

greus es comunicarà per escrit a l'interessat, així com a la representació legal dels treballadors.

Article 16

Jubilacions

Com a mesura de foment o de manteniment de l'ocupació, en complir l'edat de 65 anys, tots els treballadors cessaran en la prestació dels seus serveis i quedarà extingit el contracte de treball per causa de jubilació, amb independència de la decisió de cada empleat de sol·licitar, o no, la pensió corresponent al règim general de la Seguretat Social. La jubilació obligatòria quedarà condicionada al fet que els empleats tinguin acreditades cotitzacions suficients per accedir a la pensió de jubilació.

Article 17

Complements per IT

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional o malaltia comuna, el Club complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins al 100% del salari dels partits de l'estadi i d'altres activitats, per bé que no es consideraran per al càlcul d'aquest complement els plusos de transport i menyscapes de diners. Aquest complement de prestació d'IT serà d'aplicació sempre que l'empleat en situació d'IT hagi treballat en totes les activitats a què hagi estat convocat en els 3 darrers mesos immediatament anteriors a la data de baixa per IT.

El FC Barcelona, en cap cas, no suportarà cap tipus d'increment econòmic deduït d'aquest article, si per modificació legislativa o reglamentària es produís una reducció en els percentatges de les prestacions de la Seguretat Social.

Article 18

Promoció professional dels treballadors

Conforme a l'article 24 de l'Estatut dels treballadors, els ascensos i promocions del personal es produiran en tot cas tenint en compte la formació, mèrits i experiència professional del treballador així com les facultats organitzatives del Club.

En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per a tots els treballadors d'un i altre sexe, i s'haurà de respectar així mateix l'imperatiu de no-discriminació en les altres circumstàncies referides en l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors.

Per a l'ascens o promoció professional dels treballadors es requerirà tenir les aptituds exigides per al desenvolupament del nou lloc de treball i anualment el Club informarà, a través del tauler d'anuncis, dels llocs subjectes a promoció interna, descrivint-ne les característiques, el nivell formatiu, l'experiència mínima, etc.

Article 19

Noves contractacions

Quan es prevegi la realització de noves contractacions, aquestes es faran públiques mitjançant el corresponent avís, en el tauler d'anuncis, en un dia de partit a l'estadi, amb com a mínim 5 dies d'antelació a l'inici del procés de selecció, menys en els casos de raonable urgència.

En l'esmentat avís haurà de constar el grup professional del nou o nous contractes així com els requisits exigits.

Article 20

Assegurança de mort i invalidesa, etc.

Durant la vigència del present Conveni, FC Barcelona concertarà una pòlissa d'accidents que cobreixi les contingències de mort per un capital de 9.015 euros, invalidesa permanent per un capital de 18.030 euros i incapacitat laboral transitòria, quan aquestes contingències siguin degudes a un accident ocorregut mentre el treballador exercia les seves funcions com a empleat del Club. A aquest efecte el FC Barcelona remetrà al Comitè d'Empresa una fotocòpia de la pòlissa concertada, la qual podrà ser variada tant en les seves contraprestacions com en la companyia asseguradora, sempre que es mantingui com a mínim el pactat en aquest article.

Quant a la qualificació cal atènyer-se a la resolució definitiva de l'organisme competent de la Seguretat Social.

Article 21

Invitacions

El FC Barcelona, durant el termini del present Conveni, posarà a disposició dels treballadors fixos discontinus del Club la quantitat de 160 invitacions per a cadascun dels partits de futbol que es disputin a l'estadi del Club i siguin organitzats directament per aquest. No obstant això, en aquells partits que per les seves característiques siguin considerats "especials" el nombre d'invitacions per a aquests partits, que no seran superiors a 8, passarà a ésser de 100.

Article 22

Roba de treball

Als treballadors que tinguin un lloc de treball a l'aire lliure, se'ls proveirà de roba adequada (transpirable i renovada periòdicament). En el cas que la Direcció del Club cregués convenient uniformar els empleats fixos discontinus, aquests es veuran obligats a vestir-se amb les peces, uniformes o sabates que el Club estableixi, els quals podran contenir marques o símbols publicitaris per a la seva exhibició, sense que per això hagin de rebre cap quantitat. En el moment que el Club indiqui aquesta circumstància, els treballadors hauran d'utilitzar únicament aquestes peces i, a la vegada, ser responsables del seu manteniment i bon ús.

Article 23

Altres acords

El FC Barcelona es compromet a negociar amb l'empresa arrendatària dels serveis de bar de les instal·lacions esportives del Club uns preus especials per als empleats fixos discontinus del Club, en relació a tot tipus de refrescos, per a les jornades laborals que s'inicien a partir de les 19 hores.

Article 24

Comissió Paritària

Es nomenarà la Comissió Paritària per a les qüestions que es deriven de l'aplicació del present Conveni, que estarà integrada per 3 representants de cadascuna de les parts, elegits entre els que hagin firmat el present Conveni. Els seus acords seran vinculants per a les dues parts, quan siguin presos, almenys, per 2 membres de cadascuna d'elles.

Article 25

Drets i garanties sindicals

Cal atènyer-se a allò que disposi la normativa legal establerta en cada moment.

Article 26

Seguretat i higiene en el treball

Cal atènyer-se a allò que disposi la normativa legal establerta en cada moment.

Article 27

Dret suplitori

En tot el que no està expressament previst en aquest Conveni, totes dues parts regiran les seves relacions laborals per allò que disposin les disposicions que siguin de general aplicació.

ANNEX 1

Taula salarial temporada 2004-2005 (euros)

C: categoria laboral; S: sou base; T: plus transport; TS: total salari.

C	S	T	TS
Grup 1	6,38	0,56	6,94
Grup 2	7,25	0,56	7,81
Grup 3	8,80	0,56	9,36
Grup 4	11,25	0,56	11,81

Taula salarial temporada 2005-2006 (euros)

C: categoria laboral; S: sou base; T: plus transport; TS: total salari.

C	S	T	TS
Grup 1	6,62	0,58	7,20
Grup 2	7,52	0,58	8,10
Grup 3	9,13	0,58	9,71
Grup 4	11,67	0,58	12,25

(06.250.098)

RESOLUCIÓ

TRI/3604/2006, d'1 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Museu d'Art Contemporani de Barcelona per als anys 2006-2007 (codi de conveni núm. 0810561).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Museu d'Art Contemporani de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de maig de 2006, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Museu d'Art Contemporani de Barcelona per als anys 2006-2007 al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 1 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del Consorci del Museu d'Art Contemporani de Barcelona per als anys 2006-2007

CAPÍTOL 1

Article 1

Àmbit funcional i personal

El present Conveni col·lectiu obliga el Consorci del Museu d'Art Contemporani i els seus empleats excepte aquells que tinguin una relació laboral de caràcter especial com ara els contractes d'alta direcció.

En tot cas es mantindran a títol individual les condicions de treball que siguin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 2

Àmbit temporal

La durada d'aquest Conveni serà de 2 anys fins al 31 de desembre de 2007. Entrarà en vigor una vegada signat i presentat a la Conselleria de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Article 3

Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni amb una antelació de 2 mesos al venciment de la seva vigència. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra part amb indicació de les matèries que es pretenen modificar, una còpia s'haurà de registrar en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i haurà d'atenir-se a allò que preveu l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de no produir-se aquesta denúncia s'entendrà que el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals i els augments salarials han de ser els mateixos que, anualment i globalment, es fixen en els pressupostos per a la resta dels treballadors de les administracions públiques.

Article 4

Comissió d'Interpretació i Seguiment

Es crearà la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió estarà integrada per 4 vocals com a màxim amb representació igual tant per part del Consorci com dels treballadors així com dels assessors respectius.

Els vocals que representen el Consorci i els treballadors seran elegits per les respectives representacions, preferentment entre els que hagin estat vocals de la Comissió Deliberadora. La Comissió Deliberadora és la que negocia el Conveni. Està formada pels representants de l'empresa i per representants dels treballadors, aquests últims prèviament hauran estat escollits per la plantilla.

Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cada una de les representacions.

La Comissió Paritària podrà, a més, utilitzar els serveis permanents i ocasionals d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència.

Funcions: les funcions específiques de la comissió paritària seran les següents:

- La interpretació autèntica del Conveni.
- Arbitratge de qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos concretament al present text.
- Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.
- Vigilar el compliment d'allò pactat.
- Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

L'exercici de les anteriors funcions no obstaculitzarà en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals.

Els acords de la Comissió Paritària seran vinculants i s'adoptaran per consens.

Les normes de funcionament de la Comissió Paritària s'establiran en reglament annex al present Conveni que s'integra com a part del mateix Conveni.

CAPÍTOL 2

Article 5

Jornada laboral, temps de treball i horari

La jornada laboral serà de 37 hores 30 minuts en còmput setmanal o mitjana anual equivalent, amb les modalitats següents:

- Jornada ordinària: l'horari habitual de treball és de jornada partida, però, segons les necessitats de funcionament del centre s'establiran horaris continus i de torns.

Amb caràcter general l'horari de permanència obligatòria serà de dilluns a divendres a raó de 4 hores i 30 minuts al matí, de 9.30 hores a 14.00 hores. Les hores restants fins a la realització de les 37,5 hores setmanals (3 hores diàries) és flexible i es distribuïran, de comú acord entre el treballador i l'empresa, en la franja horària que va de les 9.00 hores a les 20.00 hores. Els treballadors tindran dret a gaudir d'una tarda lliure a la setmana, preferentment la del divendres.

Els dies que es realitzi jornada partida caldrà que el treballador faci una interrupció mínima d'1 hora entre el matí i la tarda.

El dia que no es faci jornada partida es podran realitzar com a màxim 7 hores de treball continuades.

- Excepcionalment es podran autoritzar distribucions horàries diferents d'aquesta, sempre que existeixin motius justificats, que aquest horari no distorsioni el correcte funcionament del servei, i que compti amb l'autorització del

cap del departament corresponent i de la Gerència i/o la Direcció.

A efectes de garantir el funcionament adequat dels diferents serveis (en el casos a) i b) la planificació dels horaris haurà de comptar sempre amb l'aprovació del cap corresponent i l'autorització de Gerència i/o Direcció.

c) Jornada intensiva: durant el període comprès entre el 24 de juny i el segon diumenge de setembre, els treballadors que en aquests moments tinguin una jornada setmanal de 37 hores 30 minuts, podran realitzar una jornada de 35 hores setmanals, en jornada contínua de 8.00 a 15.00 hores. Per necessitats del servei, i prèvia negociació, aquest col·lectiu pot efectuar aquest horari d'una altra manera, encara que en tots el casos s'hauran d'establir les corresponents compensacions si no es pot gaudir d'aquesta reducció diària de 30 minuts durant el període indicat. En el supòsit de gaudir d'una jornada reduïda, la jornada intensiva es reduirà proporcionalment.

En tots els casos el còmput horari serà setmanal.

El personal que tingui horari partit, de dilluns a divendres i que no tingui pactes o normes específiques en matèria de jornada i/o horaris, podrà optar per substituir les hores de la tarda de la vigília dels ponts anuals i dels festius, amb la prèvia recuperació d'aquestes hores la setmana immediatament anterior al seu gaudiment. Aquesta opció estarà sempre condicionada a les necessitats del servei i a la prèvia autorització, amb una setmana d'antelació, del cap del servei corresponent i de Gerència. El cap del servei establirà també l'horari a realitzar per tal de compensar aquestes hores. En el cas que el nombre de sol·licituds no garanteixi que els serveis quedin coberts i amb l'objectiu de que tots els treballadors puguin gaudir d'aquest dret, s'hauran d'establir entre el personal torns rotatius.

Tot el personal, inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, té dret a gaudir d'una pausa en la jornada de 20 minuts computable com a treball efectiu.

Els treballadors tenen dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig ininterromput. Si per necessitats del servei calgués treballar en diumenges i festius, es garanteix el gaudiment de 2 diumenges al mes i la meitat dels festius de l'any.

No obstant l'anterior, els treballadors que tinguin pactada una jornada diferent com a conseqüència de les característiques especials de lloc de treball on desenvolupen el seu servei, continuaran mantenint-la d'acord amb el que es pacti o estigui pactat als seus contractes laborals.

Article 6

Calendari laboral

El calendari laboral es fixarà el darrer mes de cada any per a l'anualitat següent i es posarà a disposició del personal d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors. Tindrà la consideració de festes no recuperables les tardes de les vigílies de Nadal, Any Nou, Reis, Divendres Sant i festa Major local (Diada de la Mercè) i Sant Joan.

Article 7

Vacances

Les vacances anuals retribuïdes són de 23 dies hàbils per cada any complet de servei. Les va-

cances es comptabilitzen de l'1 de setembre de l'any anterior al 31 d'agost de l'any en curs. Si el temps de servei és inferior a 1 any, les vacances es calcularan proporcionalment al temps treballat.

Les vacances es gaudiran durant l'any en curs i hauran de començar en dia que no sigui després setmanal o festiu intersetmanal.

Es considera període normal de vacances el que va des de l'1 de juny fins al 30 de setembre, preferentment als mesos de juliol i agost.

El personal podrà gaudir, com a mínim, de 3 setmanes consecutives de vacances. El treballador podrà sol·licitar el fraccionament de les vacances anuals en 2 o més períodes. En tot cas, l'aprovació de les vacances en el període sol·licitat pel treballador quedarà sotmès a les necessitats del servei, a l'aprovació del cap corresponent i de la Direcció i la Gerència.

A efectes d'autorització de les vacances anuals, caldrà que els caps de departament passin a Recursos Humans les seves propostes de planificació el 15 de març de cada any. En el termini de 15 dies la Gerència i la Direcció donaran resposta al treballador i així mateix ho notificaran als representants dels treballadors.

Quan per raons d'organització del treball sigui necessari establir diferents períodes dins d'un mateix departament o servei, i no hi hagi acord entre els treballadors, el primer any tindran preferència en l'elecció del període els treballadors amb més antiguitat al Consorci. Aquest sistema d'elecció caldrà que sigui amb caràcter rotatiu per a anualitats posteriors, de manera que es garanteixi la possibilitat d'elecció de tots els treballadors.

CAPÍTOL 3

Article 8

Condicion econòmiques

Les retribucions que es pacten en aquest conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportacions del treballador al seu lloc de treball.

Les retribucions del personal comprès dins el Conveni estaran constituïdes pels conceptes salarials següents:

- Sou base
- Complement de destinació
- Complement específic
 - de responsabilitat, dedicació i dificultat tècnica
 - d'equiparació
 - Complement d'antiguitat
 - Gratificacions extraordinàries
 - Complements de lloc de treball

Els imports de tots aquests conceptes salarials corresponen a la realització sencera de la jornada de treball, en cas de reducció de jornada aquests imports seran també reduïts proporcionalment a la reducció de la mateixa.

Article 9

Salari de Conveni: retribucions bàsiques

El sou base i el complement de destinació es consideraran conceptes bàsics i invariables i respondran al grup i nivell de cada lloc de treball.

Els salaris de Conveni per a l'any 2006 són els que es troben a continuació. Per a les anualitats següents les retribucions per taula salarial s'incrementaran segons el que s'estableix, anual i

globalment, pel conjunt dels empleats de les administracions públiques.

G	N	SB	CD
A	1	1.090,96	576,42
A	2	1.090,96	434,79
B	1	925,93	434,79
C	1	690,21	390,34
D	1	564,38	345,98
E	1	520,78	304,82

G: grup; N: nivell; SB: sou base; CD: complement de destinació

Article 10

Complement específic

El complement específic de responsabilitat, dedicació i dificultat tècnica es considera un concepte complementari que integra tots aquests factors que es mencionen.

El complement específic d'equiparació té per finalitat adaptar les retribucions del Conveni a les noves realitats econòmiques i de prestació de servei públic, millorar la qualitat del treball i incentivar la productivitat. Cada any s'analitzarà i compensarà la pèrdua real de poder adquisitiu i podrà fonamentar la revisió de la catalogació de llocs de treball i l'actualització de aquest complement.

Per aquest concepte per l'any 2006 es dotarà d'un fons addicional del 4% de la massa salarial, respecte a l'exercici anterior.

Article 11

Complement d'antiguitat

El personal, comprès en el present Conveni, percebrà augments periòdics per anys de servei que consistiran en l'abonament de triennis, als quals es tindrà dret per cada 3 anys de prestació de serveis complets, essent la seva quantia anual la que a continuació s'estableix:

Imports 2006

Grup A	643,08
Grup B	583,31
Grup C	523,55
Grup D	463,57
Grup E	403,80

Aquests imports anuals aniran repartits en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries.

El complement personal d'antiguitat s'abonarà el primer dia del mes següent al de la data que es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el primer dia del mes, s'abonarà a partir d'aquesta data.

Els imports dels triennis seran els del grup i nivell que el treballador tingui en el moment del venciment de cadascun d'ells.

Per establir els increments anuals es prendrà com a referència el que resulti d'allò que, anual i globalment, disposin les corresponents lleis per al conjunt de treballadors de les administracions públiques.

Article 12

Complements de lloc de treball

Els complements de lloc de treball tindran un caràcter purament circumstancial i no consolidable i es perceben només durant el període de temps que sigui realment necessari per les condicions especials del lloc de treball.

Durant l'any 2006 aquests complements es percebran en 11 mensualitats (de gener a juliol i de setembre a desembre). A partir de l'any 2007, en el cas que existeixin complements de llocs de treball, s'abonaran per les dotze mensualitats (de gener a desembre).

En tots 2 casos, sempre que no s'estableixi per escrit un període inferior.

Article 13

Pagues extraordinàries

Hi haurà 2 pagues extraordinàries a l'any d'una mensualitat completa de tots els conceptes salarials que consten al rebut de salari, menys pel concepte complement de lloc de treball. S'abonaran el mes de juny i el 20 de desembre. Prèvia sol·licitud per escrit adreçada a Gerència, es podran prorratejar en 12 mensualitats.

Les gratificacions a què es refereix aquest article es satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència del treballador a l'empresa.

Article 14

Bestretes

El Consorci abonarà a aquells treballadors que ho sol·licitin una bestreta o avançament del seu sou. La quantia de la bestreta podrà arribar fins a 1 mensualitat del seu salari o de la part meritada de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries. Aquesta haurà de reintegrar-se en el termini màxim corresponent al pagament de les 14 pagues següents a la data de concessió.

Article 15

Complement durant la situació d'Incapacitat Transitòria

El Consorci durant el períodes de baixa per IT dels treballadors, abonarà la totalitat de la retribució mensual.

Article 16

Viatges i sortides

Les dietes que es pacten en el present Conveni corresponen a les despeses normals de desplaçaments, estada i manutenció en establiments hotelers i/o de restauració i, en conseqüència, tenen caràcter compensatori i no salarial, com a indemnització prevista a l'article 4 del vigent Reglament d'impost sobre la renda de les persones físiques.

Els imports de les despeses de manutenció i allotjament seran les indicades en el Decret 153/1.993 de 20 d'abril de la Generalitat de Catalunya. Les actualitzacions anuals es faran present com a referència els increments aplicats per aquest organisme.

Tots els treballadors, excepte els caps de departament, que hagin de pernoctar fora per motius del servei, rebran a més a més de la dieta corresponent, un plus de 40 euros per pernoctació.

En cas de desplaçaments en què el treballador utilitzi vehicle propi, l'empresa li abonarà la quantitat de 0,17 euros per quilòmetre recorregut, i si és moto 0,07 euros, sempre que es justifiqui la quantia de la despesa. Aquesta quantitat es revisarà anualment.

Article 17

Hores extraordinàries

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realitat

zació d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament justificada i autoritzada, prèviament a la seva realització, pel cap de servei corresponent, i amb la conformitat de Direcció o Gerència, que sobrepassi la jornada ordinària de treball pactada en aquest conveni i que en cap cas podrà superar les 80 hores anuals.

Quan per motius d'imperiosa necessitat s'hagin de fer hores extraordinàries i estiguin prèviament autoritzades, aquestes podran compensar-se dins de les jornades següents. La compensació d'hores extraordinàries operarà per temps de descans de durada equivalent a les hores treballades, a excepció de les hores fetes en horari nocturn (de 22 hores a 6 hores del matí) o festiu, en aquests casos la compensació serà el doble del temps corresponent, l'esmentada compensació s'ha de produir al llarg dels quatre mesos següents a la realització de les hores. Els caps dels serveis corresponents s'hauran de comprometre a facilitar, mitjançant una adequada organització i distribució de les feines, la immediata recuperació de les hores realitzades pel seu personal. Les hores extres s'hauran de compensar amb períodes de descans durant els 4 mesos següents a la seva realització i, en cap cas, podran tenir caràcter acumulatiu amb les realitzades en mesos posteriors.

A fi de clarificar el concepte d'hora extraordinària estructural s'entendrà com a tal la necessària per períodes punta de servei no previsibles, absències imprevistes, canvis de torn o les de caràcter urgent derivades de la naturalesa del treball de que es tracti o manteniment.

Les hores extres s'abonaran segons l'import que consta a la següent taula, en funció de la categoria professional, i diferenciant les realitzades en horari diürn laborable de les realitzades en horari nocturn i/o festiu.

Imports per a l'any 2006, euros:

Diürnes de dilluns a dissabte.

Grup A: 18,85

Grup B: 15,26

Grup C: 15,14

Grup D: 12,55

Grup E: 10,74

Festives/Nocturnes (diumenges, festius i/o amb horari de 22.00 a 6.00 h)

Grup A: 23,56

Grup B: 19,03

Grup C: 18,91

Grup D: 15,66

Grup E: 13,41

Per establir els increments anuals es prendrà com a referència el que resulti d'allò que, anual i globalment, disposin les corresponents lleis per al conjunt de treballadors de les administracions públiques.

CAPÍTOL 4

Article 18

Oferta d'ocupació pública. Nou accés. Contractació

En cada exercici pressupostari, les ofertes públiques d'ocupació han d'incloure totes les vacants pressupostades que es considerin necessàries pel bon funcionament del Consorci.

a) Nou accés

El personal fix ha d'accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta pública d'ocupació, mitjançant convocatòria pública i pel sistema de concurs.

En la selecció del personal cal tenir en compte especialment l'adequació del sistema selectiu al contingut dels llocs de treball a ocupar per personal seleccionat, de forma que s'analitzin els mèrits, l'experiència dels aspirants i llur capacitat i idoneïtat per al desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball, respectant els principis constitucionals d'igualtat, de mèrits, de capacitat i de publicitat.

Per tal de poder participar a les proves de selecció serà precís complir amb els requisits que s'especifiquin a la corresponent convocatòria dels concursos públics: titulació suficient i/o capacitat provada. S'entén com a capacitat provada l'experiència professional adequada, demostrada mitjançant certificació de l'exercici satisfactori de la professió, ofici o especialitat laboral corresponent a la titulació substituïda, durant el període mínim que s'estableixi a les corresponents publicacions de la convocatòria de concurs públic.

Es farà constar expressament, tant en la convocatòria de concurs públic així com a la Relació de llocs de treball, els llocs de treball on no sigui suficient la capacitat provada.

L'òrgan de representació del personal rebrà informació referent a la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública i participará en les entrevistes a realitzar als candidats (amb veu i sense vot).

b) Promoció interna i provisió

Totes les places incloses a l'oferta pública de cada exercici, prèviament s'han de convocar internament (en el moment de creació de la plaça) mitjançant els sistemes de provisió (canvi a un lloc de treball de la mateixa categoria professional) i promoció (canvi a un lloc de treball d'una categoria superior), seguint el reglament intern que s'hagi acordat entre els representants dels treballadors i l'empresa.

Podrà participar en aquesta convocatòria tot el personal fix de plantilla, sempre que reuneixi els requisits indicats.

Si la Gerència del MACBA, un cop estudiades les propostes, considera que no hi ha cap candidat/a amb el perfil adient, prèvia comunicació als representants dels treballadors, passarà a ofertar externament per convocatòria pública la/es vacant/s no cobertes per aquest sistema.

Abans d'obrir convocatòria del procés de promoció i provisió, la Gerència del MACBA es reserva el dret de redefinir el perfil, funcions i responsabilitats del lloc de treball vacant a cobrir.

Els treballadors que passin a ocupar un lloc pel procediment de provisió o promoció, deixaran vacant el lloc que ocupaven anteriorment i ocuparan amb caràcter indefinit el nou lloc de treball

c) Contractació

Tots el contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots el casos, l'expressió de quedar afectat per aquest Conveni col·lectiu, el grup i la categoria professional per la qual es contracta el treballador.

El personal de nou ingrés al qual se li hagi formalitzat un contracte laboral ha de superar el període de prova depenent de les categories: Grups A i B: 6 mesos

Grups C, D, i E: 2 mesos

Durant aquest període qualsevol de les 2 parts pot rescindir la relació de treball.

Els treballadors que accedeixin a la condició de fix o hagin consolidat una nova categoria i que anteriorment hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal, se'ls hi computarà el temps treballat a efectes de compliment del període de prova.

d) Contractació temporal

Quan les necessitats de funcionament ho requereixin, s'ha de procedir a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats incloses a l'Estatut dels treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.

Article 19

Definició de llocs de treball i funcions

El Consorci elaborarà i presentarà en el termini més breu possible, i no més enllà d'1 any a comptar a partir de la vigència del present Conveni, la proposta de catàleg de llocs de treball i funcions del personal.

La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories i nivells professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques que efectivament realitzin.

La valoració de llocs de treball es farà tenint en compte, la concurrència dels següents factors: coneixement teòric i pràctic, responsabilitat exigible i condicions horàries i ambientals.

Article 20

Categories

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements i experiència exigits per accedir-hi:

Grup A: tècnic superior

Titulació de grau superior, equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i d'acord amb allò que estableix l'article 18.1 d'aquest Conveni.

Nivell 1.a)

Caps de departaments del Museu.

Títol de grau superior, equivalent o experiència provada, d'acord amb allò que especifiqui la relació de llocs de treball i les bases de la convocatòria pública.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres, els següents llocs de treball:

Cap de Gestió Econòmica i Administració

Conservador en cap

Cap de Producció d'Exposicions

Cap de Comunicació i Màrqueting

Cap d'Arquitectura

Cap de Programes Públics

Cap de Premsa i Relacions Públiques

Cap de Publicacions

Conservador de la Col·lecció

Nivell 1.b)

Caps de servei i/o coordinadors generals que depenguin d'un cap de departament.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres:

Cap d'Informàtica i Telecomunicacions

Cap de Recursos Humans

Coordinador General d'Exposicions

Cap de Registre

Cap de Conservació i Restauració

Nivell 2

Tècnics, adjunts als responsables de departaments o coordinadors que reportin i/o depenguin d'un cap de departament.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres, els següents llocs de treball:

Cap de Biblioteca i Documentació
Adjunt a Gestió Econòmica
Adjunt a Conservació i Restauració
Coordinador d'Exposicions
Coordinador de Registre
Coordinador de Programes Públics
Coordinador de Publicacions
Coordinador de la Web
Coordinador de Comunicació

Grup B. Tècnics mitjans

Titulació de grau mig, equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i d'acord amb allò que estableix l'article 18.1 d'aquest Conveni.

Nivell 1

Assistents o coordinadors que depenguin directament d'un cap del departament o d'un altre comandament que el cap de departament designi.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres, els següents llocs de treball:

Assistent de Gestió Econòmica
Assistent d'Administració
Assistent d'Informàtica i Telecomunicacions
Assistent de la Col·lecció.
Coordinador d'Arquitectura
Coordinador de Comunicació
Coordinador de Patrocini i explotació

Grup C. Tècnics Auxiliars i Administratius

Títol de batxillerat LOGSE/ cicles formatius de grau superior, BUP, FP2, titulació equivalent, o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i d'acord amb allò que estableix l'article 18.1 d'aquest Conveni.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres, els següents llocs:

Secretària de Direcció i Gerència
Tècnic auxiliar coordinador de serveis generals
Administratius

Grup D. Auxiliars administratius

Títol d'ESO, cicles formatius de grau mig, graduat escolar, FPI, titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i d'acord amb allò que estableix l'article 18.1 d'aquest Conveni.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres, els següents llocs:

Auxiliars Administratius

Grup E. Personal no especialitzat de serveis generals

ESO, certificat d'escolaritat, titulació equivalent o capacitat provada en relació amb el lloc de treball i d'acord amb allò que estableix l'article 18.1 d'aquest Conveni.

S'inclouen en aquest nivell, entre d'altres i els següents llocs de treball:

Mosso

Quan l'empresa proposi a un treballador un canvi de categoria que comporti un tipus de feina i/o condicions de treballs diferents als que realitzava fins aquell moment, caldrà que hi hagi un acord previ entre ambdues parts.

Quan les necessitats dels serveis ho exigeixin, el Consorci podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin per un període no superior al 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys.

Una vegada superat aquest termini, si el treball desenvolupat no té caràcter de substitució

i hi ha un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per a la seva provisió mitjançant els procediments que estableix aquest conveni, sens perjudici del que disposa l'Estatut dels treballadors. Aquests treballadors tindran dret a percebre la diferència retributiva corresponent a la feina que realment realitzin.

Article 21

Preavis en el cessament voluntari

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei del Consorci han de comunicar-ho a la Gerència amb 15 dies d'antelació.

El cessament voluntari s'ha de notificar per escrit a la Direcció o a la Gerència del Consorci. La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la liquidació final de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Article 22

Canvi de model de gestió.

L'empresa informará a l'òrgan de representació del personal de qualsevol canvi de gestió que pugui afectar al personal.

CAPÍTOL 5

Article 23

Permisos

S'han de concedir permisos retribuïts i no recuperables per les causes següents, degudament justificades:

a) Per raó de matrimoni o de registre com a parella de fet, el treballador té dret a una llicència de 15 dies naturals a comptar a partir del dia del matrimoni o de la data de registre del fet causant.

b) Per traslladar-se de domicili, 1 dia, si aquest es produeix al municipi i 2 fora del municipi.

c) Per concursar a exàmens finals en centres oficials: els dies durant els quals tenen lloc.

d) Per deures inexcusables de caràcter públic o privat: durant el temps indispensable per complir-los.

e) Es podrà disposar de 10 dies de permís o 75 hores de lliure disposició a l'any, per assumptes personals sense justificació. Aquests dies estan pensats per a gaudir dels períodes de vacances de Setmana Santa i Nadal i/o per realitzar gestions personals o familiars. En el cas del supòsit de gaudir de jornada reduïda, les hores seran proporcionals a la jornada.

La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que el mateix departament on es presten els serveis assumirà, sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització, les tasques del treballador al qual se li concedeix el permís.

Aquests 10 dies es podran gaudir de l'1 de gener al 15 de gener de l'any següent. En cas de no disposar de la totalitat del dies en el període esmentat, aquests no podran ser remunerats ni compensats posteriorment.

En dates de possible concurrència, com ara els ponts, caldrà que tot el departament ho sol·liciti conjuntament al seu cap amb un mínim d'una setmana d'antelació. Les sol·licituds hauran de ser autoritzades per la Gerència.

f) Per visita mèdica, el temps indispensable per assistir-hi, justificada degudament. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització.

g) Per vaga legal, descomptat el salari en proporció al temps d'exercici d'aquest dret.

h) Per lactància. El treballador amb un fill natural o adoptat de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència per atendre'l. Aquest període de temps es pot dividir en 2 fraccions. Si el pare i la mare treballen només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Sense perjudici de l'exposat al paràgraf precedent, el treballador podrà acumular aquest permís a la baixa de maternitat sense solució de continuïtat.

i) En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, permanent o preadoptiu, d'un menor, el pare té dret a 3 dies.

j) Dos dies en els casos de malaltia greu o mort de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

Article 24

Llicències

Es podrà concedir llicències, retribuïdes o no, per absentar-se del treball en els següents supòsits:

a) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de departament en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès del Museu, el treballador té dret a percebre totes les retribucions i a que li sigui computat el temps que hagi durat la llicència a efectes d'antiguitat.

b) Per assumptes propis sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys.

c) Per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal. S'han d'atenir al que s'estableix legalment sobre aquesta matèria.

d) Per raó de guarda legal, el treballador que tingui cura directa d'un infant de menys de 12 anys o d'un discapacitat psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció d'un terç a la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. L'horari de prestació de serveis que resulti de la reducció de la jornada serà l'escollit pel treballador. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altre activitat, tant si és remunerada com si no, durant l'horari que sigui objecte de la reducció. Aquesta reducció de jornada es podrà demanar amb les mateixes condicions per incapacitat del cònjuge, del pare o de la mare, si conviu amb el treballador.

e) Per part, el període de descans laboral té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribueix segons l'opció de la interessada, amb la única condició que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer-ne us el pare per tenir cura del fill en cas de defunció de la mare.

No obstant això en cas que la mare i el pare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi de fins a 4 de les darreres setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes, només al final de l'esmentat període i sempre que en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare a la feina no suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de 9 mesos, la suspensió té una durada màxima de 8 setmanes, comptades a partir de la resolució judicial que va constituir l'adopció. Si el fill adoptat és menor de 5 anys i més gran de 9 mesos, la suspensió té una durada màxima de 6 setmanes. En cas que el pare i la mare treballin només un d'ells pot exercir aquest dret.

f) En casos extraordinaris, es podran concedir llicències sense retribució pel temps que calgui, amb el corresponent descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

g) Per cura d'un familiar, el treballador tindrà dret a una llicència sense retribució per cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, que podrà ser prorrogada de mutu acord per idèntics períodes.

h) Per causa de violència de gènere, el treballador tindrà dret a absències justificades.

i) El treballador tindrà dret a gaudir de flexibilitat pel temps invertit en acompanyar a ascendents i descendents fins a segon grau de consanguinitat, a visites o reunions en centres mèdics, educatius o especials, sempre que es comuniqui al cap corresponent amb la suficient antelació. El Consorci es reserva el dret de demanar la justificació corresponent.

En referència als punts b), f) i g) només computaran antiguitat les llicències sol·licitades per un període no superior a 10 dies.

Article 25

Excedències

Els treballadors tenen dret a la suspensió temporal del seu contracte de treball en el següents supòsits:

a) Excedència voluntària

1. El treballador fix amb una antiguitat mínima d'1 any tindrà dret a sol·licitar una excedència per un termini no inferior a 1 any ni superior a 5, sense dret a percebre retribucions i sense que computi a efectes d'antiguitat. Els treballadors en excedència voluntària tindran dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any de la seva durada, essent aquesta previsió prorrogable per 1 any més, si existeix acord entre les parts, i sempre que el treballador ho sol·liciti amb 3 mesos d'antelació.

2. En els supòsits d'excedència per cura de fills, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, es podrà gaudir d'una excedència la durada de la qual no podrà superar els 3 anys, a comptar des de la data del naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. El període de durada de l'excedència serà computat a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any de la seva durada, essent aquesta previsió prorrogable per 1 any més, de mutu acord i sempre que el treballador ho sol·liciti amb 3 mesos d'antelació. A partir del segon any la reserva serà per a un lloc d'igual categoria/grup.

3. En els supòsits d'excedència per cura de qualsevol altre familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat es podrà gaudir d'una excedència la durada de la qual no podrà superar els 3 anys. El període de durada de l'excedència serà computat a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a la reserva de lloc de treball durant el primer any de la seva durada, essent aquesta previsió prorrogable per 1 any més, si existeix acord entre les parts i sempre que el treballador ho sol·liciti amb 3 mesos d'antelació. A partir del segon any la reserva serà per a un lloc d'igual categoria/grup.

4. En els supòsits d'excedència per manteniment de la convivència es podrà gaudir d'una excedència d'un mínim d'1 any i màxim de 5 amb reserva del lloc de treball durant el primer any de la seva durada prorrogable per 1 any més, si existeix acord entre les parts i sempre que el treballador ho sol·liciti amb 3 mesos d'antelació.

5. En el supòsit que el treballador pateixi una situació de violència de gènere, degudament acreditada, tindrà dret a sol·licitar una excedència en els termes de la Llei 1/2004, de 28 de desembre, "de medidas de protección integral contra la violencia de género". Es reservarà el lloc de treball durant el primer any i serà prorrogable de mutu acord per un altre any.

En tots els casos, si el treballador excedent pertany al Grup A nivell 1, el Consorci es reserva el dret de, si la persona que el substitueix finalitzés el contracte abans de la data prevista, poder demanar al treballador excedent la seva reincorporació. En cas que el treballador no acceptés, perdria el dret de reserva de lloc de treball i passaria a tenir dret preferent de reincorporació en el moment que es produís una vacant de la mateixa o similar categoria i funcions.

b) Excedència forçosa

Dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència; es concedeix per a la designació o elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o per ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament del càrrec, i produirà la reincorporació de forma immediata.

CAPÍTOL 6

Article 26

Faltes i sancions

Faltes

Lleus

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment, la negligència i la descortesia en el compliment de les seves tasques.

c) La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència a la feina per causa justificada, llevat que es provi l'impossibilitat de fer-ho.

d) La manca d'assistència a la feina sense causa justificada, 1 o 2 dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada, de 3 a 5 dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, el material i els documents dels departaments.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descortesia.

h) L'abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Greus

a) La manca de disciplina en el treball o la manca de respecte als superiors, als inferiors i a la resta de companys.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut establertes quan se'n pugui derivar risc per la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

e) La manca d'assistència a la feina sense justificació 3 dies al mes.

f) Les faltes reiterades de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies o menys de 10 al mes.

g) L'abandó de la feina sense causa justificada que produeix perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o cobriment actiu d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, d'assistència i de permanència a la feina.

j) La disminució constant i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, material o documents dels serveis.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat l'autorització de compatibilitat (de conformitat amb el que estableix el Decret 214/1.990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals)

m) La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó de la feina en l'organisme.

n) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre, quan hagin produït sancions per aquesta raó.

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

Molt greus

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

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits de l'article 86.2b) de la llei 17/85, de 23 de juliol de la funció pública.

c) El falsejament voluntari de dades i d'informació del servei.

d) La manca d'assistència, no justificada, a la feina durant més de 3 dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes o durant més de 20 dies al trimestre

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen als 10 dies hàbils, les faltes greus als 20 dies hàbils i les faltes molt greus als seixanta dies hàbils a comptar des de la data en què la Direcció i Gerència del Con-

sorci n'hagi tingut coneixement, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Sancions

Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit
- b) Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.
- c) Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o de puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 2 a 4 dies.

Per faltes molt greus:

- a) Suspensió de sou i feina d'1 a 3 mesos.
 - b) Acomiadament.
- Prescripció de les sancions
- Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen als 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen als 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen als 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

CAPÍTOL 7

Article 27

Millores socials

a) Seguretat i salut laboral

El Consorci vetllarà per la integritat física i seguirà una política que garanteixi la seguretat i salut laboral dels seus treballadors. Així mateix es compromet a fer un seguiment de les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament, garantint la participació dels treballadors en la formulació de la política de prevenció, en el control de les mesures adoptades i en el seu desenvolupament, mitjançant els seus representants legals i el Comitè de seguretat i salut laboral.

b) Assistència sanitària i revisions mèdiques

Els treballadors tindran dret a fer-se una revisió mèdica anual a càrrec del Consorci. Els resultats d'aquestes proves seran absolutament personals i confidencials.

c) Material especial i indumentària laboral
El Consorci facilitarà als treballadors de manteniment i restauració el material i vestuari adequat i indispensable pel bon funcionament dels serveis. Es renovaran 2 conjunts de vestuari complet un cop a l'any o més sovint si hi ha una causa justificada.

d) Pòlissa de responsabilitat civil

El Consorci cobrirà amb una pòlissa d'assegurances constituïda a l'efecte, la responsabilitat civil de tots els treballadors, sempre que s'esdevingui com a fruit de l'execució de qualsevol actuació que aquests portin a terme en relació amb les funcions per a les quals hagin estat contractats o que li hagin estat encomanades, tant dins com fora del centre de treball o "in itinere", sens perjudici de poder exercir el dret de repeticó quan legalment s'escaigui.

e) Assegurança d'accident

El Consorci concertarà una pòlissa d'assegurances que cobreixi el risc de mort o invalidesa permanent per accident dels seus treballadors de plantilla. Els capitals a percebre en cada cas són els que a continuació es detallen.

Garanties i capitals, euros:

Mort: 25.000

Invalidesa permanent parcial: 40.000

Invalidesa permanent absoluta: 40.000

Invalidesa permanent total: 40.000

Risc especial: es cobreix la mort i la invalidesa a conseqüència d'infart, sempre que sigui declarat com a accident de treball per la Seguretat Social o organisme competent

f) Premi jubilació anticipada

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

Als 60 anys: 4.488,21, 10 mensualitats.

Als 61 anys: 4.113,57, 8 mensualitats.

Als 62 anys: 3.740,18 i 6 mensualitats.

Als 63 anys: 3.366,78 i 4 mensualitats.

Als 64 anys: 2.993,39 i 2 mensualitats.

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

g) Ajuts per a despeses de dinars

Els treballadors que realitzin jornada completa tindran dret a una subvenció per dinar, mitjançant un xec restaurant per valor de 3,70 euros, pels dies que efectivament prestin serveis a l'empresa.

No es descomptaran les incidències als xecs restaurant excepte vacances i baixes de més de dues setmanes.

Si un treballador causa baixa al MACBA (finalització de la relació laboral) i ha rebut anticipadament xecs restaurant d'un període que ja no treballarà al MACBA, caldrà que retorni els xecs corresponents a aquest període, en el cas que no els retornés li serien descomptats de la liquidació.

El valor dels xecs restaurant s'actualitzarà anualment segons l'IPC que s'hagi produït a Catalunya fins el mes de novembre de l'any anterior.

h) Pla de formació

El Consorci anualment assignarà el 0,25% del pressupost de personal a formació. Aquesta quantitat es destinarà a crear un pla de formació pels seus treballadors. Aquest Pla de Formació respondrà a les necessitats del reciclatge del personal dels diferents serveis, sempre relacionades amb el lloc de treball i amb la finalitat de que els treballadors puguin desenvolupar amb el màxim d'eficàcia i professionalitat les tasques per a les quals han estat contractats.

Les necessitats dels diferents serveis es consultaran amb el caps de departament i amb els representants del personal.

Els treballadors podran sol·licitar l'assistència gratuïta als cursos, seminaris i tallers que organitza la pròpia institució, l'autoritació estarà en funció de la disponibilitat de places i de la relació de les accions formatives amb el lloc de treball que ocupa el treballador o amb els estudis que realitza.

CAPÍTOL 8

Article 28

Serveis oferts als treballadors

a) Sales de personal: el Consorci compta amb aquests espais d'ús comú pels treballadors, equi-

pat amb microones, nevera, fonts d'aigua descalcificada i cafetera.

b) Vestuaris i dutxa: el Consorci compta amb vestuaris amb taquilles i amb una dutxa pel personal que, per la seva activitat, necessita utilitzar aquest serveis.

c) Aparcament: el Consorci disposa, a l'aparcament de la Plaça del Àngels, de 14 targetes gratuïtes d'aparcament de cotxe i 8 de moto per a distribuir entre els treballadors. Atès que el nombre de places són limitades, anualment la Gerència del Consorci juntament amb els representants dels treballadors, les adjudicaran d'acord amb els criteris que ambdues parts hagin acordat.

El Consorci reservarà una altra targeta de cotxe i una de moto per a ús rotatiu per a la resta del personal que no tingui una targeta assignada.

d) Descomptes a la llibreria (botiga i bar) restaurant del Consorci: el personal del Consorci, prèvia identificació com a tal, podrà adquirir productes de la llibreria-botiga amb un descompte del 15%. En el cas que també comptés amb bar-restaurant, aquest aplicarà també el mateix descompte en les consumicions.

e) Crèdits de les publicacions de catàlegs del Consorci: El personal apareixerà als crèdits de la publicacions de catàlegs d'edició pròpia.

CAPÍTOL 9

Article 29

Dret de representació col·lectiva i de reunió dels treballadors

La participació dels treballadors de l'empresa es considera un dret laboral bàsic. Aquesta participació es realitzarà a través dels delegats de personal.

Els delegats de personal tindran les competències previstes a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

Els delegats disposaran d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions en el Consorci i per aquelles altres en què sigui requerida la seva assistència prèvia justificació de la mateixa.

A tal efecte no es computaran les hores dedicades a la Comissió Negociadora del Conveni.

Els delegats de personal del Consorci podran acumular mensualment les hores sindicals en benefici d'un o mes delegats.

Aquesta acumulació haurà de ser notificada al Consorci amb una setmana d'antelació i fent constar el nom i cognoms del delegat o delegats en què recaurà l'acumulació, així om el nombre d'hores que s'acumularan.

Els delegats de personal poden convocar reunions i assemblees en els centres de treball dins de l'horari laboral, sempre que s'iniciïn 1 hora abans del descans dels migdia o del final de la jornada. Atesa la flexibilitat de la jornada de la tarda, s'ha d'interpretar que la conclusió de la jornada es produeix a les 17.30 h. Aquesta norma s'ha d'adequar als horaris especials. En qualsevol cas, la realització de reunions o d'assemblees no ha de perjudicar la prestació del servei.

El preavís de convocatòria s'ha de presentar davant la Gerència del centre o servei amb una antelació mínima de 48 hores, acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió o assemblea.

La norma reguladora d'aquests drets, per a tot allò que no s'especifiqui en aquest Conveni, serà l'Estatut dels treballadors.

ANNEX 1

Acord de procediment a seguir per a l'assignació anual de targetes d'aparcament (14 de cotxe i 8 de moto) de l'aparcament de la plaça dels Àngels.

Abans del 15 de novembre de cada any, els treballadors podran sol·licitar per escrit a Gerència una targeta d'aparcament per l'any següent. Abans de final d'any la Gerència del Consorci, juntament amb els representants dels treballadors, assignarà les targetes per l'any següent en funció del següents criteris:

Disponibilitat de mitjans de transport al lloc de residència del treballador i distància del domicili al MACBA.

Necessitats de disponibilitat horària del lloc de treball.

Altres situacions especials que es puguin tenir en compte.

(06.277.140)

RESOLUCIÓ

TRI/3608/2006, de 3 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat) per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0807831).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de març de 2006 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat) per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 0807831) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 3 de juliol de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas, SA (neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat) per als anys 2006-2008

CAPÍTOL 1
*Normes generals***Article 1**

Àmbit funcional, personal i territorial

Aquest Conveni s'aplica a tot el personal que està adscrit als serveis de neteja viària i recollida d'escombraries de Corbera de Llobregat, de la qual són adjudicatàries Fomento de Construcciones y Contratas, SA (neteja viària) i FCC Medio Ambiente, SA (recollida d'escombraries).

Respecte l'àmbit personal, es fa constar que existeix una adscripció regular i normal segons els serveis, que ha de ser respectada amb els seus respectius contractes en el supòsit de subrogació si es produeix en el futur una successió en el tracte dels serveis individualitzat per cada un d'ells.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni serà vigent l'endemà del dia que se signi, sens perjudici dels efectes de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i del seu registre per part de l'autoritat laboral.

Article 3

Durada

La durada d'aquest Conveni és de 3 anys, a partir de l'1 de gener de 2006, i quan venci el 31 de desembre de 2008 es prorrogarà, any rere any, per reconducció tàcita si cap de les parts no el denuncia per a la seva rescissió o revisió amb una antelació mínima de 2 mesos a la data d'acabament.

Les condicions econòmiques per a cada una de les 3 anualitats consten en la disposició addicional 2.

Els efectes econòmics del primer any 2006 són retroactius a partir de l'1 de gener.

Article 4

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i, a l'efecte de la seva aplicació, es consideren globalment i en còmput anual.

Si té lloc la seva impugnació total o parcial, la Comissió Negociadora s'haurà de reunir en el termini màxim d'1 mes per estudiar el valor i l'abast de la impugnació respecte a tot el que s'hagi negociat.

Article 5

Garanties ad personam

Les condicions establertes en aquest Conveni es consideren mínimes, i s'han de respectar totes

les situacions personals que siguin més beneficioses en conjunt i en còmput anual.

Article 6

Absorció i compensació

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensen i absorbeixen totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin la seva naturalesa i el seu origen. Els augmentos de retribucions que escaiguin d'ara endavant per disposicions legals d'aplicació general, convenis col·lectius o contractes individuals només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni si, una vegada considerades les noves retribucions en còmput anual, superen les que aquí es pacten.

En cas contrari, aquestes últimes les compensen o absorbeixen, i aquest Conveni manté els seus termes amb la forma i les condicions que es pacten.

Article 7

Comissió Mixta

Es crea una Comissió Mixta del Conveni, integrada per 2 membres, un de l'empresa i un altre de la part social, i ambdues parts poden anar acompanyades d'un assessor.

Ambdues parts acorden que qualsevol dubte o divergència en primer lloc ha de ser sotmès a la consideració d'aquesta Comissió, perquè emeti un informe prèviament a qualsevol reclamació o pretensió interpretativa per la via administrativa o jurisdiccional.

La Comissió s'ha de constituir en el termini de 10 dies comptadors des del dia que se signi el Conveni, i les seves funcions són les següents:

a) La vigilància del compliment d'allò pactat.

b) L'estudi i la valoració de les noves disposicions legals de promulgació posterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que puguin afectar-ne el contingut.

c) Totes les activitats que promoguin l'eficàcia del Conveni i una major solució interna dels conflictes.

Article 8

Dret supletori

En tot el que no està previst ni regulat en aquest Conveni cal atènyer-se al que s'estableix a la legislació vigent i al Conveni general del sector.

Article 9

Subrogació

Les 2 parts, en aquesta matèria, es remetent i se sotmeten concretament a allò regulat al Conveni general del sector i d'acord amb el que preveu l'article 1.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 10

Conceptes retributius

La retribució de cada treballador es compon del salari base de conveni i dels complementos que per a cada activitat, nivell i categoria es determinen a les taules salarials annexes, pel que fa al contingut dels articles següents.