

Núm. 4566

**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Fageda Fundació per als anys 2015 - 2017 (codi de conveni núm. 17100202012015)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Fageda Fundació, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 10 de desembre de 2014, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, modificat pel Decret 91/2013, de 29 de gener i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa La Fageda Fundació per als anys 2015 – 2017 (codi de conveni núm. 17100202012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

Girona, 3 de febrer de 2015

Ferran Roquer i Padrosa  
Director dels Serveis Territorials

Transcripció literal del text original signat per les parts  
1r Conveni col·lectiu de la Fageda Fundació

**Article 1. Delimitació de les parts i Àmbit funcional**

El present conveni col·lectiu ha estat negociat i signat per la Direcció de l'empresa la Fageda Fundació i els delegats de personal de l'esmentada Fundació.

El present Conveni Col·lectiu té per objectiu regular les condicions laborals concertades entre l'empresa la Fageda Fundació i el personal laboral de la seva plantilla.

La Fageda Fundació és una entitat que té com a missió la integració laboral i social de les persones amb discapacitat intel·lectual i malaltia mental severa de la Garrotxa, i per tant, queden compreses en l'àmbit d'aquest conveni, el personal amb discapacitat amb contracte de treball de caràcter especial regulat pel RD 1.368 / 85 de 17 de juliol que presta serveis al Centre Especial de Treball.

**Article 2. Àmbit de territori**

Aquest conveni laboral serà d'aplicació per a totes les relacions establertes en l'àmbit funcional indicat dins la seu de l'empresa a la localitat de Santa Pau (Girona).

**Article 3. Àmbit personal**

Aquest conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals, fixes i eventuais, que, d'acord amb les lleis vigents, s'estableixin dins l'àmbit funcional, amb les següents excepcions:

- a) El Personal inclòs dintre de l'àmbit funcional d'aplicació del Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.
- b) Relacions de col·laboració de caire no laboral (professionals independents, etc.).

**Article 4. Vigència i durada**

Aquest conveni serà vinculant des de l'1 de gener de 2015. La seva durada serà de tres anys, és a dir que finalitzarà a 31 de

desembre de 2017 i es prorrogarà successivament llevat que se'n faci denúncia per una de les parts. Els articles del conveni continuaran vigents des de la denúncia del present conveni fins la signatura d'un nou conveni d'empresa que substitueixi al denunciat.

#### Article 5. Denúncia

Per tal que tingui efecte vinculant s'haurà de fer amb dos mesos com a mínim d'antelació a la data de venciment.

#### Article 6. Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, amb les següents funcions específiques :

- 1.- Interpretació del Conveni.
- 2.- Arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- 3.- Totes aquelles que s'atribueixen a ambdues parts al present Conveni Col·lectiu.
- 4.- El desenvolupament de funcions d'adaptació o, en el seu cas, de modificació del conveni durant la seva vigència sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legal.
- 5.- Resoldre les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació de condicions de treball o inaplicació del règim salarial. A aquests efectes es reunirà abans de 5 dies de la sol·licitud d'alguna de les parts i resoldrà per majoria d'ambdues parts abans de 10 dies més. Podrà, si ho estima convenient, acordar la mediació o arbitratge de tercers.

La Comissió Paritària serà integrada per quatre membres, dos en representació de l'Entitat i altres dos en representació dels treballadors designats per i entre els Delegats de personal i s'assenyala com a domicili d'aquesta, Mas Els Casals, s/n Santa Pau (17811).

L'esmentada Comissió es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions i en el termini màxim d'una setmana. La part convocant indicarà per escrit els temes a tractar.

Les parts es sotmeten, per tal de resoldre les discrepàncies produïdes en el seu de la Comissió paritària, als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts als acords interprofessionals autonòmics de Catalunya que estiguin vigents en el moment de la discrepància.

La Comissió paritària intervindrà, en primer lloc, per tal de resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà recórrer als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts als acords interprofessionals autonòmics de Catalunya que estiguin vigents en el moment de la discrepància.

Com a tràmit previ a tota actuació administrativa o jurisdiccional que es promogui, les parts signants del present Conveni convenen i recomanen posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, divergències o conflictes de caràcter general que puguin sorgir entre les parts en relació amb la interpretació i aplicació d'aquest, a fi de que, mitjançant la seva intervenció es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti dictamen al respecte.

#### Article 7. Prelació de normes

Les normes que regularan les relacions entre el personal i l'entitat seran, en primer lloc i amb caràcter preferent, les contingudes en aquest Conveni Col·lectiu de treball.

Amb caràcter supletori, i en allò no previst en aquest Conveni, seran d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions de caràcter general.

Les condicions laborals i els terminis acordats en aquest conveni compensen i supleixen les que regien anteriorment.

#### Article 8. Registre

El present conveni es comunicarà, als efectes escaients, al Departament competent de la Generalitat de Catalunya.

### Capítol 2. De l'organització del treball

#### Article 9. Organització del treball

L'organització i direcció del treball li correspon a l'empresari o persona en qui aquest delegui i s'exercirà en el marc de les obligacions legals vigents.

No obstant això, els calendaris laborals es confeccionaran a proposta dels responsables de les seccions o unitats de gestió, d'acord amb els criteris generals de l'empresa i les particularitats d'aquest conveni.

L'empresa, prèvia consulta amb els representants del treballadors, confeccionarà i comunicarà els calendaris i torns de treball abans del 15 de desembre de cada any. En aquest calendari constarà, entre altres:

- a) Les festivitats de caràcter general i les pròpies de cada localitat.
- b) Els períodes de vacances, establerts amb criteris de funcionalitat, d'acord amb les necessitats empresarials.

- c) Les variacions sobre els horaris habituals (per exemple l'estiu o els ponts).
- d) Els criteris sobre les recuperacions, les jornades intensives, etc. que es puguin preveure.

En circumstàncies excepcionals, és a dir, imprevisibles, de força major i totalment alienes al desenvolupament normal de la empresa, els caps responsables estaran facultats per aplicar un horari superior o distint al previst, tenint en compte les possibilitats de l'equip de treball.

**Article 10. Seguretat i higiene**

La Direcció de l'empresa i el personal afectats per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes en l'Estatut dels treballadors, en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i resta de disposicions de caràcter general directament relacionades.

**Article 11. Reglament de règim interior**

L'empresa disposarà d'un reglament de règim intern que particularitzi i signifiqui al màxim la qualitat de la relació laboral .

**Capítol 3. De la classificació professional i de les condicions econòmiques**

**Article 12. Classificació professional**

Els grups professionals estableixen el sistema de classificació dels llocs de treball i la determinació del grup professional és el resultat de la ponderació dels diferents nivells d'autonomia, complexitat, coneixements, experiència, iniciativa i responsabilitat que corresponen als diferents llocs de treball. El desenvolupament dels criteris per assolir els diferents nivells forma part del contingut del reglament de règim intern a que fa referència l'article 11 del conveni.

GRUP	NIVELL	LLOC TREBALL	DEFINICIÓ	FORMACIÓ REQUERIDA
I	1 2	DIRECCIÓ	Requereix un alt grau de coneixements professionals que exerceixen sobre un o diversos sectors de l'activitat, amb objectius definits i alt grau d'exigència en iniciativa, autonomia i responsabilitat.	Doctorat, llicenciatura o titulació equivalent
II	1 2	COMANDAMENTS INTERMITJOS	Realitzen activitats complexes amb objectius definits; integren, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors; s'inclou a més la realització de tasques complexes però homogènies, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.	Diplomatura, enginyeria tècnica, o titulació equivalent.
III	1 2 3	TÈCNICS ESPECIALISTES	Realitzen funcions amb alt grau d'especialització i que integren, coordinen i supervisen l'execució de diverses tasques homogènies o funcions especialitzades que requeriran una àmplia experiència i un fort grau de responsabilitat. Actuen sota instruccions i supervisió general d'altres persones, establint o desenvolupant programes o aplicacions tècniques i es responsabilitzen d'ordenar el treball dels seus col·laboradors.	Batxillerat, FP o equivalent, complementada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.
IV	1 2	OPERARIS I AUXILIARS	Realitza treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i responsabilitat, sota supervisió.	Batxillerat, FP, AIXÒ, etc ..., complementada amb alguna experiència en el lloc de treball.
V	1 2 3 4 5 6	OPERARIS CET	Realitza tasques precises i concretes de forma manual o amb ajuda d'elements mecànics simples. No necessita de formació específica o bé requereix coneixements de caràcter elemental però sí alt grau de supervisió	Educació Primària, Certificat d'Escolaritat, etc ...

La mobilitat funcional es produeix dins del Grup professional podent restar adscrit a un lloc u altre en funció de l'exercici de la facultat d'organització de l'empresa.

**Article 13. Mobilitat del personal i promocions**

I.- A efectes d'aquest conveni es denomina «canvi de lloc» la mobilitat del personal dins dels límits de la secció productiva. El canvi de lloc forma part de la mobilitat funcional i es regirà per la normativa legal en aquesta matèria.

II.- Es denomina «canvi de secció» la mobilitat d'aquest que traspassi els límits la seva secció productiva.

El canvi de secció podran tenir origen en una de les causes següents:

- a) Petició de la persona afectada.
- b) Per mutu acord entre empresa i treballador/a.
- c) Per necessitats del servei.
- d) Per exercici de les facultats d'organització empresarial

Els canvis de secció es regiran per la normativa legal en matèria de mobilitat funcional amb les particularitats següents:

- a) Canvi de secció per petició de la persona afectada: La mobilitat del personal que tingui al seu origen en aquesta causa, requeriria la sol·licitud escrita per part de la persona. Cas d'accedir a la mateixa per part de la Direcció, s'assignarà la classificació i el salari de la nova destinació, sense que tingui dret a cap indemnització.
- b) Canvi de secció per mutu acord entre empresa i treballador/a: Quan la mobilitat tingui origen en aquesta causa s'estaria al que s'ha pactat per escrit entre ambdues parts.
- c) Canvi de secció per altres causes: En els casos en què per aplicació de necessitats productives puntuals, nous mètodes de treball, mecanització, racionalització de les explotacions, condicions antieconòmiques d'alguna explotació, saturació de la jornada de la plantilla, crisi del mercat, agrupació d'instal·lacions o de personal en funció d'una productivitat, sigui necessari efectuar mobilitat del personal, a la persona afectada se li respectarà el salari que es venia percebent atenent a la classificació professional i els complementos personals del lloc d'origen. Els complementos de lloc de treball i la resta de condicions econòmiques seran las que corresponen al nou lloc de treball.

De la mobilitat del personal s'informarà a la representació dels/les treballadors/es amb indicació dels motius en què es fonamenta aquesta.

III.- Promoció del personal:

Abans d'iniciar els processos de selecció, la Direcció de l'empresa ho comunicarà internament a tota la plantilla, a través dels plafons que hi hauran en tots els centres de treball, indicant els llocs que prevegi cobrir i informant sobre les seves característiques, perfil, localització etc. El personal interessat en accedir a les vacants publicades podran presentar les seves candidatures en els terminis publicats, i seran incorporats en el procés de selecció, sempre i quan compleixen amb els requisits requerits.

Article 14. Contractació i període de prova

14.1. Seran admissibles totes les formes de contractació previstes a la normativa legal, incloent les particularitats que pels centres especials d'ocupació s'estableixen respecte al contracte d'Aprenentatge i el Contracte a baix rendiment. Aquest últim podrà ser d'aplicació, en els termes de l'article 12 c) del RD 1.368/85, a qualsevol persona enquadrada en qualsevol dels grups establerts en aquest Conveni quan tot prestant els seus serveis durant la jornada completa de treball, l'efectua amb un rendiment inferior en un 25% al normal. La disminució del salari no pot excedir el percentatge esmentat.

L'admissió de personal serà per lliure designació de l'Empresa, de conformitat amb les disposicions vigents i previ compliment de les normes obligatòries.

14.2. La contractació eventual es regirà per la normativa vigent a cada moment, excepte la següent especificació:

Els contractes eventuais realitzats a l'empresa d'allò que s'estableix en l'article 15.1.b) del TRET i del RD 2720/1998, tindran un termini màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

En cas que el contracte eventual es concertí per un termini inferior al màxim podrà prorrogar-se per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

14.3. El període de prova que es pacta en aquest Conveni Col·lectiu és el de sis mesos (grups 1 i 2) i de tres mesos (grups 3, 4 i 5). Durant el període de prova, que s'entendrà concertat, excepció feta de pacte en contrari, ambdues parts podran rescindir el contracte, per escrit i sense expressió de causa, sense que tal rescissió pugui donar lloc a reclamació o indemnització de cap mena. En tot cas, el personal en període de prova tindrà dret a la retribució i altres beneficis corresponents a la seva categoria, i es computarà la seva durada a tots els efectes una vegada ingressats com a fixos en plantilla.

Article 15. Salari base i Pagues extraordinàries

15.1. Les retribucions econòmiques que han de regir durant els anys de durada del present conveni queden establertes en l'annex 1.

15.2. Salari base. És el que es fixa a la taula Annex per a cada grup i nivell professional.

15.3. El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a dues pagues extraordinàries, a raó de 30 dies de salari per any treballat que es meritiran de l'1 de juliol al 30 de juny la primera i de l'1 de gener al 31 de desembre la segona. Es faran efectives abans del 30 de juny i del 15 de desembre i estaran constituïdes pel salari base, el complement personal i el complement de garantia ad personam. Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors podra acordar-se el pagament prorratejat de les gratificacions extraordinàries de juliol i desembre en les nòmines dels 12 mesos.

15.4. Revisió salarial. Les taules salarials de l'Annex I s'actualitzaran, per al 2016 i 2017, des de l'1 de gener d'acord amb el IPC real de Catalunya corresponent al exercici immediatament anterior finalitzat el 31 de desembre.

**Article 16. Altres complements****16.1.- Complement personal:**

És un complement que pretén compensar bé les condicions personals específiques del treballador, bé la realització de treballs en situacions de caràcter especial no contemplades al model de valoració de llocs de treball i que obeeixin a raons de mercat, de contractació, etc. Pot ser temporal o permanent i en cada cas es determinarà el seu grau d'absorció mitjançant pacte amb la persona contractada.

**16.2.- Complement substitucions:**

És un complement per compensar la diferència retributiva entre la classificació assignada i la realització durant un període determinat de temps de tasques de superior grup o nivell professional.

**16.3.- Índex d'adaptació professional:**

Tant en els casos d'ingrés d'una persona en l'empresa com en els d'accés a un nou lloc de treball (Promoció), es podrà establir per acord entre les parts i sempre per escrit en el contracte o en l'acord de promoció, un índex denominat d'adaptació professional quan existeixi la necessitat d'un període de capacitació professional de la persona respecte a les funcions a exercir.

Aquest índex pot suposar fins a una deducció del 15% del salari base. S'estableixen períodes màxims d'aplicació d'aquest índex que variaran en funció dels grups professionals:

- Grup 1 i 2: període màxim de 12 mesos
- Grup 3, 4 i 5: període màxim de 6 mesos

**16.4.- Plus de nocturnitat:**

En tots aquells centres que tinguin establert de forma permanent torns de treball entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores del següent, es fixarà per a tot el personal, un plus mensual equivalent al 25% de l'import obtingut dividint el Salari Brut anual (constituït pel salari base, el complement personal i el complement de garantia ad personam) per la jornada anual, que serà aplicat proporcionalment a les hores treballades dins d'aquest període. Aquest plus no s'abonarà en aquells treballs que per la seva índole han de realitzar-se normalment de nit ja que la seva retribució s'ha fixat tenint en compte aquesta circumstància.

**16.5.- Plus transport:**

En cas que l'empresa acordi amb un treballador que presti serveis de transport d'un o varis operaris CET en el seu vehicle de transport, ambdues parts establiran, prèviament, la compensació econòmica que correspon i, com a tal, figurarà, mentre duri el temps de transport acordat, a la nòmina amb el concepte de "compensació per transport".

Es respectaran, ad personam, els acords contractuals sobre abonament de la "compensació per transport" en altres supòsits.

**16.6.- Plus festiu:**

En cas que el treballador presti serveis un diumenge que coincideixi amb el descans setmanal del treballador o presti els seus serveis en algun dels 14 festius especials del calendari laboral, percebrà, amb el concepte de "plus festiu especial" un import per hora efectivament treballada equivalent al 50% de l'import obtingut dividint el Salari Brut anual (constituït pel salari base, el complement personal i el complement de garantia ad personam) per la jornada anual.

S'entén per dia festiu especial, aquell designat com a festiu nacional, de comunitat autònoma o local.

No pertocarà compensació econòmica ni descans compensatori, els supòsits següents:

- a) Les contractacions realitzades per treballs, que per la seva pròpia naturalesa es considerin habitual treballar en diumenges i/o festius.
- b) Quan el treballador afectat ja tingui compensada aquesta dedicació horària mitjançant una altra retribució específica.

**Capítol 4. Temps i treball****Article 17. Jornada laboral**

La jornada dels treballadors/es afectats per aquest conveni serà de:

- Grups 1, 2, 3 i 4: 1.800 hores anuals de treball efectiu amb jornades setmanals de 40 hores.
- Grup 5: 1.687 hores anuals de treball efectiu amb jornades setmanals de 37,5 hores.

L'empresa podrà distribuït de forma irregular fins un 10% de la jornada anual preavisant amb cinc dies d'antelació.

Donada l'especial singularitat d'aquests centres la prestació de serveis es realitza durant els 365 dies de l'any sense cap especificitat pels dissabtes i diumenges o festius.

Si en el còmput anual de calendari de cada persona es sobrepassa la jornada màxima anual establerta, el treballador té dret a gaudir de les hores de lliure disposició corresponents al sobrant d'hores de calendari anual.

Sigui quina sigui la modalitat (partida o continuada) de la jornada, es podrà establir un descans diari de 20 minuts que no formarà part de la jornada efectiva anteriorment assenyalada i que, per tant, no tindrà caràcter retribuït.

En el cas de les jornades continuades superiors a 6 hores el temps de descans també serà de 20 minuts i no formarà part de la jornada efectiva ni tindrà, per tant, caràcter retribuït.

Es respectaran les condicions ad personam actualment existents en aquesta matèria.

Per a les persones amb certificat de discapacitat, quan l'organització del treball i l'atenció a la persona així ho requereixi, es podran establir altres tipus de descansos dins la jornada laboral. Aquests descansos tindran la consideració de temps efectiu de treball i per tant tindrà caràcter retribuït.

El temps de treball efectiu es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada diària, la persona es trobi al seu lloc de treball i dedicat a aquest.

El descans setmanal serà com a mínim de dia i mig efectiu, a aplicar preferentment els dissabtes i diumenges, a excepció dels llocs que per necessitats del servei hagin establert un horari diferent.

#### Article 18. Vacances

Les vacances anuals per a tots els treballadors/es seran de 31 dies naturals.

La totalitat dels dies assenyalats corresponen als treballadors/es que prestin serveis en tot l'any natural. Cas d'ingressar o causar baixa dins de l'any, els dies seran proporcionals a l'estada, i si ja s'haguessin gaudit seran deduïts, si s'escau, de la pertinent liquidació, en cas de cessament del treballador/a.

#### Article 19. Formació i perfeccionament professional

##### 19.1. Formació inicial:

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

##### 19.2. Formació contínua:

L'empresa afavorirà l'adquisició de coneixements del seu personal amb especial èmfasi en aquells relacionats amb la seva capacitat per al desenvolupament professional.

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a un permís retribuït que s'estableixi a la normativa legal vigent per assegurar la seva formació vinculada al lloc de treball.

Quan els cursos de formació siguin a proposta de l'empresa, aquesta satisfarà les despeses.

#### Article 20. Permisos retribuïts

##### 20.1. Permisos retribuïts:

Els treballadors/es afectats per aquest conveni tindran dret als permisos retribuïts establerts a la normativa legal amb les millores que s'indiquen:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni, o inici de vida en comú. En aquest últim supòsit caldrà aportar un certificat d'empadronament o similar.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Tres dies naturals per naixement de fill/a, malaltia greu, intervenció quirúrgica, mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o primer d'afinitat, o de la persona amb qui es convisqui maritalment. Quan per aquest motiu el treballador necessiti realitzar un desplaçament el permís serà de quatre dies naturals. En cas de mort de cònjuge o fill, el permís serà de cinc dies naturals.
- El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. En aquest sentit caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en la manera establerta legal o convencionalment.
- Tot el personal tindrà dret a un permís retribuït per motiu de consulta mèdica degudament acreditada amb un màxim de 18 hores anuals.
- El treballador tindrà dret al gaudiment dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència per triar torn de treball quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Els treballadors del torn de nit gaudiran de la nit anterior per l'examen al dia següent.
- Els/les treballadors/es amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de formació professional per l'ocupació, vinculat a l'activitat de l'empresa en les condicions previstes a la llei.
- Realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que es realitzin dins de la jornada de treball: el temps indispensable.
- Per visita mèdica d'urgència d'un/a fill/a fins l'edat de 16 anys i de parents de primer grau (pare/mare, sogra/sogre, gendre/nora), que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per ells mateixos: el temps necessari inclosos desplaçaments i temps d'espera.

El gaudiment d'aquests dies naturals de permís serà de forma continuada. En el supòsit que hi hagués un segon motiu mentre es gaudeix del permís, i sempre que aquest segon permís estigüés relacionat amb el motiu del primer, l'inici del segon posarà fi al primer.

En compliment de la normativa vigent, i a efectes del gaudiment d'aquests permisos, es respectaran els drets de les parelles de fet reconegudes legalment o suficientment acreditades.

##### 20.2. Reduccions de jornada:

- Per guarda legal: Aquelles persones que per motius de guarda legal tinguin sota la seva cura algun menor de 12 anys o

a algun disminuït físic o psíquic que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb una disminució proporcional del seu salari entre, com a mínim, d'1/8 i com a màxim de la meitat de la durada d'aquella.

- Per cura d'un familiar: Tindran el mateix dret els que precisin encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix sempre que no desenvolupi activitat retribuïda.

#### 20.3. Lactància:

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, per lactància del menor de nou mesos, tindran dret a:

- a) una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions en horari a escollir per ells/elles mateixos/es. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els cassos de part, adopció o acolliment múltiple.
- b) Aquest dret podrà ser substituït voluntàriament, per una reducció de la jornada normal, en mitja hora, amb la mateixa finalitat.
- c) També, alternativament, podrà substituir aquest dret per un permís retribuït de 14 dies laborables amb la mateixa finalitat, a gaudir de manera ininterrompuda a continuació de l'alta per maternitat, o si escau, paternitat. Es tindrà que sol·licitar formalment amb anterioritat al moment de la seva reincorporació després del període de maternitat.

Aquest permís podrà ser gaudit per la mare o el pare en el cas que ambdós siguin treballadors de l'entitat.

En el cas d'embaràs d'una treballadora, l'entitat vetllarà per evitar-li feines feixugues o de risc.

#### Article 21. Excedències

##### 21.1. Excedències voluntàries:

Els treballadors amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa podran demanar excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a cinc anys.

Aquest dret només es podrà exercitar si ha transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència.

El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador/a, si ho demana per escrit abans del seu termini, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

##### 21.2. Excedències forçoses:

S'estarà a l'establert a la normativa legal.

##### 21.3. Excedències especials:

- A les persones amb discapacitat de la Fageda Fundació que s'incorporin a altres Empreses de treball ordinari i no protegit, com a conseqüència de les polítiques d'integració i promoció iniciades des del si de la pròpia Fundació, se'ls concediran excedències de fins a 3 mesos de durada amb dret al reingrés automàtic a un lloc de categoria similar a l'anterior.
- Els treballadors que tinguin una antiguitat mínima d'un any en l'empresa tindran dret a gaudir d'un permís especial sense sou per un màxim d'un mes, fraccionable en dos períodes de quinze dies naturals, pels següents motius :
  - a) Adopció en l'estranger.
  - b) Tractament amb tècniques de reproducció assistida.
  - c) Hospitalització prolongada per malaltia greu del cònjuge o de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

Al final d'aquesta excedència, el treballador s'incorporarà al seu mateix lloc de treball de manera immediata i sense necessitat de vacant.

#### Article 22. Desplaçaments i quilometratge

L'empresa es farà càrrec de les despeses que el treballador hagi de realitzar per motiu de la seva feina en cas de viatge o desplaçaments fora del terme municipal a on radica el domicili social de l'empresa. L'ús de vehicle propi, a petició de l'empresa, comportarà la compensació establerta en el Reglament de Regim Intern.

#### Capítol 5. De les faltes i sancions

##### Article 23. Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà atenent la seva importància en:

- Faltes lleus
- Faltes greus
- Faltes molt greus

**Article 24. Faltes lleus**

Són faltes lleus:

- a) De 3 a 6 faltes de puntualitat a l'assistència laboral, sense la deguda justificació, comeses en un període de 30 dies naturals.
- b) La incorrecció amb els companys de treball.
- c) La no comunicació, amb antelació, d'una absència al treball justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar-ho.
- d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada, més de tres dies dins l'any natural.
- e) No tenir cura de la conservació dels locals de treball i llocs de descans, així com de documents o material de treball.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència.
- g) La manca d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels companys de treball.
- h) L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de l'empresa.
- i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la seguretat social i/o institucions de previsió social i fiscals.

**Article 25. Faltes greus**

Seràn faltes greus:

- a) La indisciplina o desobediència en el treball.
- b) L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, conservació del local, material o documentació de l'empresa.
- c) La greu desconsideració vers els companys de treball o públic en general.
- d) La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes natural.
- e) Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes natural.
- f) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació de l'IT.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- h) La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un mateix trimestre.

**Article 26. Faltes molt greus**

Són faltes molt greus, a més de les que s'indiquen a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors, les següents:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
- c) El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.
- d) La falta d'assistència, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.
- e) Les faltes de puntualitat no justificades, més de 10 dies en un mes natural, o més de 25 dies en el període de tres mesos naturals.
- f) Realitzar treball per compte propi o per tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.
- g) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendint a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.
- j) Les ofenses verbals, sempre que comportin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.
- k) L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.
- l) L'obstaculització o impediment per part dels treballador/a del lliure exercici dels drets sindicals als altres treballadors/es.
- m) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.
- n) La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

**Article 27. Sancions**

Les sancions màximes que es podran imposar atès el grau de les faltes seràn les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- b) Per falta greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies.
- c) Per falta molt greu:
  - amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 60 dies o
  - Amonestació per escrit i acomiadament.

**Article 28. Procediment**

Perquè una sanció sigui vàlida cal que es compleixin els següents tràmits:



- a) La comunicació per escrit, sigui quina sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.
- b) Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al treballador/a.

#### Article 29. Prescripció de les faltes

- a) Faltes lleus, als 10 dies.
- b) Faltes greus, als 20 dies.
- c) Faltes molt greus, als 60 dies.

A partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i en tot cas al sis mesos naturals d'haver-se comès.

#### Capítol 6. Dels drets sindicals

##### Article 30. De tots els treballadors/es

Cap treballador no pot ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, així com per l'exercici de la llibertat d'expressió.

##### Article 31. De l'assemblea dels treballadors/es

Pot ser constituïda pels treballadors/es d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Haurà de ser convocada pels delegats de personal, comitè d'empresa o per un terç de la plantilla.

Es podrà reunir en els locals de l'empresa, sempre que es comuniqui amb dos dies d'antelació a la direcció, i no destorbi el funcionament normal del treball.

Els treballadors/es disposaran d'un tauler mural per a comunicacions de caire sindical.

##### Article 32. Dels delegats de personal i comitès d'empresa

Com a representants dels treballadors/es de l'empresa s'estarà al que s'estableix a la normativa legal d'aplicació.

##### Article 33. De les seccions sindicals de l'empresa

Els treballadors/es afiliats a qualsevol sindicat legalment reconegut podran constituir seccions sindicals dins l'empresa amb la forma, drets i requisits establerts a la normativa legal d'aplicació.

#### Capítol 7: Millores socials

##### Article 34. Assegurança de responsabilitat civil

L'empresa formalitzarà una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de 1.000.000 euros.

##### Article 35. Assegurança d'accidents

L'empresa formalitzarà una assegurança que garanteixi durant tot el dia al personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de 12.000 euros, i en cas d'invalidesa permanent serà de 24.000 euros. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i incapacitat absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

##### Article 36. Complement per IT

36.1. Més enllà del que estableix la normativa de la Seguretat Social sobre el particular, en el cas d'incapacitat temporal per contingències comunes, els treballadors percebran la prestació pública que correspongui en cada cas segons la legislació vigent, abonant l'empresa un complement a l'esmentada prestació fins al 100% del salari fix mensual que hagués percebut de continuar d'alta a partir del dia 31 de la data inicial de la baixa.

36.2. Hospitalització: No obstant, en el cas d'incapacitat temporal per contingències comunes que comporti hospitalització, l'empresa complementarà la prestació pública abonada per la Seguretat Social fins al 100% del salari fix mensual que hagués percebut de continuar d'alta, a partir del primer dia d'hospitalització i mentre duri la mateixa.

##### Article 37. Permisos no retribuïts

Els treballadors, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, sense dret a remuneració, pels motius i durada següents:

- a) Per malaltia del cònjuge o parents de primer grau (pare/mare, fill/filla, sogre/sogra, gendre/nora): fins a 5 dies naturals consecutius.
- b) Per resoldre afers privats, els quals hagi d'atendre personalment i en horari laboral, la qual cosa justificarà en cada cas i sense que aquesta mena de permís pugui excedir de 10 dies naturals a l'any: fins a 5 dies naturals consecutius.
- c) Per matrimoni de parents fins a tercer grau: 1 dia.

### Capítol 8: Clàusula de manteniment retribució global

#### Article 38. Garantia personal de manteniment de la retribució

Es respectaran les situacions personals de caràcter econòmic que, en conjunt i en còmput anual –i sempre que no siguin de caràcter col·lectiu o convencional- siguin més beneficioses que les establertes en aquest Conveni, les quals es mantindran estrictament “ad personam”.

A aquests efectes s'aplicarà l'estructura salarial d'aquest conveni i s'abonarà la diferència mitjançant un Complement denominat “millora absorbible”, que serà absorbible i compensable amb els increments dels conceptes salarials recollits al article 15 del conveni.

### Capítol 9. Altres

#### Article 39. Enquadrament del personal

L'enquadrament professional del personal adscrit a aquest conveni figurarà recollit en el sistema de valoració de llocs de treball definit per l'empresa que forma part del reglament de règim intern a que fa referència l'article 11 d'aquest conveni.

#### Article 39. Hores extraordinàries

L'empresa està obligada a no realitzar hores extraordinàries que tinguin el caràcter de permanents i habituals, i que per tant no responguin a circumstàncies conjunturals o d'evident urgència. La política de l'empresa ha de ser cobrir les necessitats amb contractacions de personal a temps parcial o altres modalitats de contractació.

Les hores extraordinàries que es realitzin en dies laborals es pagaran amb un recàrrec del 25%. Les que tinguin lloc en diumenges i festius s'abonaran amb un recàrrec del 50%.

Així mateix, les hores extres es podran compensar, de comú acord amb l'empresa, per tantes hores lliures com a hores extres s'haguessin treballat abonant-se la diferència entre l'hora normal i l'hora extra.

#### Article 40. Cessament voluntari

La baixa voluntària a l'empresa s'haurà de sol·licitar amb 15 dies d'antelació, excepte si es tracta d'una persona enquadrada en llocs de responsabilitat que haurà de preavisar amb un mes d'antelació. Es descomptarà de la quitança els dies de falta de preavís.

#### Article 41. Pla d'igualtat

Les parts es comprometen a confeccionar un Pla d'igualtat a l'empresa abans del 31 de desembre de 2015.

#### Disposició final primera

Totes les referències que es fan en aquest Conveni a treballadors s'han d'entendre referides a treballadors i/o treballadores.

#### Annex 1. Taules salarials

GRUP	NIVELL	SALARI BASE MENSUAL (14 pagues)
I	1	3.929 €
	2	3.357 €
II	1	2.500 €
	2	2.050 €
III	1	1.650 €
	2	1.429 €
	3	1.336 €
IV	1	1.200 €
	2	1.000 €
V	1	979 €
	2	853 €
	3	805 €
	4	757 €
	5	712 €
	6	645,30 € (*)

(\*) aquest salari sempre es correspondrà amb el SMI (salari mínim interprofesional)