



RESOLUCIÓ de 23 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC) (codi de conveni núm. 08104070012023).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC) (codi de conveni núm. 08104070012023) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL CONSORCI DE SERVEIS UNIVERSITARIS DE CATALUNYA (CSUC)

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Determinació de les parts que concerten aquest Conveni*

Aquest Conveni ha estat negociat per la Direcció General (DG) i pel Comitè d'empresa (CE) del Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC).

Article 2. *Àmbit personal*

Aquest Conveni és d'aplicació al personal que, amb relació jurídica laboral, presta serveis al CSUC.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el personal amb contracte d'alta direcció, d'acord amb la previsió que fa l'article 24 de l'Estatut dels treballadors, i el personal funcionari que li fos adscrit.

Article 3. *Àmbit funcional*

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten a tot el personal dels centres de treball que el CSUC té a Catalunya.

Article 4. *Àmbit territorial*

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

Article 5. *Vigència*

Aquest Conveni entrarà en vigor a la data de la seva signatura.

Article 6. *Pròrroga i denúncia*

6.1. Aquest Conveni s'entén prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins els dos mesos anteriors a la data en què finalitzi la seva vigència i amb els límits que preveu el marc normatiu d'aplicació. Quant a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts. Denunciat el present conveni, el seu contingut normatiu es mantindrà en vigor en tant no s'arribi a un acord sobre un nou conveni.

6.2. Un cop denunciat, es procedirà a constituir una Comissió Negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts podran establir ja un calendari o pla de negociació.

6.3. En qualsevol cas, la tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

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

Article 7. *Vinculació a la totalitat*

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

7.2. En cas que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats, d'acord amb el previst a l'article 90.5 de l'ET, efectués el control de la legalitat o les parts interessades impugnessin el Conveni directament davant dels Tribunals i que, com a conseqüència d'aquesta actuació d'ofici o impugnació, la jurisdicció laboral anul·lés totalment o parcialment alguna de les seves clàusules o articles, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, regiran les condicions particulars preexistents per a la plantilla.

Article 8. *Clàusula de garantia*

Si durant la vigència del present Conveni es produís, per reestructuració administrativa o transferència de la gestió, algun canvi de la dependència del CSUC, l'esmentada modificació no afectarà el que s'ha pactat en aquest Conveni, que tindrà la consideració de norma mínima i haurà de garantir les relacions jurídiques laborals amb total respecte a les diferents condicions individuals expressament reconegudes al personal afectat.

Article 9. *Condicions més beneficioses*

Les retribucions anuals vigents abans de l'entrada en vigor del conveni es respectaran en la seva integritat i s'aplicarà el que s'estableix a l'article 32.8.

Article 10. *Compensació i absorció*

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

Article 11. *Interpretació, vigilància i estudi del Conveni*

En el termini d'un mes següent a la signatura d'aquest conveni, es constituirà, d'acord amb l'article 85.3.e) de l'ET una Comissió Paritària per a la interpretació, vigilància i estudi del conveni, que estarà formada per 2 membres en representació de la DG i 2 en nom dels representants dels treballadors.

Els membres de la Comissió que representin als/les treballadors/es seran designats pels seus representants legals, respectant la proporcionalitat segons els resultats electorals, i sempre que hagin signat el present Conveni.

Aquesta comissió es reunirà amb la periodicitat que ella estableixi i a petició de qualsevol de les parts, en el termini màxim de 15 dies laborables, mitjançant una convocatòria prèvia amb un ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part amb una antelació mínima de 3 dies hàbils.

La Comissió elaborarà les seves normes de funcionament i tindrà les funcions específiques següents:

- a) Interpretació, vigilància i estudi de l'aplicació d'aquest conveni.
- b) Arbitratge de qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració per ambdues parts o en els supòsits previstos en el present text.
- c) Intervenció en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.
- d) Anàlisi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants.
- e) Emetre informes sobre les qüestions que li siguin proposades per les parts sobre la interpretació del que s'ha pactat.
- f) Entendre de totes les altres qüestions que li atribueixi la llei i el conveni.

Les interpretacions que la Comissió Paritària faci del contingut del conveni són vinculants per ambdues parts en els mateixos termes que aquest conveni col·lectiu. Els seus dictàmens i interpretacions s'incorporaran com a annex del conveni Seran d'aplicació automàtica totes aquelles disposicions que, en matèria de personal, es dictin en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya que siguin d'aplicació directa al personal del CSUC. Per aquelles que no siguin d'aplicació directa, els treballadors i treballadores del CSUC i la DG, en el termini de 15 dies des que es tingui coneixement del supòsit de fet, iniciaran les negociacions per a valorar la seva possible aplicació.

La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Gran Capità, 2 (Edifici Nexus), 08034 Barcelona, i correu electrònic comissio.paritaria@csuc.cat

Per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir a la Comissió paritària, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya incloent en aquest sotmetiment el cas específic de les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL II Organització del Treball

Article 12. *Organització del treball*

12.1. L'organització del treball és facultat de la direcció general del CSUC i la seva aplicació concreta correspon als comandaments de les diferents àrees en què està estructurat, sens perjudici del dret de representació col·lectiva regulat en l'ET.

12.2. El CSUC establirà una modalitat de treball presencial i una de treball a distància (teletreball). En qualsevol de les modalitats es garantiran els drets en les seves condicions laborals, inclosa la retribució, estabilitat, temps de treball, formació i promoció professional.

En relació amb l'organització del treball, les persones representants del personal podran proposar les millores que considerin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.

12.3. Les persones treballadores del CSUC tindran el dret a ser informades dels objectius, organització i funcionament de les unitats organitzatives.

12.4. El CSUC, per motius de reconversió o canvi de personalitat jurídica, ha d'elaborar un informe justificatiu que es lliurarà als/a les representants dels/de les treballadors/es de manera prèvia a la seva aplicació, respecte a les previsions i mesures que repercuteixen en l'estructura organitzativa i de llocs de treball. En aquests casos, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral amb el personal i les seves condicions més beneficioses, es podrà procedir a la redistribució d'efectius.

En el cas que aquestes mesures afectin les condicions de treball o dels contractes, s'ha de respectar el que estableixen els articles 39 a 41 de l'ET, que comporta l'obertura d'un període de consultes amb el Comitè d'empresa.

12.5. Dins del CSUC, s'estableixen les següents categories professionals: director/a adjunt/a, director/a d'Àrea, cap de Departament cap Unitat, tècnic/a sènior, tècnic/a junior, tècnic/a especialista d'oficis, tècnic/a d'administració.

Article 13. *Modificació de condicions substancials de treball*

El/la director/a general, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter individual o col·lectiu, d'acord amb els procediments previstos a l'article 41 de l'ET. Aquests supòsits de modificació de caràcter individual o col·lectiu han d'estar precedits d'un període de consultes amb el Comitè d'empresa de durada no superior a 15 dies.

Article 14. *Mobilitat funcional*

En matèria de mobilitat funcional caldrà atènyer-se al que disposa l'ET.

14.1. La mobilitat del personal laboral que pugui produir-se com a conseqüència de les necessitats justificades del servei es realitzarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises o els coneixements i experiència equivalents per exercir la prestació laboral i, sempre respectant la dignitat per al personal.

14.2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions tant superiors com inferiors, no corresponents al grup i categoria del personal, només serà possible si existeixen raons tècniques i/o organitzatives que la justifiquin, i serà pel temps imprescindible per a la seva atenció. La direcció haurà de comunicar prèviament i per escrit als/a les representants dels/de les treballadors/es la seva decisió, les raons que ho justifiquen, el tipus d'encàrrec (superior o inferior), la durada prevista i els canvis que suposen a nivell salarial.

14.3. Encàrrec de categoria superior. Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, el CSUC podrà encomanar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tingui, sempre que sigui de la categoria immediatament superior. Aquests treballs, els encomanarà el/la director/a general del CSUC al personal que reuneixi els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc d'origen.

En qualsevol cas, el període no pot ser superior a 6 mesos en un any o a 8 mesos en dos anys, i s'ha d'acompanyar de l'informe previ de la direcció de cada àrea o de la direcció adjunta, i la comunicació corresponent als/a les representants dels treballadors i treballadores, quan aquest encàrrec sigui superior a 30 dies.

Quan es realitzin treballs de categoria superior, el personal tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre el nivell retribuït assignat i la funció que efectivament realitzi i comportarà la reserva de plaça i retribució d'origen. En cap cas es podrà obtenir un ascens per

aquesta via sense superar el corresponent procés de provisió de llocs de treball previst al conveni.

14.4. Encàrrecs de categoria inferior. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat del CSUC cal destinar personal a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, sempre que sigui de la categoria immediatament inferior, podrà fer-ho pel temps imprescindible, que no podrà excedir de 4 mesos en un any i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

Aquests treballs els portaran a terme les persones designades per la direcció general del CSUC, prèvia sol·licitud justificada del/de la responsable d'àrea o direcció adjunta, i es transmetrà la comunicació al CE quan l'encàrrec sigui superior a 30 dies.

L'encàrrec comportarà la reserva del lloc de treball i la retribució d'origen i se li mantindran la resta de drets del seu nivell professional.

Article 15. *Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut*

De conformitat amb el que disposa la normativa aplicable, el CSUC garantirà la protecció de la salut del personal que, per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, sigui especialment sensible als riscos o característiques dels llocs de treball. Amb aquesta finalitat s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció i adaptació necessàries.

En el supòsit que l'adaptació no sigui possible, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'haurà d'encarregar a la persona afectada l'exercici de funcions en un lloc de treball que pugui desenvolupar. No serà possible l'adaptació en cas d'incapacitat permanent total o absoluta, ja que aquesta és motiu d'extinció del contracte.

Article 16. *Permutes*

El CSUC podrà autoritzar permutes voluntàries entre dos/dues treballadors/es que es trobin en situació de servei actiu, sempre i quan els llocs en què prestin serveis siguin del mateix grup professional i amb els mateixos requisits de titulació o capacitació necessària.

Serà la DG qui autoritzarà la permuta, amb informe previ dels/de les caps d'àrea o la direcció adjunta.

Article 17. *Protecció de la maternitat i de les dones per violència sexual i de les víctimes de violència terrorista*

Quan els resultats de l'avaluació de riscos laborals revelin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs, el fetus, la treballadora o la lactància, el CSUC ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquell risc, per mitjà d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora.

Les dones respecte a les quals es doni una situació de violència de gènere o violència sexual tindran dret a la mobilitat funcional o geogràfica més adequada a la seva situació.

Totes les persones víctimes de violència terrorista tindran dret a la mobilitat funcional o geogràfica més adequada.

Article 18. *Mobilitat geogràfica*

En matèria de trasllat i desplaçament caldrà atènyer-se al que disposa l'article 40 de l'ET.

Article 19. *Situació d'incompatibilitat*

Al personal comprés dins l'àmbit d'aquest conveni li són de plena aplicació les normes contingudes a la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració pública.

Article 20. *Classificació professional*

En matèria de classificació professional cal atènr-se al que disposen els articles 22 i 23 de l'ET, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

20.1. La classificació professional es realitzarà mitjançant grups professionals, categories professionals i nivells.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades.

La categoria professional respon a l'activitat funcional i agrupa un conjunt de nivells professionals de similar aptitud professional.

El nivell professional s'assignarà en funció de les especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal dins les diferents categories i també serà el recorregut previst per a la progressió professional regulada en l'article 51.

A les persones de la plantilla actual fixes afectades per aquest conveni no se li poden exigir títols acadèmics per a l'exercici de la seva funció actual.

20.2. Els grups i categories són:

I. Grup I

El personal que pertany a aquest grup exerceix la direcció executiva superior, realitzant tasques d'execució autònoma en les quals es requereixen uns coneixements i habilitats específiques de caire directiu, i té la responsabilitat directa en la planificació, organització i operativa del seu àmbit, gestionant les persones disponibles i els recursos i mitjans materials assignats, d'acord amb les línies estratègiques de la DG.

Dins d'aquest grup s'inclourà la Direcció adjunta a la DG i els/les Directors/es d'àrea.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de titulació universitària superior i una àmplia experiència professional.

La formació concreta requerida, dins dels paràmetres establerts com obligatoris, s'especificarà a la descripció del lloc de treball corresponent.

II. Grup II

El personal que pertany a aquest grup desenvolupa funcions amb un grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat variable segons la categoria assignada i realitza tasques de supervisió, disseny, gestió i control de les activitats desenvolupades, ja sigui les pròpies d'una especialitat concreta o de caràcter singular i transversal del CSUC.

Dins d'aquest grup s'inclou els/les Caps de Departament, Caps d'unitat, i tècnics/ques sèniors de projectes específics o transversals.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de titulació universitària superior específica en relació a les categories i funcions a desenvolupar i experiència prèvia professional.

III. Grup III

El personal que pertany a aquest grup desenvolupa funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions concretes, requereixen d'adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duen a terme treballs de menor execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa i raonament, comportant supervisió de la seva activitat.

Dins d'aquest grup s'inclouen els/les tècnics/ques Juniors de primer nivell i de segon nivell.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar de titulació universitària superior específica en relació a les categories i funcions a desenvolupar i, segons els nivells, una experiència prèvia professional.

IV. Grup IV

El personal que pertany a aquest grup desenvolupa funcions i tasques en les quals es requereixen uns coneixements o habilitats específiques de caire tècnic, administratiu o informàtic. Les tasques assignades s'executen sota directius i instruccions genèriques, i, en algunes categories, amb procediments establerts. Precisa d'iniciativa per a la millora continua i eficàcia de l'acompliment d'aquestes tasques.

Dins d'aquest grup s'inclou els/les tècnics/ques d'Administració i els tècnics/ques Especialistes d'oficis.

Per accedir a aquest grup professional es requereix disposar d'un cicle formatiu de grau mitjà o superior de formació professional específic per la funció a desenvolupar i/o Batxillerat i/o equivalent, llevat d'aquells llocs de treball que requereixin d'una titulació específica determinada.

Article 21. *Relació de llocs de treball (RLT)*

Correspon al CSUC l'elaboració i publicitat de la RLT. Aquesta haurà de ser aprovada pel Consell de Govern del CSUC.

En aquesta RLT es relacionaran degudament classificats els llocs de treball existents en els diferents àmbits i es farà constar:

- Nombre de llocs de treball a nivell global del CSUC i pels àmbits organitzatius existents.
- Grup professional i categoria de cada lloc de treball. En cas de llocs que puguin ser ocupats per diferents grups i categories també s'indicarà a la RLT.
- Indicació de si el lloc està ocupat o vacant.
- Indicació de si el lloc està ocupat per personal laboral o funcionari.
- Indicació del tipus de complements del lloc de treball.
- Forma de provisió de cada lloc.

En el darrer trimestre de l'any, el CSUC ha de lliurar al CE una actualització de la plantilla i de la RLT, així com la previsió de l'ocupació per a l'any següent, amb la dotació pressupostària corresponent.

Article 22. *Modalitat de treball*

El teletreball és una modalitat de treball basada en l'organització descentralitzada de les tasques, que permet treballar físicament fora de l'oficina, mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

De manera immediata a la signatura del conveni, la DG elaborarà la normativa de teletreball al CSUC. Els requisits i condicions per accedir al teletreball s'establiran prèvia negociació amb el CE.

Mentrestant que no estigui regulat internament, s'aplicarà supletòriament el Decret 77/202 de 4 d'agost o la normativa posterior que dicti la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL III Plantilla, vacants i contractació

Article 23. *Plantilla de personal*

La plantilla del CSUC la proposarà la DG al Consell de Govern del Consorci, i s'elaborarà a partir de la RLT regulada a l'article 21 i estarà integrada pel personal vinculat al consorci mitjançant contracte de caràcter indefinit, interinatge i amb contracte temporal.

La DG decidirà la creació dels llocs de treball, l'ocupació de vacants i les amortitzacions de llocs de treball atenent a criteris d'eficiència i eficàcia organitzativa i/o de millora de la prestació de serveis. Amb aquests objectius, la DG pot modificar i ajustar la plantilla tan quantitativament com qualitativa en qualsevol moment, informant al CE d'aquestes decisions.

Article 24. *Provisió de vacants*

Com a norma general, els llocs de treball que constitueixin l'activitat regular, normal i permanent del CSUC, seran coberts amb personal fix amb contracte de caràcter indefinit.

L'accés del personal es farà de conformitat amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Quan el CSUC decideix que s'ha d'ocupar una vacant, la DG seguirà l'ordre que es determina a continuació, llevat dels casos excepcionals en els que, amb motiu d'una subvenció o ajut extern, els requisits estableixin la contractació directa de personal extern al CSUC.

L'ordre que es seguirà amb caràcter general és:

- 1a fase: Provisió interna
- 2a fase: Provisió externa

24.1. Provisió interna

Exclusivament les persones vinculades al CSUC mitjançant contractes de treball de caràcter fix i que portin més de dos anys des de la darrera promoció podran participar en els concursos de promoció interna.

Les promocions professionals s'ajustaran a criteris i sistemes que tinguin com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa entre dones i homes, podent establir mesures d'acció positives dirigides a eliminar o compensar situacions de discriminació.

En cas que la plaça vacant ofertada en promoció interna romangui vacant, es procedirà a la seva cobertura, si la DG ho considera necessari, pel procediment de provisió externa.

El procés per cobrir una vacant per provisió interna serà:

1. La DG farà públic l'anunci detallant el nombre de places, el grup i categoria professional, les retribucions, les tasques i responsabilitats del lloc de treball i els requisits necessaris així com el termini de recepció de la sol·licitud.
2. La DG informarà al CE de l'anunci.
3. Un cop tancat el termini de presentació de les sol·licituds, que serà d'un mínim de 2 dies laborables, es farà la selecció valorant els/les candidats/es segons criteris objectius basats en: capacitat, aptitud, coneixements, experiència i actitud.
4. Una vegada feta la selecció, es publicarà a la Intranet el resultat.

En el cas de les places del grup professional I per considerar-se llocs d'especial responsabilitat i confiança per la DG, el seu nomenament per promoció interna i també externa, serà de lliure designació. La lliure designació consisteix en l'apreciació discrecional per l'òrgan competent de la idoneïtat dels/de les candidats/es en relació amb els requisits exigits pel desenvolupament del lloc de treball vacant. En aquest cas, el procés serà el de concurs de valoració de mèrits en relació a la descripció del lloc de treball, en el que després de la comprovació dels requisits necessaris per ocupar el lloc, es valoraran els mèrits al·legats en relació a la seva descripció.

La persona titular d'un lloc de treball ocupat pel procediment de lliure designació previst en aquest article podrà ser remoguda discrecionalment.

24.2. Provisió externa

En el marc de la potestat d'autoorganització, aquest sistema de provisió es posarà en marxa quan des de la DG es consideri i seguirà el mateix procés que en el cas de la provisió interna. En aquest cas, la convocatòria es publicarà al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

El procés d'accés serà el de concurs per les categories de Direcció Adjunta, Direcció d'Àrea, Cap de Departament i Cap de Servei.

En la resta de casos serà concurs oposició. En el concurs oposició, serà preceptiu realitzar una o més proves (entrevistes, examen teòric, etc.) per determinar la capacitat dels aspirants. Les proves a realitzar s'inclouran en la convocatòria del procés selectiu. En general, llevat de casos excepcionals, la fase de concurs tindrà una valoració del 60%.

Les dues fases seran:

1. Anunci a les entitats membres del CSUC.
2. Anunci obert en cas que quedi vacant en la fase anterior.

Article 25. *Contractació de personal laboral fix*

La contractació del personal fix requerirà de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública, i es farà d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat necessaris per a l'estabilització de llocs de treball al sector públic, i amb indicació explícita dels diferents conceptes a valorar.

Amb caràcter general, el personal fix percebrà a l'inici del contracte la integritat del salari previst en aquest conveni per al nivell inferior del seu grup i categoria, llevat que la convocatòria s'hagi publicat amb un nivell diferent.

Tots els contractes de treball s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure aquells aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas, contemplaran l'expressió de quedar afectats per aquest conveni, la modalitat, durada, grup professional, categoria i retribució d'acord amb la taula salarial vigent.

Article 26. *Altres contractacions*

Excepcionalment, per causa d'urgència i sempre que existeixi una vacant, es pot procedir a la contractació de personal temporal d'acord amb la legislació laboral vigent i amb la normativa pressupostària anual i el desenvolupament normatiu del Govern de la Generalitat. La selecció es farà d'acord amb criteris objectius, atenent les circumstàncies personals, professionals i la idoneïtat dels/ de les candidats/tes en relació amb el lloc de treball a proveir.

Article 27. *Període de prova*

El personal de nou ingrés estarà sotmès a un període de prova segons el grup professional del que formi part:

- Grup I: 6 mesos

- Grup II: 4 mesos
- Grups III i IV: 2 mesos

Durant el període de prova, es tindran els mateixos drets i obligacions que la resta del personal del CSUC, i totes dues parts poden decidir unilateralment la rescissió del contracte. Quan el CSUC consideri que no s'ha superat el període de prova, informará motivadament a la persona treballadora i al CE d'aquesta decisió. Aquesta rescissió només donarà dret a percebre les retribucions meritades pel temps efectivament treballat.

La situació d'incapacitat temporal interromprà el còmput del període de prova.

Article 28. *Extinció del contracte*

Les causes, forma i efectes de l'extinció del contracte són les establertes en la legislació vigent. L'extinció del contracte de treball del personal del CSUC es produirà per qualsevol de les causes establertes a l'ET i previ compliment de les formalitats aplicables a les diverses causes.

Quan el personal vulgui cessar voluntàriament del CSUC està obligat a comunicar-ho per escrit a la DG acomplint els terminis següents:

- Grup I: 30 dies naturals
- Grup II: 20 dies naturals
- Grup III i IV: 15 dies naturals

En cas d'extinció de contracte per una de les parts, tant el CSUC com la persona treballadora hauran de respectar el termini de preavis establert.

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

CAPÍTOL IV Condicions Retributives

Article 29. *Normes generals*

La reordenació dels conceptes retributius i dels fulls acreditatius de la recepció de salaris ha d'adaptar-se a la normativa aplicable i al que s'estableix en aquest conveni.

La modificació de l'estructura salarial del personal del CSUC per tal d'adaptar-los a la nova estructura i taules salarials no suposarà cap disminució de les retribucions globals anteriors a la signatura del conveni. En un termini màxim de tres mesos des de la signatura del conveni, es farà la conversió corresponent.

Al rebut salarial hi constaran degudament desglossats tots els conceptes salarials així com les retencions practicades que corresponguin, prestacions de la seguretat social i bases per les quals es cotitza.

Atesa la naturalesa pública del consorci, les taules retributives s'actualitzaran anualment d'acord amb el percentatge d'increment previst a la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya o les normes que el substitueixin.

Article 30. *Estructura retributiva*

L'estructura retributiva del CSUC està constituïda pel sou base i pels diferents complements que s'especifiquen en aquest conveni. Els imports de cadascun dels conceptes s'incrementaran anualment en funció del que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat.

L'import corresponent a cadascun dels conceptes retributius s'especifiquen a l'annex I.

Article 31. *Sou base*

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

Article 32. *Complements salarials*

32.1. Complement de comandament

Aquest complement s'assigna a llocs de treball amb competència i funcions específiques de lideratge i gestió d'un equip de treball o projecte competencial en un àmbit concret de l'organització, sobre el qual exerceix amb responsabilitat jeràrquica i funcional.

Els complements previstos són:

a) Complement de Director/a adjunt/a

Aquest complement s'assigna al lloc de treball el qual, atenent als factors propis de la seva funció, s'enquadra en el grup professional I i que, a més, comporten l'assumpció d'una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions pròpies directives i de comandament en l'àmbit organitzatiu competent i a la delegació de funcions que determini la DG, i per al qual es requereix de total disponibilitat i confiança per a la consecució dels objectius.

La seva percepció està directament vinculada a l'exercici de les funcions pròpies, per tant, atenent al seu caràcter no consolidable, es deixarà de percebre en el moment en què sigui cessat/da del lloc.

b) Complement de Director/a d'Àrea

Aquest complement s'assigna als llocs de treball els quals, atenent als factors propis de la seva funció, s'enquadren en el grup professional I que, a més, comporten l'assumpció d'una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions pròpies de direcció d'equips i projectes en l'àmbit corresponent i que requereix de total disponibilitat.

Aquest complement no és consolidable.

c) Complement de Cap de Departament, d'unitat i tècnic/a sènior (especialitzats o transversals).

Aquest complement s'assigna als llocs de treball els quals, atenent als factors propis de la seva funció, s'enquadren en el grup professional II, que comporten la responsabilitat d'equips de treball així com les de direcció de projectes en el seu àmbit competencial i, per tant, requereixin d'una important disponibilitat.

En el cas de Caps de departament, aquest complement no és consolidable.

32.2. Complement de nivell professional

El complement de nivell professional és l'import que retribueix el grau d'autonomia i complexitat de les tasques desenvolupades dins d'un mateix grup professional d'acord amb el pla de carrera horitzontal establert a l'article 51.

32.3. Complement de nivell

Aquest complement està vinculat a la funció i aspectes específics del lloc de treball, a les funcions i responsabilitats pròpies de la posició. El complement està vinculat al nivell, categoria i grup establerts en aquest conveni i s'establirà en la Relació de llocs de treball per a cadascun dels llocs. Tots els llocs de treball tindran aquest complement associat a les funcions desenvolupades. És un concepte retributiu que percebrà tota la plantilla per la preparació i capacitació professional de cadascun dels grups, categories i nivells.

32.4. Complement d'especial responsabilitat

Aquest complement està vinculat a l'assignació de responsabilitats específiques a alguns llocs de treball, que es sumen a les corresponents al lloc ocupat. Està lligat a la direcció de programes/projectes estratègics, la coordinació d'equips transversals, la representació de l'entitat en òrgans de govern aliens o altres responsabilitats addicionals similars.

Així doncs, està vinculat d'una banda a l'assignació de majors responsabilitats i d'altra a la major dedicació horària relacionada que les que corresponen al lloc de treball ocupat. S'estableix una forquilla àmplia per tal de diferenciar el complement en funció de les tasques i projectes assignats així com del grup i categoria de les persones a qui s'assigni.

Donat que amb aquest complement es retribueix l'especial dedicació i responsabilitat en els projectes encarregats, no podrà ser percebut pel personal del grup I.

En cas que s'assigni a altre personal, la seva percepció durarà com a màxim el que duri el projecte o programa encarregat i no podrà superar el 15% de les retribucions totals anuals del lloc de treball.

La graduació prevista en cas de ser necessària l'assignació d'aquest complement és:

- Grup III: màxim 4.500€
- Grup II / Tècnic sènior: màxim 6.500€
- Grup II / Cap unitat: màxim 7.800€
- Grup II / Cap departament: màxim 9.300€

32.5. Complement de productivitat

El complement de productivitat té com a finalitat retribuir el rendiment especial, tant pel que fa a cadascun dels àmbits com pel conjunt d'objectius de l'organització.

Anualment, si escau, es fixaran els objectius i el percentatge que s'atribueix a cadascun dels àmbits i persones que poden rebre complement per objectius una vegada fixats per la DG, sempre i quan la llei de pressupostos de la Generalitat ho permeti. L'import màxim a percebre així com el sistema d'avaluació seran els que es determini pel personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

32.6. Complement de compensació per encàrrec de funcions

És el complement que s'atorgarà quan s'assumeixi temporalment funcions d'un lloc de treball de categoria superior.

32.7. Complement de vinculació (triennis)

Aquest complement retribueix el temps de prestació de serveis del personal al CSUC.

El personal percebrà aquest complement per cada tres anys de prestació de serveis a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni. Al personal provinent de les entitats que formen el CSUC se li reconeixerà l'antiguitat de l'Administració de procedència.

Aquest complement s'abona des del primer dia del mes següent a la data en què es produeixi el venciment del trienni. En cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

El CSUC reconeixerà el temps de serveis prestats al CESCA, al CBUC i al propi CSUC d'acord amb el previst a la disposició addicional tercera.

32.8. Complement ad personam

La part del salari corresponent a un treballador o treballadora en el moment de la signatura del conveni que no quedi inclosa en el sou base ni en els complements previstos pel seu lloc de treball, s'anomenarà complement ad personam.

S'aplicarà l'absorció establerta anualment per la llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

32.9. Complement de supervisió i seguiment del servei 24x7

Donada la necessitat de garantir el servei les 24 hores del dia de tots els dies de l'any, hi haurà una retribució específica pel personal de l'àmbit TIC associada, d'una banda a les guàrdies i d'altra, a la disponibilitat 12x7 hores indicada en l'apartat de jornada, per supervisar, fer el seguiment i complementar la resolució d'incidències fora de l'horari laboral, fent tornos rotatoris.

Article 33. *Pagues extraordinàries*

La retribució bruta anual es distribuirà en 14 pagues, una cada mes i dues extraordinàries (una al mes de juny i una al desembre). L'import de cada paga extraordinària serà la suma de les quantitats que cada treballador o treballadora tingui reconegudes i acreditades el mateix mes de la paga, pels conceptes que s'esmenten a l'article 32, amb el benentès que els complements s'abonaran en proporció al temps meritat en el lloc de treball pel qual es percep el complement.

Períodes de meritació:

- Paga de juny: de l'1 de gener al 30 de juny.
- Paga de desembre: de l'1 de juliol al 31 de desembre.

De forma individual i, si escau, la primera paga extraordinària es calcularà proporcionalment a la data d'incorporació al CSUC.

Article 34. *Incrementos retributius*

Les retribucions anuals dels/de les treballadors/es del CSUC es revisaran cada any amb el que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya o la norma legal que la substitueixi. Aquest increment es durà a terme amb efectes d'1 de gener de cada any llevat que la normativa estableixi altra cosa.

Article 35. *Desplaçaments per raó de servei*

Per als viatges i desplaçaments que, per necessitats del servei o per ordre del CSUC hagi d'efectuar el personal fora del lloc de treball on radiqui el centre de treball, s'hauran d'abonar les dietes, d'acord amb el Decret 138/2008, de 8 de juliol d'indemnitzacions per raó del servei, o la norma que el substitueixi.

L'import que s'abonarà per despeses de viatge i allotjament serà el realment justificat amb la presentació dels documents corresponents, s'haurà d'autoritzar prèviament, i els criteris d'autorització seran estandarditzats per tots els àmbits del CSUC.

Sempre que la sortida per raó de treball s'hagi programat amb l'antelació suficient, el CSUC es compromet a tramitar les reserves d'allotjament i els bitllets corresponents al transport que es faci servir. En el cas que no es puguin tramitar les reserves o bitllets, el CSUC anticiparà al personal l'import corresponent.

CAPÍTOL V Calendari, horari, jornada i vacances

Article 36. *Temps de treball*

36.1. Jornada i horaris

El temps de treball d'acord amb la normativa fixada per la Generalitat de Catalunya és de 37,5 hores setmanals o el temps proporcional en cas que hi hagi dies festius entre setmana o per persones amb dret a reducció de jornada.

S'estableixen tres períodes:

1. Període estàndard: de l'16 de setembre al 14 de juny.
2. Períodes especials: setmana santa i Nadal.
3. Període d'estiu del 15 de juny al 15 de setembre.

- Període estàndard

La jornada es realitzarà de forma partida de dilluns a dijous i divendres de forma continuada. La jornada s'iniciarà entre les 08.00 i les 10.00 hores del matí i amb mitja hora diària mínima d'interrupció entre les 14.00 i les 16.00 hores, a excepció del personal que ha d'arribar forçosament a hores convingudes per tal de garantir el funcionament del centre i aquell altre que per raons prèviament justificades ho sol·liciti i se li autoritzi. Després de la pausa del migdia establerta, la permanència mínima a la tarda serà d'1 hora.

- Períodes especials

La jornada concreta a realitzar a la setmana santa, les dues setmanes de Nadal i els dies 22 i 23 de desembre es concretarà al calendari laboral anual i d'acord amb el que prevegi la comissió paritària, garantint les necessitats del servei.

- Període d'estiu

Es realitzarà entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

El personal podrà realitzar jornada continuada de manera potestativa sempre garantint les necessitats del servei.

- Normes comunes als tres períodes

No es podrà realitzar més de 7.30 hores de forma contínua.

La jornada s'iniciarà entre les 08.00 i les 10.00 hores del matí a excepció del personal que ha d'arribar forçosament a hores convingudes per tal de garantir el funcionament del centre i aquell altre que per raons prèviament justificades, ho sol·liciti i s'autoritzi.

L'horari de treball obligatori en qualsevol modalitat de treball serà de 10.00 a 14.00 hores, amb una pausa màxima de 30 minuts, que es computarà com a treball efectiu.

En cas de requerir-se un termini més llarg per esmorzar, caldrà reflectir-ho a l'eina de fitxatge del CSUC i es computarà com a termini no efectiu de treball.

36.2. Períodes de vacances i festius

Les vacances es gaudeixen, amb caràcter general, i sempre que les necessitats dels servei ho permetin en el període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost, ambdós inclosos. Tanmateix, a sol·licitud del/a treballador/a, les vacances es podran realitzar en altres períodes, amb autorització prèvia de la direcció i sempre garantint les necessitats del servei.

El període de vacances es fixa en vint-i-dos dies laborables (de dilluns a divendres). D'aquests, un període mínim de 15 dies laborables es farà de forma continuada. Aquest període no es podrà gaudir conjuntament amb els dies d'assumptes propis ni amb els diferents permisos previstos en el conveni.

La resta es podrà gaudir durant tot l'any i, en aquest cas, sí es poden realitzar de forma conjunta amb els diferents permisos previstos en el conveni.

Tots els dies de vacances s'han de gaudir durant l'any natural i, com a màxim fins la setmana del 15 de gener de l'any següent. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat, d'atenció a fills/es prematurs/es o és baixa per incapacitat temporal coincideix amb el període de vacances, la persona afectada els podrà gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen d'acord amb la normativa vigent.

Excepcionalment, la DG podrà disposar la realització de les vacances en altres períodes per tal de garantir el manteniment del nivell de prestació dels serveis indispensables o l'increment de tasques que es puguin produir.

Les persones amb malalties d'especial gravetat així com les víctimes de violència sexual podran modificar el temps de gaudiment de les vacances en les condicions que estableixi la normativa vigent aplicable.

Article 37. *Assumptes propis*

D'acord amb la normativa actual es podran gaudir de 6 dies d'assumptes propis sense justificació. El gaudiment d'aquests dies es podrà fer també en hores, d'acord amb les fraccions que s'estableixin a la comissió paritària, estarà subordinat a les necessitats del servei i s'haurà de realitzar abans del dia 15 de gener de l'any següent.

En cas d'increment dels dies o hores per assumptes propis actualment vigents, que son els establertes a aquest conveni, aquest increment s'aplicarà de manera automàtica al personal inclòs en aquest conveni.

Article 38. *Supervisió i seguiment del servei 24x7*

38.1. Els/les tècnics/ques de Serveis TIC es distribueixen en dos grups: els de guàrdia, i els de disponibilitat 12x7, per supervisar, fer el seguiment i complementar la resolució d'incidències fora de l'horari laboral, fent torns rotatoris i rebent a canvi un complement salarial.

38.2. Els/les tècnics/ques de guàrdia intervenen els divendres a la tarda (de 2/4 de 15.00 a 21.00 hores del vespre), les vigílies de festiu (fins a les 21.00 hores del vespre), i els caps de setmana i els festius (de 09.00 hores del matí a 21.00 hores del vespre). S'han de connectar esporàdicament (un mínim de dos cops per dia, al matí i a la tarda, i un cop al capvespre els divendres i les vigílies de festius) per verificar que tots els sistemes del CSUC estiguin en operació.

38.3. Els/les tècnics/ques de disponibilitat 12x7 intervenen les tardes laborables fins a les 9 del vespre i durant els caps de setmana i els festius, de 09.00 del matí a 21.00 del vespre. Actuen com a segon nivell de suport en base a les incidències que no es puguin resoldre.

38.4. Els/les tècnics/ques de guàrdia i de disponibilitat tindran a la seva disposició un ordinador portàtil i un telèfon mòbil cadascú per oferir aquest nivell 2 de suport.

38.5. En el cas de produir-se una incidència, si és necessari, aquest personal podrà posar-se en contacte amb els/les seus/seves companys/es o amb els/les caps afectats per resoldre-la. Les hores que s'hi esmercin en aconseguir-ho seran retribuïdes com a extraordinàries.

D'altra banda, si per resoldre qualsevol incidència produïda es necessita un reforç puntual d'un altre tècnic/a fora de l'horari laboral, aquest servei serà retribuït amb hores extraordinàries o, si

és el cas, amb el complement de, perllongació d'horari per serveis crítics, previst essencialment pel vot electrònic.

Article 39. *Hores extraordinàries*

Amb la finalitat de seguir una política social solidària que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, totes dues parts acorden reduir-les al mínim imprescindible.

Si alguna persona treballadora ha de prorrogar la seva jornada laboral per acabar una determinada tasca o restablir un servei, les hores esmerçades es compensaran amb hores lliures de servei d'acord amb les equivalències establertes.

Els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries es poden compensar econòmicament amb caràcter excepcional i sempre que es disposi del crèdit pressupostari adequat i suficient, en els supòsits expressament autoritzats per la DG.

En el cas de cobrir un servei excepcional prèviament planificat fora del centre, emergències d'operació més enllà de la jornada habitual o ocasionades pel Servei 24x7, el CSUC compensarà les hores extraordinàries segons les retribucions econòmiques establertes, o es compensaran amb un factor d'1,45 hores per a les hores laborables i de 2 hores per a les nocturnes i festives.

En tots els casos s'haurà de sol·licitar prèviament al/la cap llevat dels serveis o incidents no previstos.

39.1. Les hores extraordinàries es classifiquen en les categories següents:

- Laborable: Són les hores realitzades en dies laborables, entre les 08.00 hores i les 21.00 hores.
- Nocturna: Són les realitzades en dies laborables, entre les 22.00 hores i les 07.00 hores del dia següent.
- Festiva: Són les realitzades en dies festius, dissabtes i diumenges inclosos.

A l'annex I es contemplen els imports que s'abonaran per a cada tipus d'hora extraordinària treballada.

39.2. En el cas excepcional d'avaries que ocasionin una interrupció en el servei, es procurarà restablir el servei el més aviat possible. Les hores extraordinàries són obligatòries quan s'hagin de prevenir o superar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Article 40. *Còmput de jornada*

S'aplicarà el còmput mensual de la jornada laboral.

Tot el personal haurà de registrar en el sistema de control de presència corresponent cadascuna de les entrades i sortides del centre de treball, les pauses per esmorzar i dinar, així com aquelles incidències que impliquin no estar en el lloc de treball.

Article 41. *Flexibilitat horària per motius de conciliació*

El personal amb fills menors de 12 anys o que tingui al seu càrrec a un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat legalment reconeguda, disposarà d'una flexibilitat horària de fins a 30 minuts per començar la part de permanència obligatòria de la jornada.

El personal que tingui la condició legal de discapacitat també podrà gaudir de la flexibilitat horària establerta a l'apartat anterior.

Article 42. *Desplaçaments*

El temps requerit per a la realització de desplaçaments en dies laborables per compte del CSUC es considerarà jornada laboral. El còmput d'aquest desplaçament mai podrà superar la jornada laboral en còmput setmanal i en cap cas acreditarà hores extraordinàries.

Article 43. *Règim d'absències i justificació*

Qualsevol absència del lloc de treball ha de ser degudament justificada i autoritzada, ja sigui pels permisos o llicències corresponents, o pels dies/hores d'assumptes propis de què disposa el/la treballador/a.

Les interrupcions de presència en el lloc de treball durant la jornada degudes a motius personals i no previstos, requeriran l'autorització expressa del seu cap superior.

Article 44. *Calendari*

La DG del CSUC juntament amb el CE elaboraran el calendari laboral que fixarà els dies de treball efectiu, els dies festius i els tres períodes de jornada recollits a l'article 36.

Es comunicarà a tot el personal el calendari al mes de novembre de cada any i començarà la seva vigència el dia 1 de gener de l'any següent.

CAPÍTOL VI **Permisos, maternitat, paternitat, llicències i excedències**

Article 45. *Permisos retribuïts*

Les condicions aplicables als permisos retribuïts són les contingudes a la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques així com la resta de legislació vigent.

El personal, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per les causes i temps següents:

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

b) Naixement: El permís del/de la progenitor/a diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla, és de 16 setmanes, de les quals les sis primeres s'han de gaudir de forma ininterrompuda i immediatament posteriors al fet causant, i les altres deu setmanes es podran gaudir de forma interrompuda.

c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que visqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquell

Aquest termini es donarà per acabat abans de la seva finalització si el familiar rebés l'alta mèdica

d) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

- e) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- f) Un dia per casament de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que haurà de gaudir-se el mateix dia de la cerimònia. Si el matrimoni es celebra fora de Catalunya s'afegirà un dia més.
- g) Per al temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal.
- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens oficials d'estudis reglats, havent de justificar prèviament la formalització de la matrícula i, posteriorment, l'assistència a l'examen.
- i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que les treballadores embarassades hagin de realitzar durant la jornada laboral, previ avís i justificació de la necessitat de fer-ho dins la seva jornada.
- j) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, el treballador o la treballadora tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.
- k) Per visites mèdiques. El temps necessari per fer les proves i visites mèdiques i el desplaçament. S'ha de justificar amb un document de la visita mèdica.
- l) El personal amb un any d'antiguitat com a mínim al CSUC tindrà dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a tres anys. Per gaudir d'aquest permís, el personal haurà de sol·licitar-lo amb un preavís mínim d'un mes i haurà de constar expressament la seva concessió per part del CSUC.
- m) Per assumptes propis, els dies anuals establerts en aquest conveni, que podran ser computats per fraccions d'un mínim de 3 hores o per la totalitat de la jornada laboral, llevat que a la comissió paritària s'acordi altres fraccions.
- n) Permís de lactància: dona dret a una hora diària d'absència del lloc de treball, que pot ser dividida en dues fraccions de 30 minuts. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís s'incrementarà proporcionalment. La durada és fins que el/la fill/a tingui 12 mesos. A petició de la persona interessada, les hores de permís es poden compactar per gaudir-ne en jornades senceres de treball consecutives o repartides per setmanes. La compactació d'aquest permís d'un fill/a menor de 12 mesos es podrà gaudir únicament a partir de la finalització de la totalitat del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del/de la progenitor/a diferent de la mare biològica.
- o) Permís per situacions de violència sexual: les dones víctimes de situacions de violència sexual que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, tenen dret a què aquestes faltes d'absència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponent. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
- p) Permís per funcions sindicals: es concediran permisos per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal que s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

A efectes organitzatius i, exceptuant els casos en què siguin situacions imprevistes, per gaudir dels dies de permís estipulats el personal haurà de comunicar-ho al CSUC amb una setmana d'antelació.

Article 46. *Permisos no retribuïts i altres permisos*

Les condicions aplicables als permisos no retribuïts són les contingudes a la llei de conciliació i a l'ET.

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable excepcionalment fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que restarà suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.

Tot el personal podrà sol·licitar un permís de 15 dies sense sou per any, que li haurà de ser concedit si ho demana amb un preavís de 15 dies.

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

Qualsevol permís no retribuït, llicència o excedència s'haurà de sol·licitar telemàticament amb antelació suficient a la DG del CSUC, que resoldrà de forma motivada en cada cas.

Article 47. *Reducció de jornada*

Les reduccions de jornades establertes en aquest conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat que restarà suspesa d'ofici fins a la finalització del termini de la reducció.

Tampoc es podrà concedir la reducció de jornada a dues persones treballadores del CSUC pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin de forma alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

47.1. Reducció de jornada amb reducció proporcional de les retribucions

Tot el personal del CSUC, prèvia sol·licitud i aprovació per part del/de la seu/seva cap immediat i de la DG, podrà realitzar una reducció de jornada temporal amb reducció proporcional de retribucions per interès particular des d'un octau fins a la meitat de la jornada establerta amb l'informe prèvia del seu cap especificant que no afecta a les necessitats de servei. El període de sol·licitud és com a mínim d'un any, i no podrà tornar a sol·licitar-se fins passat un any des del seu restabliment.

47.2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

47.3. Reducció de jornada per a persones amb malalties d'especial gravetat

Les persones afectades per aquest tipus de malaltia podran optar per reincorporar-se després de la seva baixa mèdica en les condicions que estableix la normativa vigent.

Article 48. *Llicències*

Es podran concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que sigui autoritzada per la DG. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi del CSUC, el personal té dret a percebre totes les retribucions.

Es podran concedir llicències per assumptes propis sense retribució, la durada dels quals no podrà excedir en cap cas de 4 mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Els períodes de llicència no computen a efectes d'antiguitat.

Qualsevol permís no retribuït, llicència o excedència s'haurà de sol·licitar telemàticament i amb l'antelació suficient a la DG del CSUC, que resoldrà de forma motivada en cada cas.

Article 49. *Suspensió de contractes. Excedències*

Sense perjudici del que disposen els articles 45 i següents de l'ET, els/les treballadors/es amb contracte indefinit tenen dret a la suspensió del seu contracte en els supòsits següents:

El/la treballador/a fix amb almenys un any d'antiguitat al Consorci pot sol·licitar el passi a situació d'excedent per un període no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys, sense dret a percebre retribució i sense que el període d'excedència es computi com a antiguitat. Aquest dret només pot ser exercir una altra vegada si han transcorregut 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària. El/la treballador/a excedent conservarà tan sols el dret preferent al reingrés quan hi hagi una vacant del mateix grup i categoria professional.

Les condicions aplicables a les excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral i personal són les que es recullen a continuació:

49.1. Excedències amb dret a reserva de lloc de treball:

- Excedència voluntària per tenir cura d'una filla o fill: es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o resolució judicial de constitució de l'adopció o de l'acolliment. Té una durada màxima de 3 anys a comptar de la data del naixement o de la sentència o resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del mateix lloc de treball.
- Excedència voluntària per atendre la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix.
- En qualsevol dels casos anteriors, si dos o més treballadors/es generessin aquest dret per a una mateixa persona causant, el CSUC podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de l'interès del CSUC.
- Excedència voluntària per violència sexual: s'atorga a les víctimes de violència sexual pel temps que sol·licitin. El període d'excedència computa a l'efecte de reconeixement de triennis i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant el període necessari. En aquest cas, no caldrà un període previ de permanència al CSUC.
- Excedència forçosa: es podrà sol·licitar quan el personal sigui designat o escollit per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al lloc de treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic. En cas de no fer-ho en el termini previst, passarà automàticament a excedència voluntària. El personal amb contracte temporal que sigui càrrec electe parlamentari i municipal tindrà dret també a aquesta excedència.

El personal amb contracte temporal tindrà dret a l'excedència per cura d'una filla o fill i per cura d'un familiar fins a segon grau amb les característiques descrites anteriorment.

49.2. Excedències sense dret a reserva de lloc de treball:

- Excedència voluntària per incompatibilitat: el/la treballador/a que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats hagi d'optar per un dels llocs de treball, quedarà en aquell del qual cessi en situació d'excedència voluntària.
- Excedència voluntària per interès particular: la podran sol·licitar els treballadors que compleixin els requisits establerts a la normativa, la seva concessió queda subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

49.3. En tots els casos, llevat de raó de força major, s'haurà de sol·licitar l'excedència amb una antelació d'un mes.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa, llevat dels casos de violència sexual. Si durant el període d'excedència apareix un nou supòsit que dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

Un cop finalitzada l'excedència, la persona que vulgui reingressar haurà de sol·licitar-ho amb una antelació mínima d'un mes.

CAPÍTOL VII Formació, perfeccionament i progressió professional

Article 50. Formació

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació dels serveis als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió, a les demandes socials i institucionals i al desenvolupament personal i professional del personal, es farà anualment un pla de formació que tindrà com objectius bàsics:

- Capacitar i actualitzar la formació del personal per desenvolupar eficaçment les seves funcions, assolir els objectius del CSUC així com promoure el benestar i salut del personal.
- Capacitar i actualitzar la formació del personal per millorar les seves competències, amb vistes a l'acompliment de les fites establertes en el pla de progressió professional.

El CSUC facilitarà un mínim de 20 hores anuals de formació al seu personal, sempre que no perjudiqui les necessitats del servei per tal de realitzar cursos de perfeccionament directament relacionats amb el seu lloc de treball així com l'accés a cursos per a la reclassificació i capacitació professional. Les persones treballadores poden assistir a cursos de formació d'interès professional no impartits pel CSUC, sempre i quan s'autoritzi prèviament la seva realització. Així mateix es facilitarà la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals relacionats amb l'activitat del CSUC.

El CSUC ofereix cursos d'assistència lliure pel seu personal. En determinats casos, es requerirà la recuperació de les hores lectives cursades. Quan així sigui, el Consorci avisarà prèviament a tot el personal interessat per tal que valorin la seva participació en el curs. El personal participant, assumeix l'obligació de recuperació de les hores corresponents.

Article 51. Pla de carrera i avaluació competencial

Amb la finalitat de promoure l'actualització i el perfeccionament de la qualificació professional del seu personal, s'estableix un model de pla de carrera horitzontal, on es conjuguen les necessitats organitzatives del CSUC així com els interessos del seu personal. En qualsevol cas, es basarà en criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

51.1. Pla de carrera horitzontal

S'estableix un sistema de carrera professional horitzontal al qual es podrà acollir tot el personal del Consorci que hagi adquirit determinat grau d'autonomia, de gestió de la complexitat, i eficiència per desenvolupar les seves funcions.

La DG del CSUC i el CE estudiaran la implementació i avaluació del sistema de carrera horitzontal. La proposta s'eleva a l'òrgan de govern corresponent per a la seva aprovació.

Els nivells professionals atribuïts als llocs de treball de cada grup professional i categoria són els que es detallen a continuació:

I. Grup I

- Categoria de Director /a d'Àrea

El nivell 1 és el bàsic d'aquesta categoria.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 5 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver assolit el màxim nivell de les competències establertes al grup professional.
- Complexitat: haver adquirit una amplitud de coneixements per assumir funcions d'alta complexitat i diversitat, interrelacionant els diversos àmbits de l'àrea.

- Categoria de Director/a Adjunt/a

Nivell 1: és l'únic d'aquesta categoria.

II. Grup II

- Categoria Tècnic/a Sènior

El nivell 1 és el bàsic del grup i categoria.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 5 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver adquirit la capacitat de prendre decisions de forma independent per a liderar projectes o equips, podent donar respostes a noves situacions sense models definits prèviament en l'àmbit d'actuació del lloc de treball.

El nivell 3 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 10 anys de prestació de serveis en l'àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver assolit les competències màximes establertes a la categoria professional.
- Complexitat: haver adquirit coneixements prou amplis per assumir funcions de complexitat i diversitat dins l'àmbit d'actuació del lloc de treball.

- Categoria de Cap Unitat

El nivell 1 és el bàsic d'aquesta categoria.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 5 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver adquirit la capacitat de liderar l'equip.

El nivell 3 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 10 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver adquirit la capacitat de prendre decisions i liderar l'equip de forma adequada en l'àmbit d'actuació del lloc de treball, generant noves propostes de funcionament de l'equip. Haver assolit les competències màximes establertes a la categoria professional.
- Complexitat: haver adquirit coneixements prou amplis per assumir funcions de complexitat i diversitat dins l'àmbit d'actuació del lloc de treball.

- Categoria de Cap de Departament

El nivell 1 és el bàsic d'aquesta categoria.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 5 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver adquirit la capacitat de liderar l'equip de forma autònoma. Tenir una actitud proactiva envers el seu lloc de treball i haver adquirit la capacitat de prendre decisions de forma autònoma.

El nivell 3 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim 10 anys de prestació de serveis en el mateix àmbit d'actuació.
- Autonomia: haver adquirit la capacitat de prendre decisions estratègiques i liderar l'equip de forma independent podent generar respostes a noves situacions sense models definits prèviament en l'àmbit d'actuació del lloc de treball. Haver assolit les competències establertes a la categoria professional.
- Complexitat: haver adquirit coneixements prou amplis per assumir funcions de complexitat i diversitats dins l'àmbit d'actuació del lloc de treball.

III. Grup III

El nivell 1 és el bàsic de la categoria i és l'atribuïble a una persona que tenint els estudis requerits, no disposa de cap experiència professional.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim de 2 anys de prestació de serveis en el CSUC o acreditació d'experiència prèvia professional equiparable.
- Autonomia: tenir una actitud activa envers el treball i haver adquirit la capacitat de prendre decisions de forma autònoma dins de l'àmbit d'actuació establert pel lloc de treball, podent generar respostes a les noves situacions sense models definits prèviament.

IV. Grup IV

- Categoria de Tècnic/a Especialista d'oficis

El nivell 1 és el bàsic de la categoria i és l'atribuïble a una persona que tenint els estudis requerits, no disposa de cap experiència professional.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim de 2 anys de prestació de serveis en el CSUC o acreditació d'experiència prèvia professional equiparable.
- Autonomia: tenir una actitud activa envers el treball i haver adquirit la capacitat de prendre decisions de forma autònoma dins de l'àmbit d'actuació establert pel lloc de treball, podent generar respostes a les noves situacions sense models definits prèviament.

- Categoria de Tècnic d'Administració

El nivell 1 és el bàsic de la categoria i és l'atribuïble a una persona que tenint els estudis requerits, no disposa de cap experiència professional.

El nivell 2 es podrà assolir si el/la treballador/a compleix els següents requisits:

- Mínim de 2 anys de prestació de serveis en el CSUC o acreditació d'experiència prèvia professional equiparable.
- Autonomia: tenir una actitud activa envers el treball i haver adquirit la capacitat de prendre decisions de forma autònoma dins de l'àmbit d'actuació establert pel lloc de treball, podent generar respostes a les noves situacions sense models definits prèviament.

CAPÍTOL VIII Seguretat i Salut laboral

Article 52. *Seguretat i Salut laboral*

El Consorci considera que les persones són el principal valor de l'organització i, per aquesta raó, a banda d'altres qüestions tractades en altres apartats, donat que la seguretat i salut en el treball són un dret i, a la vegada una obligació, raó per la qual, s'estableix que la seguretat i salut laboral és un factor essencial en la seva gestió.

Per aquesta raó, el Consorci ha de protegir al seu personal en l'exercici de les seves tasques, defensant la seva dignitat i seguretat. En conseqüència, el personal del CSUC té dret a ser assistit i protegit per la DG davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnia, difamació, i en general, qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns per raó de l'exercici de les seves funcions.

En coherència amb aquests principis, s'estableixen els compromisos següents des de la DG:

- Complir tots els requisits legals i reglamentaris en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Potenciar una política de comunicació, diàleg, consulta i participació de tot el personal, mitjançant els/les seus/seves representants, d'acord amb criteris de transparència i objectivitat.
- Disposar d'un model de gestió preventiva destinat a la millora continua de les condicions de treball i a la integració de la prevenció en tots els àmbits de l'organització, les activitats i decisions del Consorci.
- Garantir la formació del personal, la informació i també la vigilància periòdica del seu estat de salut dependent dels riscos inherents als llocs de treball.
- Vetllar perquè ningú no hagi de suportar abusos, calúmnies, assetjament psicològic, sexual, per raó de gènere ni de cap altre tipus.

Són infraccions laborals les accions o omissions del CSUC contràries a les normes legals, reglamentàries, i clàusules normatives d'aquest conveni en matèria laboral i de seguretat i salut laboral, tipificades i sancionades a l'ordenament jurídic laboral vigent.

Tot el personal del Consorci és responsable de conèixer, comprendre i portar a la pràctica aquesta política.

Atesa la importància de garantir la seguretat i la salut de tot el personal en tots els aspectes relacionats amb el treball, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquests objectius.

D'acord amb la normativa legal establerta en cada moment, el Consorci podrà decidir la modalitat de servei de prevenció que més s'adeqüi a les seves necessitats, garantint en tot moment la seguretat i salut del seu personal.

CAPÍTOL IX Règim Disciplinari

Article 53. *Responsabilitat disciplinària*

El personal pot ser sancionat per la DG del Consorci per la comissió de les faltes que es tipifiquen als articles següents, prèvia tramitació de l'expedient disciplinari corresponent d'acord amb les disposicions d'aquest conveni.

Article 54. *Classificació de les faltes*

Per al personal acollit al present conveni, s'estipulen tres tipus de faltes: lleus, greus i molt greus.

54.1. Són faltes lleus:

- La no comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
- Tres faltes de puntualitat injustificada en el lloc de treball durant trenta dies, sense causa justificada.
- Una falta injustificada d'assistència a la feina en el termini de trenta dies.
- No cursar en temps oportú la baixa corresponent, quan es falti a la feina per causa justificada, a no ser que sigui evident la impossibilitat de fer-ho.
- La incorrecció amb el públic/clients i amb els companys/es, siguin subordinats/des, del mateix nivell o superior.
- L'endarreriment, negligència o descurança en el compliment de les tasques assignades, sense causa objectiva que ho justifiqui.
- La manca d'higiene i neteja personals.
- No comunicar en el termini d'un mes els canvis de domicili o les situacions personals que puguin afectar a les obligacions fiscals o de seguretat social, sempre que puguin comportar alguna sanció al CSUC.
- L'embriaguesa ocasional o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- El descuit en la conservació dels locals, materials, equipament i documents dels serveis que es realitzen.
- En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- L'abandó del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.
- L'incompliment reiteratiu de fitxar cada cop que s'efectuï una entrada o sortida del centre de treball i/o en totes aquelles incidències que impliquin no estar en el lloc de treball, inclosa la pausa d'esmorzar i la pausa obligatòria per dinar.
- L'incompliment no justificat del còmput d'hores o de l'horari laboral vigent en cada moment.
- L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

54.2. Són faltes greus:

- La desconsideració amb el públic/clients en la prestació del servei.
- L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes, quan es pugui derivar un risc per a la salut i la integritat física del/la treballador/a o dels seus companys/es.
- Més de tres i menys de deu faltes injustificades de puntualitat comeses en un termini de trenta dies.

- La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant dos dies en un mes.
- La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels/les companys/es.
- L'incompliment de les ordres i instruccions dels/de les superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball o de negligències de les quals es derivin o es puguin derivar perjudicis greus pel servei.
- La reincidència en falta lleu en un termini de seixanta dies.
- L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- La simulació de malaltia o accident.
- Simular la presència pròpia o d'un/una company/a, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat en el Consorci.
- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball.
- La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials, sistemes o documents dels serveis.
- L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, que requereixin demanar la compatibilitat, sense haver-la sol·licitat.
- La utilització o difusió indeguda de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en el CSUC.
- La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- Realitzar sense el permís adient i de manera ocasional, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar de manera extra professional els mitjans posats a la seva disposició com a treballador/a del CSUC.
- L'embriaguesa o toxicomania no habitual quan repercuteixi en la feina sempre i quan no posi en perill les persones o els béns del consorci.
- La intervenció en un procediment de qualsevol tipus quan concorrin causes d'abstenció legalment establertes.

54.3. Són faltes molt greus:

- El frau, la deslleialtat, l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolos.
- El furt o robatori, tant a qualsevol persona del CSUC com a qualsevol persona dins dels locals del Consorci o fora, durant la prestació del servei.
- La continua i habitual manca d'higiene i de neteja personal que produeixi queixes justificades del personal del CSUC, havent estat el treballador/a amonestat prèviament per escrit.
- Realitzar de manera continuada i sense el permís adient treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar els mitjans telemàtics posats a disposició del personal per activitats personals.

- L'enviament d'un o més correus electrònics, o l'accés voluntari a una pàgina o lloc web utilitzant els mitjans corporatius, si el contingut d'aquest accés té caràcter racista, sexista, violent o pornogràfic o pot danyar la imatge del CSUC, dels ens consorciats o dels/ de les treballadors/es.
- El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- Més de nou faltes injustificades de puntualitat en un termini de trenta dies o durant més del 20 dies al trimestre.
- La manca d'assistència al treball no justificada tres o més dies en un mes.
- L'abandonament injustificat i reiterat de les responsabilitats del lloc de treball.
- L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats, quan aquesta circumstància doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- Tot comportament que atempti al respecte de la intimitat i la dignitat d'un/a treballador/a mitjançant l'ofensa física o verbal de caràcter sexual. Si aquesta conducta o comportament es realitza prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.
- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball, o la no habitual, quan posi en perill la seguretat de les persones o els béns.
- L'assetjament laboral.
- Tota situació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o domicili, sexe o qualsevol altra circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó de qualsevol de les situacions anteriors.
- L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu al CSUC o a la ciutadania.
- L'incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o a les funcions encomanades.
- La prevalença de la condició de treballador/a del CSUC per tal d'obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a una altra persona.
- L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- La realització d'actes i el manteniment de comportaments freqüents que de forma reiterada i sistemàtica busquin soscarar la dignitat de les persones i perjudicar-les moralment.
- La reincidència en falta greu, encara que siguin de distinta naturalesa, si es comet en els sis mesos següents a la comissió de la primera infracció.

Article 55. Sancions

Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

55.1. Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- Descompte provisional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

55.2. Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de dos a deu dies.
- Suspensió del dret a concórrer a processos de promoció interna per un període d'un a dos anys.
- Destitució del càrrec de comandament.

55.3. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.
- Inhabilitació per accedir als processos de promoció interna i de progressió professional per un període de dos a sis anys.
- Destitució del càrrec de comandament.
- Acomiadament.

Els/les caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes del personal al seu càrrec incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i sanció que sigui procedent.

Article 56. *Prescripció de faltes i sancions*

Les infraccions lleus prescriuen al cap de sis mesos, les greus al cap de dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les imposades per faltes greus al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus al cap de l'any.

Les sancions motivades per faltes greus o molt greus hauran de ser comunicades per escrit al personal afectat, fent constar la data i els fets que la justifiquen. En cas de sancions greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat.

El termini de prescripció de les faltes comença a comptar des de que s'ha tingut coneixement. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Un cop prescrites les faltes i les sancions, la falta s'haurà d'eliminar de l'expedient personal.

Article 57. *Procediment sancionador*

57.1. La DG del CSUC és la competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari.

En qualsevol dels casos, l'obligació que després es determina d'informar al Comitè d'empresa s'ha d'efectuar posant en el seu coneixement les dades que siguin estrictament necessàries.

En els expedients per faltes lleus o greus, el/la treballador/a ha de tenir opció de donar o denegar el seu consentiment a la cessió de dades a l'inici de l'expedient disciplinari, incloent aquesta previsió en la resolució d'incoació de l'expedient que cal notificar-li.

En els expedients disciplinaris per faltes molt greus, la persona treballadora ha de tenir també la mateixa opció en relació a l'inici de l'expedient disciplinari, la comunicació de la proposta de resolució i el plec de càrrecs. Pel que fa a la sanció, no cal el consentiment perquè ET habilita legalment aquesta comunicació.

Per a la imposició de sancions lleus serà suficient la comunicació de la sanció per escrit al CE i a la persona interessada.

57.2. El procediment de faltes greus i molt greus serà:

1. La DG designarà la persona encarregada de la instrucció i li notificarà per escrit, així com també al CE.

2. La persona instructora disposarà d'un termini de quinze dies laborables a comptat des de la data de notificació, per proposar l'arxiu de les actuacions, el sobreseïment de l'expedient, o formular el plec de càrrecs i tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives si escau. La decisió s'haurà de comunicar a la persona afectada així com al CE., que està obligat a guardar reserva sobre el procediment.

3. La persona afectada disposa d'un termini de quinze dies laborables a comptat a partir de la notificació del plec de càrrecs per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions i/o documents que consideri convenient per a la seva defensa, i si ho considera oportú, proposar la pràctica de les proves que consideri adients en la seva defensa. En aquest mateix termini, el CE podrà presentar informe o escrit d'al·legacions.

4. En el cas que s'hagi proposat la pràctica de proves, la persona instructora ha de valorar la seva admissibilitat justificadament i procedir a la pràctica de les mateixes sempre que ho consideri necessari per a l'esclariment dels fets en un termini màxim de quinze dies laborables. El resultat de la pràctica de la prova s'incorporarà a l'expedient disciplinari.

5. Un cop realitzats els anteriors tràmits, la persona instructora ha de formular proposta de resolució en el termini de 10 dies laborables, en la que ha de determinar els fets que considera provats, la infracció que constitueixen, i la sanció que proposa. Aquesta proposta de resolució es notifica a la persona interessada.

6. La persona afectada pot formular les seves al·legacions a la proposta de resolució en el termini màxim de cinc dies laborables a comptat des de la notificació de la mateixa.

7. Un cop transcorregut el termini anterior, la persona instructora ha de remetre l'expedient complet a la DG per tal que dicti resolució en un termini màxim de 10 dies laborables. Aquesta resolució ha de notificar-se per escrit a la persona afectada i al CE en un termini màxim de deu dies a comptat a partir del dia en què va ser dictada.

Contra aquesta resolució, que no exhaureix la via administrativa, les persones interessades poden interposar recurs d'alçada davant el Consell de Govern del CSUC en el termini d'un mes a comptat des de l'endemà de la seva notificació, de conformitat amb la llei 39/2015 del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Contra la resolució del Consell de Govern es podrà interposar reclamació prèvia a la via jurisdiccional social.

CAPÍTOL X Millores Socials

Article 58. Jubilació

Com a element de participació i col·laboració en les polítiques d'ocupació del país, ambdues parts consideren important definir les condicions de la jubilació del personal del CSUC.

58.1. Jubilació ordinària

Les persones treballadores del CSUC es jubilaran en el moment que compleixen l'edat de jubilació establerta per la Seguretat Social, sempre que gaudeixin dels anys cotitzats necessaris d'acord amb la legislació vigent.

58.2. Jubilació parcial

Els/les treballadors/es contractats a jornada completa que reuneixin les condicions exigides per la normativa podran accedir a la jubilació parcial, d'acord amb la legislació vigent i sempre que la DG del CSUC ho autoritzi.

58.3. Jubilació anticipada

Les persones que, amb una edat de màxim dos anys anteriors a l'edat de jubilació establerta per la Seguretat Social optin per causar baixa per jubilació voluntària i acreditin un mínim de 15 anys de serveis prestats, tindran dret a percebre, juntament amb la liquidació d'havers que els hi correspongui, una compensació pels següents imports:

- Amb un any d'avançament: quatre mensualitats de les retribucions reals.
- Amb dos anys d'avançament: sis mensualitats de les retribucions reals.

L'import de cada mensualitat serà equivalent a 1/14 part (o a la fracció que correspongui) del salari anual.

La compensació només es podrà percebre si s'accedeix a la jubilació anticipada amb aplicació dels coeficients reductors sobre la pensió de jubilació.

A l'efecte de reconeixement dels drets econòmics que s'estableixen a l'apartat anterior, la sol·licitud de baixa s'haurà de presentar com a mínim 30 dies naturals abans de la data en que es sol·liciti. Com a data inicial del còmput s'entén sempre la presentació de sol·licitud de la baixa. Si aquesta es sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la baixa amb la retribució corresponent a l'anualitat immediatament inferior.

L'import de cada mensualitat serà l'equivalent al salari anual brut de la persona.

Article 59. Responsabilitat civil

El CSUC es farà càrrec, per ell mateix o mitjançant la cobertura d'una pòlissa d'assegurances realitzada a l'efecte, de la responsabilitat civil de tot el personal sempre que el fet s'esdevingui per a la realització de qualsevol actuació que aquest personal porti a terme en relació amb les funcions per a les quals hagi estat contractat o que li hagin estat encomanades, ja sigui dins o fora del centre de treball, sens perjudici de poder exercir el dret de repetició quan legalment s'escaigui.

Article 60. Altres Assegurances

El personal laboral disposa d'una assegurança d'accidents col·lectiva de 18.000€ per a mort i de 36.000€ en cas d'invalidesa.

Article 61. Incapacitat Temporal

Al personal en situació d'incapacitat temporal permanent derivada de contingències comunes o professionals, se li reconeix un complement de la prestació econòmica d'incapacitat temporal que garanteix el cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal.

Article 62. Bestretes

Tot el personal amb més de dos anys d'antiguitat al CSUC pot sol·licitar a la DG una bestreta sense interès, fins a l'import de dues mensualitats netes del seu salari a l'any. L'autorització o denegació estarà condicionada a la situació de tresoreria del CSUC. La devolució de la bestreta es farà amb una deducció mensual en base al termini plantejat pel treballador/a, que com a màxim pot ser de 12 mensualitats, o amb l'import de les pagues extraordinàries de l'any.

Si es produeix l'extinció de la relació laboral, i un cop efectuada la quitança corresponent existeix una diferència en contra del treballador i a favor del CSUC per no haver liquidat aquell treballador, en la seva totalitat, les bestretes rebudes, haurà de reintegrar aquesta diferència dins dels quinze dies següents al de la comunicació de l'esmentada quitança; transcorregut l'esmentat període s'exigirà el reintegrament pels procediments legals que siguin d'aplicació.

Per sol·licitar una bestreta cal no tenir pendent de devolució cap altra bestreta.

Article 63. Fons d'Acció Social

El Consorci dotarà, dins dels límits que marqui la normativa vigent i d'acord amb la disponibilitat pressupostària, un Fons d'Acció Social.

La DG i el CE constituïran una comissió per tal de fixar els ajuts i criteris per a la concessió dels diferents ajuts, i els barems que regularan la seva aplicació.

Article 64. Pla de pensions

El CSUC mantindrà un pla de pensions a favor dels treballadors/es i farà aportacions en funció de l'assignació pressupostària que determini la Llei de pressupostos vigent.

Article 65. Pla d'Igualtat

El CSUC disposarà d'un pla d'igualtat i té l'obligació de tractar de manera igualitària i d'oferir les mateixes oportunitats a totes les persones en tots els àmbits, en especial, el de l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i les condicions de treball, sense discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe o identitat de gènere.

L'àmbit responsable de persones ha d'elaborar el pla d'igualtat, i el seu desenvolupament s'ha de negociar de manera col·lectiva amb les persones representants de les persones treballadores.

La implantació del Pla d'igualtat ha de complir els principis següents:

- a) Integrar la igualtat d'oportunitats entre persones dels diferents sexes i identitats de gènere a l'organització com a principi bàsic i transversal.
- b) Incloure aquest principi als objectius de la política del CSUC i, particularment, a la política de gestió de personal.
- c) Facilitar els recursos necessaris, tant materials com personals, per a l'elaboració del diagnòstic, definició i implementació del Pla d'Igualtat i la inclusió de la igualtat a la negociació col·lectiva.

S'ha de constituir una Comissió d'Igualtat paritària, integrada per 4 membres, amb la composició següent:

- a) La persona que exerceixi la Direcció Adjunta del CSUC.
- b) Una persona de la plantilla del CSUC amb responsabilitats tècniques.
- c) Dues persones membres del Comitè d'empresa.

Les funcions d'aquesta Comissió són:

- a) Vetllar perquè es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre persones de diferent sexe i identitat de gènere.
- b) Informar al personal sobre el Pla d'Igualtat i sensibilitzar-lo en relació amb la seva importància i la necessitat de participar-hi activament en la fase de diagnòstic, elaboració i implantació.
- c) Col·laborar en l'elaboració del diagnòstic de situació en matèria d'igualtat.
- d) Col·laborar en la definició, validació i implantació del Pla d'Igualtat.
- e) Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
- f) Realitzar, avaluar i aprovar les accions de millora.

La Comissió s'ha de reunir semestralment i és convocada i coordinada per la Direcció Adjunta.

CAPÍTOL XI Representació Col·lectiva

Article 66. *Drets sindicals*

66.1. El Consorci respecta i garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal afectat per aquest Conveni, i a no discriminar, perjudicar o sancionar amb motiu de la seva afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat grup o lloc de treball.

66.2. El CSUC procedirà al descompte de la quota sindical sobre els salaris i a la corresponent transferència a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat i sempre amb la seva prèvia conformitat.

66.3. Es garantirà el dret que té el personal de reunir-se en assemblea al mateix centre, prèvia notificació al CSUC, sempre que no pertorbi el normal desenvolupament de les activitats i serveis i, en tot cas, d'acord amb la legislació vigent.

66.4. Els/Les representants sindicals que participin a la comissió negociadora del present conveni col·lectiu mantenint la seva vinculació com a treballadors en actiu, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca com a negociadors.

Article 67. *El Comitè d'Empresa*

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels/de les treballadors/es del CSUC per a la defensa dels seus interessos. D'acord amb el que preveu l'ET, el CE té les competències, les capacitats, el sigil professional i les garanties que especifiquen els articles 64, 65 i 68 respectivament de l'ET.

Els membres del Comitè d'empresa, com a representants legals del personal, tindran les següents competències, garanties i facultats:

- a) Proposar totes les millores que considerin beneficioses per a l'organització del treball i la seva optimització i racionalització.
- b) Ser consultats en els casos de modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu segons l'article 41 de l'ET.
- c) Ser informats dels casos de mobilitat funcional de caràcter urgent, les permutes voluntàries i autoritzades i els processos de provisió interna i externa.
- d) La garantia de no ser discriminat/da en la seva promoció professional per raó del desenvolupament de la seva tasca de representació.
- e) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries derivades de la seva representació.
- f) La facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional o laboral.
- g) Totes aquelles que se'n derivin d'aquest conveni.

Article 68. *Crèdit horari*

Els membres del Comitè d'empresa tindran dret a disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions d'acord amb el previst a l'article 68 de l'ET.

Els membres del CE podran acumular les hores dels diferents membres en favor d'un o diversos dels seus components, sense que en cap cas es superi el màxim total d'hores establert legalment.

Article 69. *Dret de reunió*

Es reconeix el dret de reunió dels/de les treballadors/es del Consorci en la forma prevista als articles 77 i següents de l'ET.

Els/Les representants de les persones treballadores podran convocar reunions en el centre de treball dins l'horari laboral sempre i quan no es perjudiqui la prestació de serveis.

El preavís de la convocatòria s'haurà de fer a la DG amb una antelació mínima de 2 dies laborables, acompanyat de l'ordre del dia a tractar i, si escau, del comunicat d'assistència de persones que no formin part del Consorci.

El Consorci facilitarà al Comitè d'empresa els mitjans materials i logístics necessaris per a l'adient compliment de les seves funcions.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera.

Durant la vigència d'aquest Conveni, les referències a la Comissió Negociadora s'entenen fetes en la proporció de la Comissió Negociadora constituïda per a la negociació del present conveni col·lectiu, fins a la finalització del proper procés electoral de caràcter general.

Disposició Addicional Segona.

El Pla de carrera horitzontal s'aplicarà en la mesura que el CSUC obtingui disponibilitat pressupostària per fer-ho.

Disposició Addicional Tercera.

El complement de vinculació (triennis) s'aplicarà en la mesura que el CSUC obtingui disponibilitat pressupostària per fer-ho. A aquests efectes es sol·licitarà l'increment de pressupost.

Disposició Addicional Quarta.

El fons d'acció social queda en suspens fins que la llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya així ho reculli i les disponibilitats pressupostàries del CSUC ho permetin.

Disposicions Transitòries

Disposicions Transitòries Primera.

En un període màxim de 6 mesos des de la signatura del conveni es farà efectiu un pagament d'un únic any pel concepte de progressió professional dels anys 2021 i 2022. Abans de fer el pagament, la DG, previ anàlisi de les propostes presentades, determinarà quines son aquelles que s'han de fer efectives.

La quantitat que s'aboni per aquest concepte s'incorporarà en les retribucions ordinàries de les persones afectades als efectes de transformació de la retribució actual a la derivada de l'aplicació de les taules retributives del conveni.

En el supòsit que l'aplicació de la nova taula retributiva signifiqui un increment igual o superior al previst en concepte de progressió professional, aquest increment absorirà la quantitat derivada del complement de progressió professional i, per tant, l'any 2023 es retribuirà exclusivament d'acord amb les noves taules. En el cas contrari, les persones afectades rebran un complement ad personam per la diferència.

Disposicions Transitòries Segona.

En el cas excepcional que persones contractades temporalment vulguin accedir a un lloc de treball estructural i no compleixin els requisits de titulació establerts, se'ls hi donarà un termini màxim de dos cursos acadèmics a partir del curs següent a l'aprovació d'aquest conveni per tal que finalitzin els estudis corresponents.

Disposició Derogatòria

Totes les condicions de treball i retributives vigents amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni queden derogades expressament i substituïdes per aquest redactat.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I
TAULA SALARIAL

| Grup | Categoria | Retribució total/any | Sou base | Complement comandament | Complement de nivell professional | Complement de nivell |
|------|------------------------------|----------------------|-------------|------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| I | Director/a Adjunt/a | | | | | |
| | nivell 1 | 81.149,25 € | 29.130,50 € | 20.807,50 € | 15.605,63 € | 15.605,63 € |
| | Director/a Àrea | | | | | |
| | nivell 1 | 72.826,25 € | 29.130,50 € | 20.807,50 € | 10.403,75 € | 12.484,50 € |
| | nivell 2 | 78.028,13 € | 29.130,50 € | 20.807,50 € | 13.524,88 € | 14.565,25 € |
| II | Cap de Departament | | | | | |
| | nivell 1 | 52.018,75 € | 26.009,38 € | 10.403,75 € | 10.403,75 € | 5.201,88 € |
| | nivell 2 | 57.220,63 € | 26.009,38 € | 15.605,63 € | 10.403,75 € | 5.201,88 € |
| | nivell 3 | 62.422,50 € | 26.009,38 € | 20.807,50 € | 10.403,75 € | 5.201,88 € |
| | Cap Unitat | | | | | |
| | nivell 1 | 43.695,75 € | 26.009,38 € | 7.282,63 € | 7.282,63 € | 3.121,13 € |
| | nivell 2 | 47.857,25 € | 26.009,38 € | 8.323,00 € | 8.323,00 € | 5.201,88 € |
| | nivell 3 | 52.018,75 € | 26.009,38 € | 10.403,75 € | 10.403,75 € | 5.201,88 € |
| | Tècnic Sènior | | | | | |
| | nivell 1 | 34.332,38 € | 26.009,38 € | - € | 4.161,50 € | 4.161,50 € |
| | nivell 2 | 39.014,06 € | 26.009,38 € | - € | 6.762,44 € | 6.242,25 € |
| | nivell 3 | 43.695,75 € | 26.009,38 € | - € | 10.403,75 € | 7.282,63 € |
| III | Tècnic Júnior | | | | | |
| | nivell 1 | 28.090,13 € | 20.807,50 € | - € | 3.121,13 € | 4.161,50 € |
| | nivell 2 | 30.170,88 € | 20.807,50 € | - € | 4.161,50 € | 5.201,88 € |
| IV | Tècnic especialista d'oficis | | | | | |
| | nivell 1 | 28.090,13 € | 20.807,50 € | - € | 3.121,13 € | 4.161,50 € |
| | nivell 2 | 30.170,88 € | 20.807,50 € | - € | 4.161,50 € | 5.201,88 € |
| | Tècnic d'Administració | | | | | |
| | nivell 1 | 28.090,13 € | 20.807,50 € | - € | 3.121,13 € | 4.161,50 € |
| | nivell 2 | 30.170,88 € | 20.807,50 € | - € | 5.201,88 € | 4.161,50 € |

| Triennis | |
|-----------------------|-------|
| Caps grup I i II | 57,45 |
| Tècnics grup II i III | 52,13 |
| Grup IV | 46,81 |

| | |
|----------------------------------------------|-------|
| Complement d'especial responsabilitat fins a | 9.363 |
|----------------------------------------------|-------|

| Complement de cap e.f | | |
|-------------------------|--------|--------------------------|
| Director/a d'Àrea e.f. | 723,91 | per a cap de Departament |
| Cap de Departament e.f. | 376,41 | per a cap d'Unitat |
| Cap d'Unitat e.f. | 244,66 | per a tècnic/a sènior |

Barcelona, 23 d'octubre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada