del grup professional, és a dir, atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses tasques o funcions i especialitats professionals.

L'empresa, per motius de reconversió o canvi de personalitat jurídica, ha d'elaborar un informe justificatiu, que es lliurarà als representants dels treballadors de forma prèvia a la seva aplicació, respecte a les previsions i mesures que repercuteixen en l'estructura organitzativa i els llocs de treball. En aquests casos, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral amb el personal i les seves condicions més beneficioses personals i col·lectives, es pot procedir a la redistribució d'efectius.

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

La cobertura de les vacants de la relació de llocs de treball que la Direcció d'APC acordi cobrir es farà tenint en compte les funcions i les competències professionals del lloc vacant. Les vacants es publicaran al sistema ATRI i els candidats es podran presentar seguint el procediment establert en cada moment, que tindrà com a prioritària la promoció interna.

Article 12 bis

Modificació substancial de les condicions de treball

L'empresa, quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu o individual d'acord amb els procediments previstos a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Aspectes bàsics de la classificació professional

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup professional vindrà determinada per la regulació establerta en aquest Conveni, d'acord amb les següents normes:

La classificació professional es realitza en grups professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors. Qualsevol persona, en funció del lloc de treball que desenvolupi, estarà enquadrada en un grup professional dels establerts en el present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, no implica la seva adscripció a aquest, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

L'enquadrament en un determinat grup professional es portarà a efecte per les funcions realment realitzades pel treballador/ora, amb independència de la denominació del lloc o de la titulació del treballador/ora.

Si s'hagués d'assignar a un treballador/ora un grup professional inferior al nivell o categoria que tenia reconeguda, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que tenia i això amb el caràcter de condició més beneficiosa.

La pertinença a un grup professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que els són pròpies, així com tasques suplementàries i/o auxiliars necessàries que integren el procés complet de què formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional i conforme a les regles de mobilitat previstes en el present Conveni.

Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional són els que es defineixen a continuació:

a) Formació: es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència del seu mode d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:

-Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Comprendrà tant les titulacions del sistema educatiu i universitari.

-Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

-Experiència pràctica: considera el període de temps requerit perquè una persona adquireixi l'habilitat pràctica necessària per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

b) Iniciativa: es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

d) Responsabilitat: es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

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

f) Complexitat: es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o lloc encomanat.

Article 14

Grup professional

Definició: agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions, així com del contingut general de la prestació laboral que amb elles es correspon.

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

14.2 En matèria de classificació professional cal atenir-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

14.3 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 17.4.2

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Els grups professionals es descriuen en el punt 6 d'aquest article.

Excepcionalment, al personal indefinit d'aeroports se li podrà reconèixer la pertinença a un grup professional, malgrat no disposar de la titulació requerida, i sempre que aquesta no sigui estrictament necessària per al desenvolupament del lloc de treball, si existeix gran capacitació provada en el desenvolupament de les feines concretes a realitzar adquirida per la llarga experiència en l'empresa.

14.4 El subgrup professional s'assignarà en funció de les especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal dins els diferents grups.

14.5 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 dels casos en que per llei s'exigeixi la titulació.

14.6. Nomenclàtor de classificació professional

Grup professional 1:

S'enquadrarà dins el grup professional 1 el personal que realitzi tasques que requereixin per al seu

desenvolupament disposar d'un títol universitari de diplomatura, llicenciatura, grau, enginyeria tècnica o enginyeria superior.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Subgrup direcció

Criteris generals: les persones treballadores pertanyents a aquest grup tenen la responsabilitat directa en la gestió de tota la organització o d'una o diverses àrees funcionals i jeràrquiques de l'empresa.

Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius de l'organització i tenen al seu càrrec altres persones. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

En concret: definir, implementar i dirigir l'estratègia de les infraestructures aeroportuàries per maximitzar l'impacte econòmic de l'activitat dels aeroports a Catalunya.

Aconseguir que l'aeroport sigui una plataforma de desenvolupament (comercial, industrial i medi ambiental) sostenible per la millora de l'entorn i el territori, d'acord amb les directrius de l'empresa i complint totes les normatives de les autoritats aeronàutiques.

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

- Direcció, coordinació, supervisió i/o ordenació de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats d'APC o dins d'un àrea d'activitat, amb responsabilitats sobre resultats i execució d'aquestes.

- Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

- Relacions institucionals i comercials amb entitats i empreses, inclòs l'àmbit internacional.

- Tasques tècniques de molt alta complexitat i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp, podent implicar assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

Subgrup Cap d'àrea

Criteris generals: són les persones treballadores que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

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

- Funcions que comporten la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies d'assessorament jurídic, operacions, comercialització, recursos humans, comunicació, manteniment, administració, control de gestió, etc.

- Tasques d'alt contingut tècnic consistents en prestar suport amb autonomia i sota directrius i normes que no delimiten totalment la manera de procedir en funcions d'assessorament jurídic, tècnic, administració, recursos humans, control de gestió, comercial, manteniment i operacions, etc.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Subgrup tècnic superior

Criteris generals: són les persones treballadores que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que comporten la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, que poden ser realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Exemple de tasques: en aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.

- Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de lloc de treball d'una unitat.

- Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic aplicant la normalització, realitzant càlcul de detall, confeccionat de plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.

- Tasques tècniques que comporten la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.

- Tasques tècniques o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.

Grup professional 2:

S'enquadrarà dins el grup professional 2 el personal que realitzi tasques que requereixin per

al seu desenvolupament disposar d'un títol universitari de diplomatura, llicenciatura, grau, enginyeria tècnica o enginyeria superior.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Subgrup de tècnics: d'operacions d'aeroport i de suport a departament d'aeroport.

Criteris generals: en aquests llocs el nivell d'autonomia i iniciativa es limita a la millora de l'eficiència en l'acompliment de les seves tasques, les quals s'executen sota directrius i procediments establerts.

Exemple de tasques: en aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques d'operacions, coordinació i oficines ARO dels aeroports.

- Tasques assignades segons manual d'aeròdrom.

- Tasques de suport tècnic a responsables de departaments d'aeroport (seguretat, operacions, manteniment).

Grup professional 3:

S'enquadrarà dins el grup professional 3 el personal que realitzi tasques que requereixin per al seu desenvolupament disposar d'un títol de Batxillerat, BUP, ESO o FP 1.

Restaran inclosos dins d'aquest grup professional els següents subgrups:

Subgrup administratiu/iva comptable.

Subgrup administratiu/iva comercial (persones que realitzen tasques administratives especialitzades relacionades amb la gestió i primer nivell de control de la comptabilitat i despesa de l'empresa i/o de les accions de promoció i màrqueting).

Subgrup administratiu (persones que realitzen, sota supervisió però amb cert grau d'autonomia, treballs genèrics administratius.

Subgrup auxiliar administratiu/iva (persones que realitzen treballs bàsics de suport administratiu amb un alt grau de supervisió).

Criteris generals: són les persones treballadores que realitzen treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant, sota supervisió, la responsabilitat d'aquests.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

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

- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de resposta.

- Tasques que consisteixen a establir sobre la base de documents comptables una part de comptabilitat.

- Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de petita complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre aquests.

- Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

- Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin algun grau d'iniciativa.

- Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

- Tasques de recepció i atenció telefònica.

- Gestió, programació i seguiment de les accions formatives de tot el personal del aeroport. Digitalització de dades, realització d'indicadors i informes associats.

- Gestió i emissió d'acreditacions aeroportuàries i autoritzacions de vehicles.

- Gestió, coordinació i acompanyament a visites escolars, rodatges i esdeveniments varis.

Article 15

Mobilitat funcional

En matèria de mobilitat funcional caldrà atenir-se al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

La mobilitat funcional a l'empresa es realitzarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises o coneixements i experiència equivalent per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat personal.

15.1. La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on estigui enquadrat el treballador/ora en el sí de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals que calguin per exercir la prestació laboral.

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

15.2. Encàrrecs de grup professional/categoria inferior, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador/ora, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. Sense superar en cap cas els 6 mesos, tenint el treballador, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu grup d'origen, tret que el canvi es produís a petició del treballador, en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou grup professional.

15.3. Encàrrecs de grup professional/categoria superior per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, serà pactada individualment amb el treballador/ora.

El treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup ni de salari, tret que se superi el corresponent procés selectiu.

Els anteriors apartats no inclouen els casos de substitució pactada entre empresa i treballador/ora per cobrir la baixa per maternitat/paternitat, incapacitat temporal, llicències, excedències o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball; en aquest cas, la mobilitat funcional es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Article 15 bis

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Mobilitat geogràfica

En matèria de trasllat i desplaçament caldrà atenir-se al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

En tot cas, el trasllat de personal que no hagi estat contractat específicament per prestar els seus serveis en empreses amb centres de treball mòbils o itinerants, a un centre de treball diferent a la mateixa empresa que exigeixi canvi de residència, requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. La decisió de trasllat haurà de ser notificada a la persona treballadora així com als representants dels treballadors amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

Sense perjudici del que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors sobre compensació per despeses pròpies i familiars al seu càrrec, en els casos de trasllat forçós per necessitats del servei que impliqui canvi de residència serà d'aplicació al personal laboral el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei (Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, de 10 de juliol de 2008), i posteriors actualitzacions, adaptant cadascuna de les situacions a les característiques especifiques del servei a desenvolupar pel personal laboral.

La persona víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que hi hagi vacant en qualsevol dels centres de treball de l'empresa. En aquest cas, el trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals es reservarà el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora. Finalitzat aquest període, aquesta podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou.

Article 15 ter

Permutes

Les persones treballadores podran proposar una permuta entre els seus llocs de treball a l'empresa -sempre que es tracti de dos llocs d'igual categoria professional i nivell retributiu-, que estudiarà la proposta presentada i donarà resposta als sol·licitants. Els treballadors hauran de complir els requisits previs exigits per exercir els llocs de treball objecte de permuta. Els sol·licitants també lliuraran simultàniament còpia de la sol·licitud als representants dels treballadors/ores. En cas d'aprovar-se la permuta -previ informe favorable dels responsables de les unitats dels llocs-, s'hauran d'adaptar els contractes laborals dels treballadors/ores afectats a la nova situació.

Només pot permutar el personal fix, sempre que hagin transcorregut com a mínim dos anys des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva.

Article 16

Relació de llocs de treball (RLT)

Correspon a l'empresa l'elaboració i publicitat de la Relació de Llocs de Treball (R.L.T.). En aquesta RLT es relacionaran degudament classificats els llocs de treball existents i es farà constar el nom del lloc de treball i el grup.

Article 17

Selecció de recursos humans i contractació laboral

17.1 Contractació laboral: l'empresa podrà fer servir qualsevol modalitat contractual que la legislació laboral permeti en cada moment, d'acord amb les necessitats de l'empresa. La contractació temporal i la contractació indefinida haurà de fer-se seguint els criteris i procediments establerts a aquest article.

17.2 Procediment de selecció de recursos humans:

Els processos de selecció permetran als candidats l'accés en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat. Les convocatòries seran públiques i els aspirants coneixeran les bases de forma transparent.

17.3 L'empresa reservarà un mínim del 7% de les vacants ofertades per a persones amb discapacitat. Els procés selectiu s'adaptarà a aquestes persones i, si superen el procés selectiu i la compatibilitat amb les

CVE-DOGC-A-21277032-2021

tasques del lloc, també s'adaptarà el lloc de treball a les necessitats de la persona amb discapacitat. L'empresa es compromet amb l'objectiu d'arribar al 2% de la plantilla amb personal amb discapacitat.

17.4 Sistema de promoció interna i cobertura externa de vacants:

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

Els ascensos i les promocions del personal regulats a l'article 15 d'aquest Conveni, es faran tenint en compte el procediment següent.

L'ascens als grups que impliquin direcció, comandament i secretariat de direcció seran de lliure designació per part de la Direcció, prèvia convocatòria pública.

Els criteris de promoció interna seran comuns per a les persones treballadores d'ambdós sexes i es garantirà la no discriminació segons el que es recull a l'article 17 de l'Estatut dels treballadors.

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

17.4.1 Procediment de provisió interna:

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

a) Convocatòria:

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

Les convocatòries tindran la següent informació:

- Nombre de places a cobrir.

- Grup i nivell de la plaça a ocupar.

- Descripció del lloc de treball i les tasques a desenvolupar. El contingut funcional i la descripció de la plaça vacant es potestat de la direcció.

- Tipus de jornada.

- Requisits imprescindibles (titulació, experiència, etc.).

- Mèrits o altres aspectes a valorar (com titulacions o coneixements complementaris, idiomes, etc.).

- Criteris de valoració (proves tècniques, entrevista, proves psicotècniques si s'escauen, etc.).

- Bases de la convocatòria (persona de contacte i adreça electrònica a la que s'han d'adreçar les sol·licituds, terminis de presentació, procediments i sistema d'impugnacions).

b) Publicació de les convocatòries:

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

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

c) Presentació de sol·licituds:

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

d) Procés de selecció:

CVE-DOGC-A-21277032-2021

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

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

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

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

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

e) Assoliment del nou lloc de treball:

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

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

17.4.2 Procediment de provisió externa:

En el cas de no cobrir-se la vacant amb personal intern, les convocatòries de nou accés hauran de complir en tot cas els principis de publicitat i concurrència i seguir el procediment de selecció del 17.4.1. Amb aquesta finalitat, la convocatòria s'inclourà a la pagina web de l'empresa, en que igualment s'informarà, si és el cas, dels altres web o mitjans de publicitat on s'editi la convocatòria.

Capítol 3

Jornada de treball

Article 18

Jornada de treball

La jornada ordinària anual de treball és de 1.772 hores.

La jornada ordinària setmanal de treball és de 40 hores.

La jornada ordinària diària és de 8 hores.

Article 19

Calendari laboral

El calendari laboral recollirà la distribució anual de la jornada de 1.772 hores, en concret, els dies de treball, els dies festius, els descansos setmanals i el període de les vacances.

L'empresa aprovarà anualment el calendari laboral, prèvia consulta als representants dels treballadors, d'acord

CVE-DOGC-A-21277032-2021

amb les següents regles de millora de la conciliació de la vida laboral i familiar:

a) Flexibilitat horària d'entrada i sortida: els treballadors podran decidir fer el seu horari de 8 hores de forma flexible. Per això, podran entrar a treballar en una franja de matí de dues hores i mitja, entre les 7h i les 9h 30m i sortir entre les 14h 30m i 17h 30m.

b) Els dies de jornada partida hi haurà una interrupció mínima d'una hora i màxim de dues hores, que no computarà com a treball.

c) Els dies de jornada continuada hi haurà un descans de 15 minuts, que computarà com a treball.

d) Qualsevol altra petició particular de teletreball o d'adaptació de la seva jornada o horari haurà de ser sol·licitada per escrit pel treballador/ora amb 30 dies d'antelació i l'empresa li donarà resposta escrita aprovant-la, denegant-la o fent-li una proposta alternativa en el termini de 15 dies.

La jornada segons els centres de treball:

a) Centres de Barcelona i Girona: amb la finalitat de garantir el servei públic de l'empresa, també per les tardes, de dilluns a divendres, la jornada diària serà partida un dia per setmana per garantir en servei per les tardes. La resta dels dies de treball seran de jornada continuada.

b) Centres de Lleida-Alguaire i Andorra-La Seu:

- Personal administratiu d'Alguaire: amb la finalitat de garantir el servei públic de l'empresa, també per les tardes, de dilluns a divendres, la jornada diària serà partida d'un dia per setmana per garantir en servei per les tardes.

- Personal operatiu d'Alguaire i La Seu: jornada continuada, per torns, de dilluns a diumenge.

Article 20

Vacances

Els treballadors tindran dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances anuals retribuïdes.

Les dates de les vacances es demanaran per cada treballador/ora durant el primer trimestre de cada any i s'autoritzaran per la Direcció d'acord amb les necessitats del servei.

El període de gaudi serà, excepte altre acord entre les parts, de l'1 de maig al 30 de setembre.

Els treballadors hauran de gaudir un mínim de 15 dies naturals seguits de vacances entre el 15 de juliol i el 15 de setembre de cada any.

Les vacances s'hauran de gaudir com a màxim fins la Setmana Santa de l'any següent, en cas de no fer-ho, els dies no gaudits es perdran.

Article 21

Festius

Els 14 dies festius anuals seran els que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya. Les festes locals seran les corresponents a cada centre de treball. També es consideraran festius els dies 24 i 31 de desembre.

Article 21 bis

Dies d'assumptes propis

Les persones treballadores disposaran de quatre dies per a assumptes propis per cada any natural complet que treballin. Els dies d'assumptes propis s'hauran de gaudir dins de l'any natural i no es podran acumular a anys posteriors. S'han de demanar un mínim de 15 dies abans del seu gaudiment. El còmput mínim serà de mitja jornada.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Article 22

Hores complementàries, extraordinàries, peremptòries i nocturnes

A) Hores complementàries:

Amb un preavís mínim de 10 dies, la Direcció podrà augmentar la jornada fins a dues hores diàries durant un màxim de 50 dies a l'any i disminuir-la en compensació amb els mateixos límits i pel mateix temps.

B) Hores extraordinàries:

La realització de les hores extraordinàries s'ajustarà als següents criteris:

Com a regla general, es manté el criteri de no fer hores extraordinàries i de la voluntarietat per part del treballador/ora.

No obstant això, prèvia autorització expressa de la Direcció es faran les hores extraordinàries necessàries, dins dels límits legals. Si no hi ha autorització prèvia i expressa es tindran per no fetes.

La compensació de les hores extraordinàries realitzades de dilluns a divendres serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat i en un termini de tres mesos des de la seva realització.

La compensació de les hores extraordinàries realitzades en festius o caps de setmana serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat, més un 50%, i en un termini de tres mesos des de la seva realització.

c) Hores addicionals nocturnes no establertes en torns (22h a 6h): pel personal no comandament que li sigui requerit. Aquestes hores nocturnes es retribuiran amb un complement salarial del 20% sobre l'hora ordinària del treballador afectat.

d) Hores peremptòries:

Són aquelles d'obligat compliment i per causes sobrevingudes no establertes en la jornada laboral programada. La peremptorietat haurà de ser validada pel comandament corresponent. Exemples: retards d'aeronaus, relleus de torns o altres circumstàncies que obliguin al treballador a allargar el seu torn/jornada. La compensació d'aquestes hores serà mitjançant l'atorgament de temps lliure retribuït igual al realitzat, més un 75% i en un termini de tres mesos des de la seva realització.

Article 23

Registre horari

L'empresa portarà un registre horari diari de l'entrada i la sortida del lloc de treball dels treballadors.

En els casos de desplaçaments s'articularà el registre horari d'acord amb el treballador/ora.

Article 24

Desplaçaments

Els desplaçaments per raons de treball fora del centre de treball del treballador/ora hauran de ser aprovats prèviament per la Direcció d'APC, quant a la previsió del temps necessari i de les despeses previstes.

En cas de fer servir el vehicle propi, el treballador/ora tindrà dret a una compensació de 0,30 euros per quilòmetre.

Se'ls haurà d'abonar les dietes en la mateixa quantia que en cada moment s'estableixi per a tot el personal de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les normes i el procediment que fixa el Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei de la Generalitat de Catalunya i posteriors actualitzacions. La percepció de les dietes i indemnitzacions previstes al paràgraf anterior haurà de ser degudament justificada.

El personal tindrà dret a una indemnització en els supòsits i amb els imports que s'estableixen al decret.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Capítol 4

Permisos, llicències, excedències i naixença

Article 25

Permisos retribuïts

Les condicions aplicables als permisos retribuïts són les contingudes a 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, concretament al seu Capítol III, articles del 8 al 19, i a l'Estatut dels treballadors.

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

a) Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins del termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. D'acord amb les previsions de l'apartat 2 de l'article 9 de la Llei de conciliació, en el cas de parelles de fet no legalment constituïdes, i a l'efecte d'apreciar el grau de parentiu per afinitat, serà admès qualsevol mitjà acreditatiu de tal condició que hagi estat reconegut per les normes reglamentàries o per decisions judicials sobre la matèria.

b) Tres dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora del municipi, el permís serà de cinc dies. Per als de segon grau, en els supòsits anteriors, corresponen dos dies o quatre en cas de desplaçament fora del municipi.

c) Per traslladar-se de domicili habitual 2 dies, si hi ha canvi de localitat; en cas de no haver-hi, correspon 1 dia.

d) Per a exàmens d'estudis reglats: les 24 hores anteriors a l'examen i el temps per a realitzar-lo. Per a d'altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les.

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

f) Per raó de matrimoni d'un/a fill/a o d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: el dia del casament si se celebra dins de Catalunya. S'afegeix un més si se celebra fora.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

i) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, el pot substituir per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o el pot acumular en jornades completes segons l'acord a què arribi amb l'empresa.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de l'empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb la reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

j) Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur del fill o la filla, o quan, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució

CVE-DOGC-A-21277032-2021

proporcional del salari.

k) Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceix una activitat retribuïda té dret a una reducció de la jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui s'hagi de fer càrrec directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si sol, i que no exerceix cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la durada de la jornada, per tenir cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de cuidar-lo directament, contínuament i permanentment, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per acord amb l'empresa es poden establir les condicions en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada que preveu aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de l'empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació dels permisos i les reduccions de jornada, que preveuen els apartats i), j) i k) corresponen a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora, excepte en cas de força major, ha de preavisar l'empresa amb una antelació de quinze dies i ha de precisar la data en què inicia i finalitza el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats i), j) i k) les ha de resoldre la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

l) Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

La concreció d'aquests drets correspon als treballadors afectats, i són aplicables les regles que estableix l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

m) Els treballadors tindran dret a un màxim de 18 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques pròpies, o per acompanyar a ascendents o descendents i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars dels fills i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora.

El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible i serà necessària una justificació posterior.

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

Article 25 bis

Permisos no retribuïts

Les condicions aplicables als permisos no retribuïts són les contingudes a la Llei de conciliació, concretament al seu capítol III, articles 20 i 22, i a l'Estatut dels treballadors.

a) Permís sense retribució per atendre un familiar:

Es poden concedir permisos sense retribució per 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.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

b) 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 i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant el mateix mes en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

c) Permís sense retribució d'un mes:

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

- Adopció a l'estranger.

- Submissió a tècniques de reproducció assistida.

- Hospitalització perllongada per malaltia greu del cònjuge o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

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

Es podrà denegar la concessió d'aquests permisos especials quan, en les mateixes dates per les quals se sol·liciti el gaudi el tinguin concedit a un altre treballador del seu centre de treball.

No obstant el que es disposa en aquest article, es podrà pactar entre empresa i treballador una suspensió del contracte de treball diferent, per qualsevol altre motiu, i per la durada que s'acordi. En aquest cas es requerirà un acord escrit que reguli les condicions d'aquesta, com la durada, reserva o no del lloc de treball, condicions i forma de la reincorporació, antiguitat, entre altres circumstàncies. Si manca el pacte sobre aquestes qüestions se seguirà el que es regula a l'Estatut dels treballadors.

Article 26

Excedències

El règim d'excedència s'ajustarà a allò que s'estableix en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors, amb les peculiaritats previstes en el present capítol.

Excedència voluntària i excedència per atendre la cura de menors i familiars:

a) La persona treballadora, amb una antiguitat en l'empresa d'un any com a mínim, té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

b) La persona treballadora tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment tant, permanent com preadoptiva, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

c)També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys, els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència regulada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si s'escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a allò que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació

CVE-DOGC-A-21277032-2021

professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 27

Suspensió del contracte de treball per naixement

a) El naixement, que comprèn el part i la cura d'un menor de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, a partir de l'1 de gener de 2021, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi civil.

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

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

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

c) La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, es pot distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals que s'han de gaudir de manera acumulada o interrompuda i s'han d'exercir des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica en pot anticipar l'exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor.

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

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

d) En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitat d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, la suspensió té una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació dels períodes esmentats s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin reglamentàriament.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a l'empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

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

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

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

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

Capítol 5

Salari

Article 28

Salaris base i complements salarials

28.1 Salaris base: la Direcció d'APC inclourà a cada treballador/ora en el grup professional que li correspongui segons les seves funcions i li assignarà el nivell salarial que li correspongui segons la taula salarial de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Els treballadors amb contracte laboral a la data de signatura d'aquest 1er Conveni mantindran el seu salari com a condició més beneficiosa ad personam si aquest és superior al del grup i categoria que li correspongui segons la taula salarial de l'annex 1 i se li aplicarà el règim establert als articles 9 i 10 d'aquest Conveni. Aquesta condició ad personam serà un complement personal transitori absorbible, com a mínim pel 50% dels increments retributius establerts amb caràcter general i pel 100% de qualsevol altra millora retributiva.

Si el salari que cobra a la data de signatura d'aquest 1er Conveni és inferior al de la taula salarial de l'annex 1, al treballador/ora se li abonarà el nou salari de la taula a partir del següent mes de la signatura i entrada en vigor d'aquest Conveni.

El salari anual establert a la taula salarial de l'annex 1 es cobrarà en 14 pagues (12 ordinàries i 2 extraordinàries). Les pagues extraordinàries es pagaran els mesos de juliol i desembre.

28.2 Complements salarials de lloc de treball:

Els complements salarials recollits en aquest apartat 28.2 són de lloc de treball, per tant, es percebran quan es desenvolupin les funcions que els justifiquen i no seran consolidables, segons estableix l'article 26.3 de l'Estatut dels treballadors.

28.2.1 Complements salarials anuals fixes:

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Complement direcció Tècnica: 10.000 €

Complement direcció aeroport de Lleida-Alguaire: 10.000€

Complement cap assessoria jurídica i secretari de Consell : 13.000€

Complement responsable compliance monitoring: 7.000€

Complement coordinador de projectes: 4.000€

Complement tècnic comptable: 4.000€

Complement tècnic operacions aeroport La Seu d'Urgell: 8.000€.

Aquests complements salarials anuals fixes també es cobraran prorratejats en les 14 pagues.

28.2.2 Complements salarials per dia treballat:

Complement tècnic d'aeròdrom executiu, prèvia designació per la Direcció: 60€

Complement cap d'intervenció d'emergències, prèvia designació per la Direcció: 40€

Pel que fa al tècnic d'aeròdrom executiu i el cap d'intervenció d'emergències, es designaran els treballadors que realitzaran aquestes tasques per a cada jornada en que siguin necessàries aquestes figures, a proposta del director de l'aeroport i amb la validació del director tècnic. En absència del director tècnic la validació la farà la persona responsable de recursos humans.

28.2.3 Complements salarials específics de subgrup:

Complement del subgrup direcció: 31.000€

Complement del subgrup cap d'àrea: 17.000€

Complement del subgrup tècnic superior: 0€

Complement del subgrup tècnic d'operacions d'aeroport: 0€

Complement del subgrup tècnic de suport departament aeroport: 0€

Complement del subgrup administratiu comptable: 6.000€

Complement del subgrup administratiu comercial: 6.000€

Complement del subgrup administratiu: 3.000€

Complement del subgrup auxiliar administratiu: 0€

Aquests complements salarials específics de subgrup també es cobraran prorratejats en les 14 pagues.

Article 29

Revisió salarial

La revisió salarial anual estarà condicionada a les limitacions que estableixin les lleis de pressupostos o norma que la substitueixi per al personal laboral del sector públic de la Generalitat de Catalunya.

Capítol 6

Codi de conducta laboral

Article 30

Règim disciplinari

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en l'àmbit laboral en els termes fixats en el present

CVE-DOGC-A-21277032-2021

capítol i l'art.icle58 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

També es considerarà la política de "compliance penal" com a normativa laboral d'obligat compliment pels treballadors/ores.

Article 31

Procediment sancionador

Quan la Direcció d'APC tingui coneixement d'algun fet que pogués suposar un incompliment de les obligacions laborals iniciarà un expedient disciplinari per escrit. Es lliurarà una carta amb els fets coneguts al treballador/ora afectat i, després, una còpia a la representació dels treballadors. En el termini de 10 dies des de la recepció de la carta d'inici, que interrompran la prescripció de la possible falta, podran fer les al·legacions de descàrrec que considerin convenients. Passats els 10 dies, tant si s'han fet al·legacions, com si no, la Direcció finalitzarà l'expedient i comunicarà el resultat al treballador/ora i a la representació dels treballadors.

Article 32

Faltes

- 32.1 Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

2. La negligència, deficiència o retards injustificats en l'execució de qualsevol treball.

3. No atendre el públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes.

4. La manca d'higiene i neteja personals.

5. No cursar al seu degut temps el comunicat de baixa per incapacitat temporal.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

6. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.

7. La no comunicació, amb la deguda antelació, de l'absència a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

8. L'embriaguesa ocasional.

- 32.2 Faltes greus

Es consideraran faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

2. Faltar un dia al treball sense causa justificada.

3. Simular la presència d'un altre treballador valent-se del sistema del control de presència implantat en l'empresa.

4. La simulació de malaltia o accident.

5. No comunicar amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que afectin a l'IRPF o a la Seguretat Social.

6. Canviar, mirar o regirar els armaris i robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense la deguda autorització.

7. Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball.

8. L'abandó del lloc de treball sense causa justificada.

9. Les accions o omissions contra la disciplina en la feina o contra el degut respecte.

10. Les negligències, deficiències o retards injustificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a

CVE-DOGC-A-21277032-2021

l'empresa.

11. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hi hagin intervingut sancions.

12. Realitzar sense el permís adient, de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera extra professional els mitjans telemàtics posats a la disposició del treballador per part de l'empresa.

- 32.3 Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus:

1.Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada.

2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

3. El furt o el robatori, tant a qualsevol empleat de l'empresa com a aquesta o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'ella, durant acte de servei.

4. Violar el secret de correspondència.

5. Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.

6. Revelar a tercers dades de l'empresa o dels seus clients, sense intervenir autorització expressa d'aquesta.

7. La contínua i habitual manca d'higiene i de neteja personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de l'empresa.

8. L'embriaguesa durant la feina.

9. Dedicar-se a treballs de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència amb aquesta, excepte autorització.

10. L'abús d'autoritat.

11. L'assetjament sexual.

12. L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de Prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebi de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.

13. Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual.

14. Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o centre de treball en situació de risc per acció o omissió.

15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.

16. Realitzar de manera continuada sense el permís adient treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera continuada i extraprofessional els mitjans telemàtics posats a disposició del treballador per part de l'empresa. En qualsevol cas, es considerarà falta molt greu l'enviament d'un sol correu electrònic o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web si el contingut d'aquest tingués caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic, o pogués danyar la imatge de l'empresa o els seus treballadors.

17. L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

18. Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

19. L'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tenen encomanades.

20. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'administració o als ciutadans.

21. La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

22. La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui

CVE-DOGC-A-21277032-2021

causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

23. El notori incompliment de les funcions essencials inherents a el lloc de treball o funcions encomanades.

24. La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

25. La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

26. La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a un mateix o per a un altre.

27. La obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals.

28. La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici de el dret de vaga.

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

30. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

31. La incompareixença injustificada en les Comissions d'investigació de les Corts Generals i del Parlament de Catalunya.

32. L'assetjament laboral.

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

Article 33

Sancions màximes

Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou fins a quinze dies.

Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou fins a seixanta dies o acomiadament.

Article 34

Prescripció de faltes

Les faltes molt greus prescriuran als tres anys, les greus als dos anys i les lleus als sis mesos. El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar des que s'haguessin comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades. Mentre duri el tràmit d'audiència iniciat per la comunicació de l'expedient disciplinari al treballador/ora s'interromprà la prescripció.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als tres anys, les imposades per faltes greus als dos anys i les imposades per faltes lleus a l'any. El termini de prescripció de les sancions comença des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Capítol 7

Altres drets

Article 35

Principi de no discriminació

Les parts afectades per aquest Conveni es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per cap causa.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

Aquest compromís comporta, igualment, eliminar els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com engegar les mesures necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

Article 36

Plans d'igualtat

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

Article 37

Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme.

Els treballadors i treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una vuitena part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i en cas de desacord correspondrà a la persona afectada.

- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari d'acord amb allò que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada, en defecte d'això, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada.

- A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar al treballador les vacants existents o aquelles que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre la tornada al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

- Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

- Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan aquesta es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció. Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Article 38

Prestacions econòmiques complementàries per malaltia o accident

L'empresa haurà d'abonar durant la baixa per incapacitat temporal derivada de contingències comunes i de

CVE-DOGC-A-21277032-2021

contingències professionals, un complement salarial que garanteixi el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes d'inici de la incapacitat temporal.

La quantia a complementar equivaldrà a la diferència que pugui existir entre la prestació econòmica abonada per la Seguretat Social al treballador/ora i el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques corresponents al mes d'inici de la baixa per incapacitat temporal.

Capítol 8

Prevenció de riscos laborals

Article 39

Seguretat i salut laborals

L'empresa i els treballadors s'obliguen a observar i complir les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre de Prevenció de riscos laborals i les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant en matèria de seguretat i salut laboral.

Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, els mètodes dels quals no estiguin concretats en la normativa de prevenció, es podran utilitzar els mètodes o criteris continguts en: guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips que incloguin pantalles de visualització de dades, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball; guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 40

Vigilància de la salut

Tot el personal afectat per l'àmbit d'aquest Conveni té dret a la realització dels exàmens de salut de caràcter específic en funció dels factors de risc per a la salut inherents al lloc de treball, amb una periodicitat ajustada al nivell de risc, així com quan apareguin trastorns que poguessin tenir origen en el lloc de treball i, tot això, segons el parer del metge de la feina responsable. Els reconeixements tindran sempre caràcter voluntari per als treballadors. No obstant l'anterior, s'aplicaran els criteris de l'article 22 de la Llei de Prevenció de riscos laborals i l'article 37 del Reglament de serveis de prevenció.

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

Per als llocs de treball amb pantalles de visualització de dades, es tindrà en compte el Protocol de vigilància sanitària específica de la Comissió de salut pública del Consell interterritorial del Sistema Nacional de Salut.

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

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

Article 41

Mecanismes de participació

La legislació atribueix als Delegats de prevenció competències de participació en la prevenció de riscos laborals.

Es facilitarà còpia, als Delegats de prevenció de la documentació que necessitin per desenvolupar les seves competències i funcions, segons es determina en l'article 39 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

Aquests seran informats, perquè siguin coneixedors i puguin analitzar, valorar i proposar les mesures preventives que considerin necessàries davant els danys produïts a la salut o a la integritat física dels treballadors.

CVE-DOGC-A-21277032-2021

A més, els Delegats de prevenció participaran en el procés preventiu, des del seu disseny fins a la implantació final.

Capítol 9

Mitjans electrònics i informàtics

Article 42

Protecció de dades i confidencialitat

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

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

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

Article 43

Mitjans electrònics i informàtics

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

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

Article 44

Utilització de correu electrònic

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

Article 45

Ús d'internet

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

No estarà permès l'accés a xarxes públiques amb finalitats personals o alienes a l'activitat empresarial, així com, l'accés a debats en temps real (xat, irc), telnet, missatgeria electrònica, tipus MSN i similars. També

CVE-DOGC-A-21277032-2021

podran establir la prohibició d'accés, arxiu, emmagatzematge, distribució, càrrega i descàrrega, registre i exhibició de qualsevol tipus d'imatge o document de qualsevol temàtica aliena a l'empresa.

Article 46

Control empresarial

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

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

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

- L'accés ha de ser necessari per facilitar raonablement les operacions empresarials; si existeixen mitjans de menor impacte per a l'empleat, l'empresa farà ús d'ells.

- La privadesa i la dignitat de l'usuari estaran sempre garantides.

- El correu electrònic i els arxius seran inspeccionats en el lloc de treball, durant les hores de treball normals amb l'assistència dels representants legals dels treballadors o, en defecte d'això, per un altre empleat de l'empresa.

- El correu electrònic i arxius seran inspeccionats en la presència de l'usuari afectat.

- La denegació d'accés per part de l'usuari, d'acord amb els termes establerts en aquest capítol, donarà lloc al fet que l'empresa imposi la sanció que en aquest Conveni s'estableixi.

- Tot això seguint sempre l'adequació estricta a la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Article 46 bis

Dret de les persones treballadores a la intimitat

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

Article 47

Treball a distància o teletreball

Té la consideració de teletreball o treball a distància aquell en què la prestació de l'activitat laboral es realitza de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc lliurement elegit per aquest, 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 sí mateixa la realització del treball habitualment fora de les instal·lacions de l'empresa, essent els mitjans informàtics i de comunicació utilitzats pel treballador elements de suport i de facilitació d'aquesta activitat laboral.

Els teletreballadors tindran els mateixos drets garantits en la llei i en aquest Conveni col·lectiu quant a les condicions d'ocupació aplicables als treballadors comparables que presten la seva relació laboral en els locals de l'empresa, excepte aquelles que derivin de la pròpia naturalesa del treball realitzat fora de les instal·lacions.

Donat el caràcter individual i voluntari del teletreball, empresa i treballador afectat fixaran les condicions d'aquesta forma de treball.

Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, responsabilitat i costos seran definides clarament

CVE-DOGC-A-21277032-2021

abans d'iniciar el teletreball. L'empresari està encarregat de facilitar, instal·lar i mantenir els equips necessaris per al teletreball, excepte acord pel qual s'estableixi que el teletreballador utilitzi el seu propi equip. Si el teletreball es realitza de manera regular, l'empresa cobrirà els costos directament originats per aquesta feina, en particular els vinculats a les comunicacions.

L'empresari també serà responsable de la protecció de la seguretat i salut professionals del treballador/ora, conforme a la legislació i recomanacions vigents.

Article 48

Bestreta i préstec

a) Bestreta: tot el personal de l'empresa tindrà dret a sol·licitar i rebre aquestes bestretes fins al límit de l'import meritat en el moment de la sol·licitud.

El termini per a l'emissió d'aquesta bestreta no podrà ser superior a 48 hores laborables.

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

Es recomana que l'import a retornar mensualment no sigui superior a un 20% del salari mensual, prevalent, en tot cas, la voluntat i l'acord entre les parts en els terminis de devolució.

Annex 1

Taula salarial 2021

Les retribucions d'aquesta taula salarial i les recollides a l'article 28.2 son sense l'aplicació de l'increment del 0,9% aprovat a la Llei de Pressupostos de l'Estat per al 2021, atès que encara no s'ha habilitat normativament la seva aplicació a l'administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic.

Salari base anual 2021 (sense complements):

Grup	**Subgrup**	**Salari base**	**Complement específic subgrup**	**Salari total anual (sense complements de lloc de treball)**
1	Subgrup Direcció	34.000€	31.000€	65.000€
1	Subgrup cap d'Àrea	34.000€	17.000€	51.000€
1	Subgrup Tècnic superior	34.000€	0€	34.000€
2	Subgrup Tècnic d'operacions d'aeroport	26.000€	0€	26.000€
2	Subgrup Tècnic de suport departament aeroport	26.000€	0€	26.000€
3	Subgrup Administratiu comptable	20.000€	6.000€	26.000€
3	Subgrup Administratiu comercial	20.000€	6.000€	26.000€
3	Subgrup Administratiu	20.000€	3.000€	23.000€

CVE-DOGC-A-21277032-2021

3	Subgrup Auxiliar administratiu	20.000€	0€	20.000€

Complement salarial anual fix de lloc de treball 2021

Complement fix anual	**Import anual fix**
Complement direcció tècnica	10.000€
Complement direcció aeroport de Lleida-Alguaire	10.000€
Complement cap assessoria jurídica i secretari de Consell	13.000€
Complement tècnic compliance monitoring	7.000€
Complement coordinador de projectes	4.000€
Complement tècnic comptable	4.000€
Complement tècnic operacions aeroport La Seu d'Urgell	8.000€

(21.277.032)