

Text Refós sobre les Modificacions del Pacte de Condicions de Treball del Personal del Patronat de Turisme Costa Brava Girona SA 2016-2019, en situació de prorrogat.

El nou text refós del Pacte de Condicions de Treball del personal del Patronat de Turisme Costa Brava Girona SA 2016-2019, en situació de prorrogat, incorpora les modificacions derivades de les diferents resolucions de direcció aprovades i certificats d'acord del Consell d'Administració realitzades posteriorment a l'aprovació d'aquest Pacte de Condicions el en data 31 de març de 2016, per regularitzar, aclarir i harmonitzar els articles que introdueixen alguns ajustos amb la finalitat de millorar la comprensió, així com millores i assolir la coherència d'un text únic. Per altra banda, en el text refós, s'han suprimit els paràgrafs que han resultat modificats i es redacta el text definitiu dels articles que es transcriuran a continuació.

Per a qualsevol aclariment addicional, es recomana consultar les resolucions originals i el Pacte de Condicions de Treball 2016-2019, en situació de prorrogat.

Resolucions i acords de referència:

- Resolució de direcció número 2021/18 aprovada en data 15 de febrer de 2021 on s'estableix amb efectes 1 de març de 2021 l'entrada en vigor de la flexibilitat horària amb control de presència i altres acords consensuats per la comissió paritària celebrada el 22 de desembre de 2020.
- Resolució de direcció número 2022/44 aprovada en data 31 de maig 2022 on s'estableix amb efectes 1 de juny de 2022 els procediments d'accés a la formació professional segons els acords consensuats per la comissió paritària celebrada el 22 de maig de 2022.
- Resolució de direcció número 2022/66 aprovada en data 24 d'octubre de 2022 on es modifica la instrucció del registre horari amb el programa Tam Tam.
- Resolució de direcció número 2023/41 aprovada en data 26 de juny de 2023 on s'estableix amb efectes 1 de juliol de 2023 nou horari presencial els divendres.
- Resolució de direcció número 2023/84 aprovada en data 18 de desembre de 2023 on s'estableix nova jornada laboral de 35 hores setmanals, del període comprès entre el 25 de juny al 10 de setembre.
- Acord del Consell d'Administració de data 14 de desembre de 2023 on s'aprova el nou text refós de l'article 23 – Indemnització per raó de servei, per tal d'actualitzar i adaptar els imports de les dietes de manutenció al cost real en funció del país de destí i amb efectes 1 de gener de 2024.

CAPÍTOL I - CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit personal

- a) El present pacte estableix i regula les condicions de treball del personal laboral.
- b) S'exclou expressament de l present pacte el personal d'alta direcció i el personal contractat mitjançant plans d'ocupació de l'INEM o similars.
- c) Respecte el personal laboral temporal els serà d'aplicació excepte pel que fa a bestretes i llicències per assumptes propis sense retribució. Les ajudes assistencials i les assegurances se'ls aplicaran a partir del primer any d'antiguitat.

Article 2. Naturalesa del pacte

El present text té la naturalesa de pacte col·lectiu en els termes establerts a l'Estatut dels Treballadors.

Article 3. Àmbit temporal

El present pacte entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura per les parts negociadores, condicionat a l'aprovació definitiva pel Consell d'Administració.

Entrarà en vigor l'endemà de l'aprovació del mateix per part del Consell d'Administració, a excepció de l'article 12 apartat s) que tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2016, i s'estendrà fins a 31 de desembre de 2019.

Article 4. Pròrroga provisional i denúncia

El pacte quedarà prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius d'un any, si no es formula denúncia de revisió o resolució per qualsevol de les parts abans del 15 d'octubre de cada any.

Un cop denunciat, el present pacte seguirà vigent a tots els efectes fins a l'entrada en vigor del nou text que el substitueixi.

Article 5. Vinculació a la totalitat

El present pacte constitueix un tot únic i indivisible i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no pot ser aïlladament considerada.

Article 6. Condicions més beneficioses i garantia *ad personam*

Aquest pacte no afectarà les condicions més beneficioses pel personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret laboral. Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi.

Article 7. Comissió paritària de seguiment i interpretació

El present pacte s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixin en signar-los.

En el termini de 15 dies següents a l'entrada en vigor del pacte, es constituirà una comissió amb la denominació de l'epígraf, formada per un representants de l'empresa i un representants dels treballadors, com a òrgan d'interpretació, seguiment, vigilància, arbitratge i conciliació en els conflictes, així com de desenvolupament dels pactes que s'estableixin.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions es prendran per majoria simple dels seus membres.

Article 8. Dret supletori

En tot allò que no estigui previst en la regulació dels presents acords, que seran la normativa a aplicar amb caràcter general, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions de desplegament.

CAPÍTOL II - JORNADA LABORAL, VACANCES I PERMISOS

Article 9. Jornada laboral i distribució horària

- **Jornada laboral i distribució horària del personal al servei de l'oficina del Patronat:**

Flexibilitat horària:

- De dilluns a dijous:
Flexible: 7:30 a 9:15h. i 14:30 a 18:30h.
Presencial: 9:15 a 14:30h.
- Divendres:
Flexible: 7:30 a 9:15h. i 14:30 a 18:30h.
Presencial: 9:15 a 14:00h.

Dins de l'horari laboral, es concedeix un període de descans de vint minuts per esmorzar, que es podrà gaudir entre les 9 a les 11 hores i que s'haurà de distribuir per torns, de forma que quedi ben coberta l'atenció del servei o del departament.

*Dinar: possibilitat de disposar de temps per dinar mínim de 30 minuts i màxim 1 hora fora d'horari presencial, amb registre horari a l'inici i al final de l'àpat. Quan l'empleat retardi la seva sortida del lloc de treball més enllà de les 16:30 hores, s'aplicarà automàticament una penalització de 30 minuts en concepte de dinar sobre el total d'hores de presència efectiva d'aquell dia, excepte que s'hagi marcat la sortida per a fer àpat i l'entrada sigui posterior a 30 minuts.

Festius i vacances

Es tindrà en compte el còmput setmanal, tenint en compte 7,5 hores al dia, en el cas que es demani festiu o el mateix cas per un festiu del calendari laboral. Si es fa horari flexible es podran compensar de la bossa d'hores extres acumulades.

Recuperació hores

Les hores acumulades en excés o defecte en el decurs de la setmana laboral es podran recuperar o compensar dins el mateix mes natural.

Excepcionalment quan no sigui possible recuperar durant l'indicat període, es podrà autoritzar pel responsable superior recuperar les hores, en excés o per defecte, en un termini màxim d'un mes.

- **Jornada laboral i distribució horària del personal al servei de l'Oficina de Turisme de l'Aeroport de Girona:**

Flexibilitat: 7:30 a 20:30 hores, de dilluns a diumenge, sense horari presencial obligatori. Amb opció de fer registre d'entrada o sortida a les oficines del Patronat.

El personal de l'Oficina de Turisme de l'Aeroport podrà exercir el dret dels 20 minuts de descans a qualsevol hora dins el torn normal de 7.5h i en funció de la freqüència de vols, sempre que el servei quedi cobert.

Festius i vacances

Es tindrà en compte el còmput setmanal, tenint en compte 7.5 hores al dia. Si es fa horari flexible es podran compensar de la bossa d'hores extres acumulades.

Recuperació hores

S'aplicarà el mateix règim que a la resta del personal.

S'estableix un horari reduït de 8-14h els següents dies:

- El 24 desembre
- 31 desembre
- 5 gener

- **Jornada laboral estiu**

Jornada laboral de 35 hores setmanals del període comprès entre el 25 de juny i 10 de setembre, ambdós inclosos, de cada any natural, per a tot el personal al servei del Patronat de Turisme Costa Brava Girona SA, amb excepció del personal adscrit a l'Oficina de Turisme de l'Aeroport de Girona que podrà gaudir d'aquesta reducció fora del període d'estiu.

- **Control de presència**

El control de presència s'estableix per a tot el personal del Patronat i s'efectua mitjançant el sistema que estableixi el Patronat de Turisme Costa Brava Girona i la unitat corresponent en els serveis o dependències on no es disposi de rellotge.

Els caps de cada departament hauran de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal adscrit al seu servei.

- **A tot el personal:**

Horari especial:

Excepcionalment, es podran pactar horaris especials individualment o col·lectivament, segons les necessitats del servei o del treballador/a, sempre amb el vist i plau del responsable immediat superior.

Horari reduït:

L'horari serà de 8 a 14 hores per tot el personal els següents dies:

- Setmana Santa: de dilluns a dijous corresponents a aquella setmana.
- Nadal: del 22 de desembre al 6 de gener.
- El 23 d'abril.
- El 23 de juny.

Article 10. Calendari laboral

Seràn festius pel personal de la seu del Patronat amb caràcter retribuït i no recuperable, els dies que assenyalí el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya, pels anys 2016, 2017, 2018 i 2019.

Per a l'any 2016 són els següents:

- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)
- 25 de març (Divendres Sant)
- 28 de març (dilluns de Pasqua Florida)
- 16 de maig (dilluns de Pasqua Granada)
- 24 de juny (Sant Joan)
- 15 d'agost (Mare de Deu d'Agost)
- 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- 12 d'octubre (el Pilar)
- 1 de novembre (tots sants)
- 6 de desembre (dia de la Constitució)
- 8 de desembre (la Immaculada)
- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

També seran festius els dos dies de festa local de Girona:

- 25 de juliol
- 29 d'octubre

També seran festius el dia 24 i el dia 31 de desembre, en que les dependències del Patronat de Turisme romandran tancades.

L'Oficina de Turisme de l'Aeroport romandrà tancada els dies següents:

- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)
- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)

Article 11. Vacances

Tot el personal té dret a unes vacances d'una durada de 23 dies laborables, entenent-se com a tals de dilluns a divendres, durant cada any de servei actiu, o la part proporcional que correspongui si el temps treballat és menor. Les vacances es gaudiran sempre dins l'any natural, preferentment entre els mesos de juny a setembre. Excepcionalment es podran realitzar vacances corresponents a l'any anterior dins dels mesos de gener i febrer següents. En el cas d'existir coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà de forma consensuada i rotatòria, iniciant la rotació per l'empleat de més antiguitat i, en cas de coincidència, el de més càrregues familiars.

El calendari o pla de vacances haurà d'estar aprovat abans del dia 30 d'abril, per la qual cosa la direcció sol·licitarà que es remeti la distribució dels respectius torns, i comprovarà que es compleixin els criteris establerts en el present article i que els serveis quedin coberts adequadament.

En el cas que l'empleat tingui autoritzada la jornada reduïda (treballant de dilluns a divendres), tindrà dret a gaudir dels mateixos dies de vacances que un treballador que tingui jornada sencera. El treballador que tingui jornada reduïda, però compacti la seva jornada laboral en menys dies de treball setmanal, es calcularan les vacances en funció dels dies setmanals que treballa.

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveuen els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 12. Permisos i llicències

El personal al qual és d'aplicació aquest pacte podrà gaudir dels dies de permís o llicència següents:

Retribuïts i amb justificació:

- a) Pel naixement d'un fill: 4 dies laborables continuats.
- b) Per mort d'un familiar:
 - Fins al primer grau de consanguinitat o afinitat: 4 dies laborables continuats. Si el succés requereix el desplaçament del treballador, 5 dies laborables continuats.
 - Fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables continuats. Si el succés requereix el desplaçament del treballador, 4 dies laborables continuats.

- Fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat: 1 dies laborables continuats. Si el succés requereix el desplaçament del treballador, 2 dies laborables.
- c) Per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari:
 - D'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies laborables continuats; si el succés es produeix fora de les comarques gironines, 4 dies laborables continuats.
 - D'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables; si el succés es produeix fora de les comarques gironines, 4 dies laborables continuats.

En cas que les causes esmentades no provoquin un internament igual o superior als dies acordats de permís, només es concedirà permís pels dies justificats d'internament. Quan la durada de l'internament sobrepassi els dies màxims de permís, es podran sol·licitar de forma no continuada, sempre que es planifiqui amb el servei del qual depengui l'empleat des del 1r dia del fet causant, amb el ben entès que si un cop planificat es procedís a l'alta de la persona ingressada, es perdrà el dret a gaudir d'aquests dies de permís.

- d) Per a l'empleat que envidués i tingués al seu càrrec fills en edat escolar o disminuïts psíquics o físics: 30 dies naturals.
- e) Per trasllat de domicili: d'1 a 4 dies naturals, en funció de la distància en què es realitzi el trasllat i de les càrregues i circumstàncies familiars:
 - Trasllat dins l'àrea de Girona-Salt-Sarrià o en un radi inferior als 5 Km: 1 dia o 2 dies naturals, si la unitat familiar és de més de dos membres.
 - Trasllat en un radi superior a 5 Km: 2 dies, o 3 dies naturals, si la unitat familiar és de més de dos membres.
 - Trasllat en un radi superior a 25 Km: 3 dies, o 4 dies naturals, si la unitat familiar és de més de dos membres.
- f) Per visita mèdica pròpia o de familiar de 1r grau: el temps indispensable.
- g) El temps indispensable per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.
- h) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials o a oposicions per accés a l'administració pública: els dies durant els quals tenen lloc.
- i) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per complir-los. Es considera deure inexcusable aquell que el seu incompliment pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser dut a terme mitjançant representant i la seva imposició està determinada i emparada per una norma legal o per una decisió administrativa o judicial.
- j) Per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, a judici de l'empresa: el temps de la seva durada.

- k) Per exercir funcions sindicals, formació sindical i representació del personal: el temps establert a la legislació vigent en aquesta matèria.
- l) Per matrimoni o unió de fet, acreditada amb certificació de convivència o d'empadronament: 15 dies naturals.
Aquest permís es podrà gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o situació equivalent.
- m) Per assistència a noces de fills, pares o germans: 1 dia.
- n) Per maternitat: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a 18 setmanes. El període de llicència es distribueix a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer ús d'aquestes setmanes el pare, per tenir cura del fill, en cas de mort de la mare. No obstant l'anterior, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar, perquè el pare gaudeixi, com a màxim, de quatre de les últimes setmanes de llicència, sempre que siguin ininterrompudes i al final del període esmentat, excepte quan en el moment de la seva efectivitat la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del personal, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'adopció, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

o) Permís de paternitat:

- El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.
 - El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.
 - El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.
- p) L'empleat amb un fill menor de nou mesos té dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període pot ser dividit en dues fraccions de mitja hora, o compactar d'acord amb la necessitat del servei o amb la reducció d'una hora la jornada laboral. Si el pare i la mare treballen, només un d'ells pot exercir aquest dret.
- q) L'empleat que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de sis anys o d'un disminuït psíquic o físic que no realitzi cap activitat retribuïda té dret a una

reducció de fins la meitat de la jornada de treball amb la reducció proporcional de les seves retribucions.

En cas que la disminució psíquica o física sigui superior a un 75% de minusvalidesa i que el barem de valoració de l' ICAS així ho determini, el Patronat retribuirà la meitat de la reducció proporcional de les retribucions, en concepte d'ajuda assistencial.

No s'aplicarà l'apartat precedent si el disminuït és atès en un centre, coincidint amb la jornada de treball de l'empleat.

- r) En casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare si conviu amb l'empleat, es pot demanar la reducció de la jornada en els termes de l'apartat anterior.

En tots els supòsits esmentats, caldrà efectuar petició prèvia i aportar la justificació oportuna, llevat que es permeti obviar-la per raons de certesa o evidència de la causa.

- s) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de naixement, guarda legal, adopció, acolliment permanent d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat.

El personal que per raó de guarda legal té cura directa d'un infant de menys de sis anys, té dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament. La possibilitat de gaudir d'aquesta reducció de jornada s'amplia per tenir cura de fills a partir de 6 anys i menor de 12, però amb una reducció proporcional de retribucions.

- t) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat.

1. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. El permís de maternitat, en casos de fill prematur o que per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part més de set dies, s'ampliarà en tants dies com el fill/a es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.
2. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals treballadors s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.
3. Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.
4. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

5. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti al rendiment del treball d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.
6. Ha de quedar garantida la substitució del lloc de treball per maternitat o adopció d'un menor de nou mesos.

Retribuïts i sense justificació:

Els empleats podran disposar de set dies l'any, com a màxim, per assumptes particulars o personals sense justificació, distribuïts a la seva pertinença. La concessió d'aquests dies serà sempre subordinada a les necessitats del servei. El període anual, a aquests efectes, s'estendrà entre el 16 de gener i el 15 de gener de l'any següent. Si, per necessitats del servei, el personal no ha pogut gaudir d'alguns dels set dies de permís, el termini previst s'ampliarà fins al 31 de gener. Aquests dies no es podran acumular, en cap cas, al període de vacances anuals en alguna de les seves fraccions.

Els empleats, tindran dret a gaudir de dos dies addicional al complir el sisè trienni.

Sense retribució:

Es podrà concedir al personal llicències per assumptes propis sense retribució, per atendre el cònjuge, persona amb la qual es formi parella o familiar de primer grau de consanguinitat i sogres greument malalts, la durada acumulada de les quals no podrà excedir de sis mesos cada dos anys, i amb una durada mínima de quinze dies. La concessió se subordinarà a les necessitats del servei.

També es podrà concedir aquesta llicència per estudis de postgrau, màster o doctorat, així com en el cas de participar en projectes turístics, sempre i quan no siguin projectes remunerats, ni es doni d'alta en la seguretat social al treballador sol·licitant de la llicència. La durada de la llicència en aquest cas, no podrà superar un any cada cinc anys, i s'hauran d'agafar en períodes com a mínim de sis mesos.

El Patronat cotitzarà a la Seguretat Social pel treballador que es trobi en la situació del paràgraf precedent, pel temps que duri el permís.

Aquests permisos sense retribució no els serà d'aplicació al personal laboral temporal.

Article 13. Indisposicions i baixes laborals

S'entén per indisposició l'absència de l'empleat del seu lloc de treball produïda per qualsevol causa relacionada amb el seu estat de salut. La durada màxima de la indisposició serà fins a tres dies naturals seguits i fins a 4 dies l'any. En aquests casos s'haurà d'avisar a la direcció o el cap d'àrea tan aviat com sigui possible i caldrà presentar una declaració de responsable conforme s'ha produït la indisposició. En cas d'incomplir l'obligació de presentació dels justificants de l'absència, si aquesta absència no es recupera dins dels 20 dies següents a l'absència, es reduiran en proporció les retribucions corresponents.

S'entén per baixa laboral l'estat de malaltia en què es troba l'empleat amb més de tres dies d'indisposició o que des de l'inici hagi estat ja determinat com a tal (incapacitat temporal). La baixa caldrà que sigui justificada amb la presentació del comunicat mèdic oficial estès per

facultatiu de la Seguretat Social, i la confirmació de la mateixa s'haurà de presentar cada setmana, o d'acord amb la periodicitat establerta en el comunicat de baixa estès pel facultatiu de la Seguretat Social.

Article 14. Excedències

El termini per sol·licitar qualsevol tipus d'excedència serà de mínim 2 mesos.

Excedència voluntària

1. El treballador que tingui una antiguitat a l'empresa de mínim 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.
2. En el cas que un treballador vulgui sol·licitar una excedència inferior a 1 any caldrà que tinguin una antiguitat a l'empresa de mínim 3 anys.
3. El treballador podrà tornar a demanar una excedència transcorreguts 4 anys des de la finalització de l'anterior.
4. El treballador podrà tornar a demanar una excedència transcorreguts 3 anys des de la finalització de l'anterior, si aquesta va ser inferior a 1 any.
5. Durant el primer any d'excedència es tindrà dret a la reserva del lloc de treball, durant el qual es conservarà categoria, antiguitat.
6. S'estableix un criteri de preferència segons l'ordre de petició en el cas de coincidència de sol·licituds d'excedència de més d'un treballador alhora, segons els departaments, en tot cas la Direcció serà la que decidirà.

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

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedència voluntària per violència de gènere

1. L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga als treballadors víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

CAPÍTOL III - COBERTURA DE LLOCS I PLANTILLA

Article 15. Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat del Patronat. El delegat del personal és reconegut com a òrgan assessor i consultiu en aquesta matèria.

Article 16. Plantilla

La plantilla del personal haurà de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i contindrà la totalitat de les places de personal laboral i de personal d'alta direcció als efectes de la seva quantificació pressupostària.

Es reconeix al Patronat la facultat de crear, de modificar o d'amortitzar places, sens perjudici de l'informe previ del delegat de personal. La creació de noves places s'efectuarà sobre la base de la seva efectiva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna.

Actualment s'ha fixat la normativa de contractació de personal laboral que regula l'accés als llocs de treball a través de criteris objectius sobre selecció de personal.

Article 17. Catàleg de llocs de treball

Mitjançant un catàleg de llocs de treball, el Patronat determinarà les unitats administratives o els departaments i especificarà per a cada lloc les determinacions següents:

- a) denominació del lloc
- b) categoria, titulació, coneixements i aptituds específiques requerides per a ocupar-los.
- c) retribucions

S'estableix que durant l'any 2016 es realitza l'estudi per definir els criteris objectius que permetin i facilitin la carrera horitzontal per mòduls i la carrera vertical.

Així mateix, es definiran els criteris objectius que han de permetre establir una retribució variable per objectius, que podran contemplar indicadors d'acompliment del Pla d'Accions (PAO) aprovat per cada exercici.

Article 18. Categories professionals

El Patronat mitjançant el mapa de llocs de treball aprovat per Consell d'Administració de data 16 de juny de 2011, estableix els grups professionals que queden emmarcats dins de l'àrea de Màrqueting i Promoció i l'àrea d'Administració, identificant una sèrie de llocs

de treball que depenen directament de Direcció-Gerència.

Les categories professionals del personal s'agruparan en sis grups i 16 nivells retributius:

GRUPS PROFESSIONALS	NIVELL
Directors	14 al 16
Caps	11 al 13
Responsables	9 al 10
Tècnics	7 al 8
Suport i Atenció	3 al 6
Auxiliars	1 al 2

Dintre de la vigència d'aquest pacte s'establiran els requisits de consolidació i paràmetres d'aplicació dels mòduls de carrera horitzontal.

Article 19. Promoció interna

El personal té dret a la promoció interna per ascendir de nivell i grup professional així com, de mòdul en la carrera horitzontal, sempre i quan acrediti la titulació, els coneixements i l'experiència necessàries.

En cas de baixa o excedència d'una persona a l'organigrama i/o la previsió d'un nou lloc de treball es comunicarà prèviament al personal intern, prioritzant que la plaça es cobreixi amb el personal fix i posteriorment amb el personal eventual i/o becaris. Si algú s'interessa i compleix els requisits es procedirà a una promoció interna, si la plaça queda vacant internament, es convocarà l'oferta del lloc de treball seguint el procés de contractació conforme la normativa de contractació de personal laboral.

Article 20. Mobilitat

La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'empresa, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal. Per als canvis de llocs de treball per redistribució d'efectius (sense canvi retributiu) prèviament a l'adopció de la decisió, s'estudiarà les peticions dels interessats que puguin existir.

Els canvis esmentats hauran de ser justificats per necessitats del servei, i no podran fonamentar-se en una mesura coercitiva o sancionada.

Dels referits canvis s'informarà a la representació del personal. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional s'exerceixen funcions superiors a les del grup professional o a les categories equivalents per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 mesos durant 2 anys, el treballador pot reclamar l'ascens si a això no s'hi oposa el que disposa el pacte de condicions o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que el treballador exerceix d'acord amb les normes en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sens perjudici a reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions son acumulables, previ informe favorable i acord de la Direcció.

CAPÍTOL IV - CONDICIONS ECONÒMIQUES A

Article 21. Estructura salarial

Les retribucions dels empleats es distribuïran en els conceptes retributius següents:

- A) Retribucions bàsiques:
 - o Sou base
 - o Triennis
- B) Retribucions complementàries:
 - o Complement de lloc
 - o Complement de carrera (mòdul de carrera horitzontal)
 - o Complement "ad personam"

Article 22. Gratificacions per serveis extraordinaris realitzats en el lloc on es desenvolupa l'activitat habitual

És voluntat de les parts que no es realitzin hores extraordinàries. En casos excepcionals, el personal podrà ser requerit per dur a terme treballs fora de la jornada laboral. En aquests casos es compensaran amb hores de descans en una relació d'una hora i mitja de descans per cada hora extra realitzada, llevat que es tracti de treballs extraordinaris en horari nocturn (a partir de les 21 hores), diumenges i festius en que es compensaran amb el doble d'hores de descans per cada hora treballada.

En casos prèviament acordats entre les parts existirà la possibilitat de compensar econòmicament aquests serveis extraordinaris, amb la corresponent retenció d'I.R.P.F. i quota de la Seguretat Social. La compensació econòmica anirà relacionada amb el grup professional, resultant els imports següents:

GRUPS PROFESSIONALS	HE Diürna	HE Nocturna
Caps	30,30 €	35,35 €
Responsables	30,30 €	35,35 €
Tècnics	25,25 €	30,30 €
Suport i Atenció	20,20 €	25,25 €
Auxiliars	20,20 €	25,25 €

El número màxim d'hores extraordinàries no podrà superar les 80 anuals.

Aquests imports experimentaran un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Aquestes gratificacions no seran d'aplicació en l'assistència a jornades, simposis i congressos.

Article 23. Indemnitzacions per raó del servei

Els empleats els quals s'ordeni el desenvolupament de tasques fora del lloc on es desenvolupa l'activitat habitual a excepció de la formació, tindran dret a la percepció de:

Un complement variable de representació (*):

De dilluns a divendres	Dissabtes, diumenges i festius	HE Nocturna
-	40,88.-€	fins a les 17h
40,88.-€	40,88.-€	de 17h. fins a 21h
40,88.-€	58,39.-€	a partir de les 21h i/o pernoctació

(*)Imports actualitzats a 1 de novembre de 2023, que inclou l'increment aprovat pe l'exercici 2023.

A més es compensarà amb dies de descans en una relació d'un dia de descans per cada dissabte, diumenge o festiu treballat, i en el cas de no ser una jornada completa es compensarà en una hora de descans per una hora treballada.

Les dietes per indemnització per raó de servei, s'abonaran amb nòmina amb la corresponent retenció en concepte d'I.R.P.F.. Perquè siguin abonades dins el mes en curs hauran de ser presentades abans del dia 10 de cada mes.

Manutenció:

Les quanties màximes seran les següents :

Dins del territori espanyol :

Manutenció de dinar : 25 euros

Manutenció sopar : 25 euros

Manutenció dinar i sopar : 50 euros

Per les dietes de manutenció a l'estranger, s'estableixen els següent imports:

Europa i Israel

Manutenció de dinar: 38 euros.

Manutenció de sopar: 38 euros.

Manutenció de dinar i sopar: 76 euros

Amèrica del Nord

Manutenció de dinar: 50 euros.

Manutenció de sopar: 50 euros.

Manutenció de dinar i sopar: 100 euros.

Amèrica Central i Amèrica del Sud

Manutenció de dinar: 37 euros.

Manutenció de sopar: 37 euros.

Manutenció de dinar i sopar: 74 euros.

Àsia

Manutenció de dinar: 31 euros.
Manutenció de sopar: 31 euros.
Manutenció de dinar i sopar: 62 euros.

Oceania :

Manutenció de dinar: 50 euros.
Manutenció de sopar: 50 euros.
Manutenció de dinar i sopar: 100 euros.

En cap cas l'import no gastat d'una manutenció de dinar o sopar es podrà acumular a l'altra manutenció de dinar o sopar del mateix dia o qualsevol altre dia.
S'entén que si l'empleat participa en un acte que inclou dinar o sopar no generarà dieta alimentaria.

L'ús del cotxe particular s'indemnitzarà a raó de 0,30€/km, amb la corresponent retenció d'I.R.P.F. a partir de 0,26€/km.

En les sortides en comissió de servei s'utilitzaran prioritàriament els mitjans de transport públic i/o el cotxe d'empresa. L'empresa no es responsabilitza dels danys materials que es produeixin en la utilització del vehicle particular en sortides en comissió de servei.

Les despeses de transport i allotjament durant el viatge i l'estada correran a càrrec del Patronat a través del contracte de serveis d'agència de viatges que actualment es troba vigent. En absència de contracte, la despesa de transport i allotjament s'abonarà, si s'escau, al treballador prèvia presentació de les factures o justificants corresponents, i s'abonaran en nòmina. Perquè siguin abonades dins el mes en curs hauran de ser presentades abans del dia 10 de cada mes.

En relació a l'esmorzar, només en el supòsit que aquest no estigui inclòs en l'allotjament, que es gestiona a través del contracte de servei d'agència de viatges, es podrà afegir dins de la manutenció diària de forma addicional, sense que l'import pugui superar en cap cas el 40% de l'import previst per àpat, en l'àmbit territorial corresponent.

Es podrà percebre per avançat l'import aproximat de les despeses de viatge i d'allotjament, sens perjudici de la devolució de l'avançament total o parcial una vegada finalitzada la comissió de serveis.

Tots els imports esmentats anteriorment experimentaran un increment anual segons l'IPC de Catalunya , sempre que la llei ho permeti.

Article 24. Antiquitat

L'antiquitat es retribuirà, a partir de la vigència d'aquest pacte, en base a triennis, consistents en una quantitat igual per cada grup, a raó d'un per cada tres anys de serveis, d'acord amb la taula que es relaciona en annex. El triennis s'acreditaran des de la data d'ingrés, sense que es puguin reclamar amb efectes retroactius.

CATEGORIA	IMPORT
Cap	126,25 €
Responsable	101,00 €

Tècnic	75,75 €
Suport i Atenció	50,50 €
Auxiliar	25,25 €

Quan un empleat canviï d'adscripció a un grup abans de completar un trienni, la fracció de temps transcorregut es considerarà com a temps de serveis prestats en el nou grup.

Quan un empleat faci 25 anys que treballa a l'empresa se li donarà l'import equivalent a una paga del treballador implicat.

Article 25. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i s'acreditaran juntament amb les nòmines de juny i de desembre. El seu import serà la suma del sou base, els triennis, complement de lloc, complement de carrera i el complement "ad personam".

El personal de nou ingrés percebrà de cadascuna d'aquestes pagues la part proporcional al temps treballat.

Article 26. Data d'ingrés en nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents dels empleats serà el dia 28 de cada mes, amb excepció de la nòmina de desembre, l'abonament de la qual serà avançat de manera que es pugui percebre el dia 20.

Article 27. Increment retributiu

L'increment anual de les retribucions serà el que dicti la llei de Pressupostos de l'Estat. Sempre que referents legals o administratius de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya ho possibiliti, s'estableix una clàusula de revisió salarial pel supòsit que l'IPC a final de l'exercici superi l'increment retributiu aplicat. En tal cas, la diferència percentual s'aplicarà amb efectes d'1 de gener següent, sobre la mateixa base de l'increment salarial de l'exercici anterior, una vegada es faci públic l'IPC.

Els augments que pertorquin pel proper exercici es calcularan a partir de les retribucions resultants de la referida revisió.

En el cas que la Diputació de Girona estableixi pagues úniques per recuperar el poder adquisitiu d'anys anteriors, també es faran extensives al personal del Patronat de forma lineal i com a paga única.

CAPÍTOL V - CONDICIOS SOCIOECONÒMIQUES

Article 28. Bestretes de retribucions

El personal subjecte a aquest pacte pot sol·licitar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 6.000,00 €, a retornar amb descomptes a la nòmina, sense acreditar interessos, en el termini màxim de 60 mensualitats.

La concessió de bestretes es regirà per les estipulacions següents:

Es tindrà dret a obtenir-ne si es destina a:

- Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social.
- Compra o rehabilitació d'habitatge, o desnonament.
- Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar, o situacions de necessitat anàlogues.
- Estudis.
- Adquisició de vehicle.

Totes les esmentades situacions s'hauran de justificar prèviament, i es tindran en compte els criteris següents:

- a. Situació econòmica de l'empleat, en funció del grup en què estigui inclòs en plantilla, i del nombre de familiars al seu càrrec.
- b. Es facilitarà la concessió quan menor sigui la quantitat sol·licitada i es donarà prioritat a les peticions en què es demani un període de devolució inferior
- c. El nombre i import de bestretes concedides anteriorment servirà com a criteri desfavorable respecte de peticions de persones que ho demanin per primera vegada
- d. No es podrà sol·licitar cap bestreta mentre hi hagi pendent de liquidació una bestreta concedida anteriorment
- e. No es podrà amortitzar el saldo pendent d'una bestreta per sol·licitar-ne una de nova, llevat de casos extraordinaris, prèvia la valoració i l'autorització de la comissió paritària
- f. El temps d'amortització tindrà, en tot cas, el límit màxim del temps que falti per a la jubilació de l'interessat
- g. El personal que cessi o sigui baixa de l'empresa, haurà de reintegrar la bestreta que tingui en curs d'amortització.

L'empresa es reservarà el dret de demanar la justificació de la despesa mitjançant la factura corresponent.

Article 29. Edat de jubilació

El personal subjecte a aquest pacte es jubilarà, preferentment, als 65 anys, sens perjudici que tot treballador pugui completar els períodes de carència per a la jubilació establerts legalment.

A l'empara del RD 1194/1985, de 17 de juliol, l'empresa facilitarà l'anticipació de l'edat de jubilació del seu personal als 64 anys, substituint-lo mitjançant contractacions amb durada mínima d'un any, a fi que aquells puguin jubilar-se sense cap coeficient reductor.

Article 30. Jubilacions anticipades

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

Jubilació als 63 anys	23.215,14€
Jubilació als 64 anys	21.108,96€
Jubilació als 65 anys	16.888,74€
Jubilació als 66 anys	14.774,72€

Aquests imports experimentaran un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

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

Article 31. Assegurança per defunció o incapacitat

El Patronat garanteix la cobertura, mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança, de les contingències de mort o invalidesa permanent a causa d'accident (laboral o no) per a tot el personal subjecte al present pacte amb un capital de 55.367,00€. Aquesta indemnització s'entén sense perjudici de qualsevol altre benefici que pogués correspondre.

Sempre que la llei ho permeti, l'esmentada garantia serà revisada anualment en funció de l'increment de l'IPC de Catalunya.

Article 32. Assegurança de vida

El Patronat garanteix la cobertura mitjançant la contractació d'una pòlissa d'assegurança de les contingències de mort o invalidesa permanent per qualsevol causa, per a tot el personal subjecte a aquest pacte, amb un capital de 34.604,00€.

Aquesta indemnització és compatible amb l'establerta a l'article precedent derivada de l'assegurança d'accident.

El capital assegurat s'incrementarà anualment en funció de l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Article 33. Prestació econòmica per incapacitat temporal

En els supòsits d'incapacitat temporal (malaltia o accident), el Patronat abonarà el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa, complementant l'import del subsidi que pugui fer efectiu la Seguretat Social, i fins que l'empleat estigui en les condicions legals de passar a la situació d'invalidesa en el grau que correspongui.

L'empresa es reserva el dret d'establir controls adients per facultatius assignats a l'efecte; cas de negar-se l'empleat a ser examinat per aquests especialistes, decaurà el seu dret de

percebre l'auxili econòmic a què fa referència l'apartat anterior.

Article 34. Formació professional

El personal té dret a la formació i a un perfeccionament professional constant, per l'adaptació de l'empleat al lloc de treball, per la promoció professional i per un reciclatge i capacitació professional.

El Patronat assignarà una dotació pressupostària de 12.000 euros anuals per a la bona formació professional del personal, sempre que la situació pressupostària ho permeti.

Per aquest motiu la direcció, conjuntament amb els caps del departament i la representació del personal, es compromet a vetllar per la formació professional dels empleats del Patronat de Turisme Costa Brava Girona i donar la màxima difusió i transparència en tots els procediments que queden reflectits en aquest article.

La formació del personal haurà de seguir els següents criteris:

- La formació es realitzarà organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres cursos externs, congressos, reciclatges, jornades, graus, postgraus, màsters, etc... garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal.
- La formació interna podrà tenir caràcter obligatori, sempre que es desenvolupi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos han de ser a càrrec de l'empresa i el temps d'assistència es considera temps de treball efectiu.
- Es potenciarà el coneixement adequat de la llengua catalana i de les llengües estrangeres.
Cada cap de departament establirà quines llengües es prioritzen.
- La formació ha de tenir relació directa amb el lloc de treball que s'ocupa.
- Es facilitarà l'assistència a formació d'un grup superior al lloc de treball que s'ocupi a efectes de futures promocions internes.
- En cap cas la participació en qualsevol formació donarà lloc a l'abonament d'hores extraordinàries, ni al complement variable de representació.

S'estableixen diferents procediments per tal de regular totes aquelles possibilitats d'accés a la formació professional:

1. Assistència a la formació gratuïta per iniciativa de l'empleat.

Existeix la possibilitat d'assistir a cursos gratuïts subvencionats per a treballadors, cursos de l'escola de l'administració pública o altres.

Tots aquells cursos que coincideixin dins de l'horari laboral, es requerirà que l'empleat presenti a través d'instància genèrica del Patronat el document de sol·licitud de formació degudament omplert i signat electrònicament, tot justificant el motiu i raonament conforme s'adequa i té relació directa amb el seu lloc de treball, adjuntant a la sol·licitud el programa del curs.

La direcció i el cap de departament corresponent valoraran si s'atén la sol·licitud revisant si la formació s'ajusta al lloc de treball i si les hores impartides es consideren hores efectives de treball.

En aquells supòsits que la formació no es realitzi dins de l'horari laboral, però es vulgui sol·licitar com a hores efectives de treball, atès que la formació té una relació directa amb el lloc de treball, caldrà realitzar el mateix procediment de sol·licitud explicat anteriorment. En cap cas l'empleat no podrà generar bossa d'hores a recuperar.

La direcció notificarà a l'empleat l'acceptació o la denegació de la sol·licitud.

2. Assistència a la formació bonificada per iniciativa de l'empleat

Les empreses que tenen treballadors afiliats al règim general de la Seguretat Social, disposen d'un crèdit per a la formació dels treballadors. És el que es coneix com a Formació Programada per a les Empreses, es tracta d'una formació bonificada. Per aquest motiu, en la mesura del possible es prioritzarà la formació bonificada per tal d'estalviar costos, a continuació s'estableix el procediment per sol·licitar-ho:

- Establir dos terminis de sol·licituds que coincidiran amb les convocatòries semestrals de matrícula (octubre i febrer).
- Per poder participar alguna formació bonificada l'empleat haurà de presentar per instància genèrica del Patronat el document de sol·licitud de formació degudament omplert i signat electrònicament, justificant el motiu i raonament conforme s'adequa i té relació directa amb el seu lloc de treball i aportant pressupost del curs a realitzar.
- Una vegada finalitzat el termini, la direcció i el cap de departament corresponent valoraran si hi ha saldo disponible per atendre totes les peticions, si la formació s'ajusta al lloc de treball i si les hores impartides es consideren hores efectives de treball.
- En el supòsit que la bonificació de la formació no sigui al 100%, serà necessari especificar-ho en la sol·licitud i la direcció valorarà que el cost de la formació no bonificable la pugui assumir el Patronat directament amb càrrec a la partida de formació, sempre que hi hagi saldo disponible.
- En els casos que la formació comenci abans de la finalització del termini de convocatòria, la direcció abans de l'inici del curs notificarà a través del portal de l'empleat si s'autoritza o no.
- La direcció notificarà a l'empleat l'acceptació o la denegació de la sol·licitud.

3. Assistència a la formació no gratuïta ni bonificada per iniciativa de l'empleat, exceptuant la formació que ja es contempla en l'article 39 del pacte.

Existeix la possibilitat de realitzar cursos que s'ajustin al lloc de treball de l'empleat per millorar la seva carrera professional i coneixements dins de l'empresa, però en aquest cas no són bonificables ni gratuïts, i són motivats pel propi empleat, per aquest motiu a continuació es regula el procediment per poder accedir-hi:

- Establir dos terminis de sol·licituds que coincidiran amb les convocatòries semestrals de matrícula (octubre i febrer).
- L'empleat haurà de presentar per instància genèrica del Patronat el document de sol·licitud de formació degudament omplert i signat electrònicament, justificant el motiu i raonament conforme s'adequa i té relació directa amb el seu lloc de treball i aportant el programa, justificant de matrícula del curs i un informe favorable del cap del departament conforme està d'acord que l'empleat realitzi aquest curs i motivant la justificació.
- Una vegada finalitzat el termini, la direcció valorarà si hi ha saldo disponible per atendre totes les peticions, analitzarà l'informe aportat per el cap de departament, si la formació

s'ajusta al lloc de treball, i si les hores impartides es consideren hores efectives de treball. En cap cas si es consideren hores efectives l'empleat no podrà generar bossa d'hores a recuperar.

- Per resoldre les peticions tindrà preferència el personal amb un any d'antiguitat.
- La direcció notificarà a l'empleat l'acceptació o denegació de la formació i s'abonarà el 100% del cost del curs amb un màxim de 500,00€ per empleat l'any, i un cop acreditat la superació satisfactòria de la formació juntament amb el justificant de pagament.

4. Assistència a formació que el Patronat encomani expressament a algun empleat.

Quan el Patronat de Turisme encomani expressament a algun empleat l'assistència a un curs o jornada, la corporació s'ha de fer càrrec de la totalitat dels costos i considerar-se totes les hores efectives de treball incloent el desplaçament a la formació i prioritzar-les dins d'horari laboral.

La direcció, els caps de departament i la representació del personal treballaran per la redacció d'un pla de formació per el personal el qual s'ajusti a les línies estratègiques del Patronat, el seu pla d'acció, i a la normativa vigent d'aplicació. La confecció d'aquest pla podrà incloure formacions a nivell individual o de grup, envers a les necessitats del moment. Aquest pla de formació es treballarà i s'aprovarà l'últim trimestre de cada exercici per tal d'executar-ho a l'inici del nou any.

En el supòsit que al llarg de l'any apareguin necessitats puntuals de formació a nivell individual o bé grupal, per la introducció de nous procediments, normatives, línies estratègiques sobrevingudes o situacions anormals que requereixin una formació específica, es podran incloure en el pla de formació aprovat de l'exercici en curs. Serà necessari l'aportació d'un informe del cap de departament, que justifiqui la necessitat d'incloure-ho dins del pla de formació juntament amb tota la informació del curs, una vegada aportat l'informe del cap de departament corresponent la direcció aprovarà incloure o no aquesta formació sobrevinguda sempre i quan hi hagi disponibilitat pressupostària.

Article 35. Carència de pensions

En el supòsit que un empleat subjecte al present pacte no tingui cobert el període mínim de carència per acreditar qualsevol tipus de pensió, el Patronat reconeixerà amb càrrec als seus fons un import equivalent a la pensió que correspondria en el cas d'haver acomplert l'esmentat període de carència.

No obstant, quan es tracti de pensió de jubilació, es perllongarà la relació de treball fins a computar el període de carència que legalment es requereixi.

Article 36. Pla de Pensions

Les condicions del Pla de Pensions seran les següents:

Serà d'aplicació a tot el personal de l'entitat amb més d'un any d'antiguitat a l'empresa, inclòs el d'alta direcció.

Aquesta aportació s'incrementarà gradualment durant el període de l'any 2016 al 2019 en les següents quanties:

- En l'any 2016: 45,45€ per persona i mes
- En l'any 2017: 45,90€ per persona i mes
- En l'any 2018: 46,36€ per persona i mes
- En l'any 2019: 46,83€ per persona i mes

Article 37. Accés a Internet

Es facilitarà als treballadors l'accés per control remot a l'escriptori de treball del Patronat. Els treballadors que ho sol·licitin hauran de signar un documenta de confidencialitat de dades.

CAPÍTOL VI - AJUDES ASSISTENCIALS

Article 38. Assistència sanitària complementària

El Patronat s'obliga a tenir concertada una pòlissa col·lectiva d'assegurança sanitària per a tot el seu personal actiu fix, de les mateixes característiques que les actualment vigents, comproment-se a finançar el 75 % del seu cost pel referit personal i els respectius beneficiaris.

El Patronat concertarà també una pòlissa col·lectiva d'assegurança dental per a tot el personal fix actiu, en les mateixes condicions que la pòlissa d'assistència sanitària.

Es consideraran beneficiaris de la pòlissa el cònjuge de l'empleat que no sigui titular d'assegurança pública (Seguretat Social) i els fills fins a l'edat màxima de 27 anys.

La representació del personal intervindrà en els supòsits de modificacions en el contingut de la pòlissa i en el cas de produir-se un nou procés de selecció i contractació de companyia d'assegurances.

La gestió ordinària de la pòlissa (altes, baixes, pagament de la prima, etc.) i la informació adient serà efectuada pel Departament d'Administració.

Article 39. Ajudes per estudis i altres finalitats educatives

L'empresa aplicarà un programa d'auxili per estudis i altres finalitats educatives adreçat al personal subjecte al present pacte i als seus fills. Es fixen les quantitats següents, que seran fetes efectives d'un sol cop.

Guarderia, llar d'infants, escola bressol (0 a 2 anys)	353,50€
Educació infantil, preescolar (3 a 5 anys)	353,50€
Educació primària, ESO, Batxillerat, FP	303,00€
Ensenyaments universitaris	555,50€
Estudis idiomes	303,00€

Aquests imports experimentaran un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Els estudis per idiomes es podran realitzar en qualsevol escola d'idiomes, sense necessitat que sigui l'escola oficial i sempre que no estigui inclòs en el pla de formació.

Per a la resta d'ensenyaments reglats no inclosos en el paràgraf anterior, s'aplicaran criteris d'equivalència atenent el seu grau acadèmic.

Per poder percebre l'esmentat ajut, s'haurà d'aportar justificació suficient de matriculació o inscripció al centre corresponent.

Els casos excepcionals seran estudiats per la Comissió paritària que decidir.

Establir dos terminis de sol·licitud que coincidiran amb les convocatòries semestrals de matrícula (octubre i febrer), en el ben entès que només es podrà acudir a una de les convocatòries.

Article 40. Ajut especial per fills disminuïts

Els empleats que tinguin al seu càrrec fills amb disminució física, psíquica o sensorial, que visquin en el mateix domicili i que no percebin rendes del treball, tindran dret a les ajudes següents:

- Si cursa ensenyament especial o assisteix a un centre d'atenció de la incapacitat
→ 4.545,00€
- Si no s'acredita l'assistència a un centre docent o rehabilitador
→ 2878,50€

Per a l'obtenció d'aquest ajut, caldrà presentar certificat de la disminució expedit per l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials (ICASS) i, en el seu cas, justificant de matriculació o inscripció al centre docent corresponent.

Aquests imports experimentaran un increment anual segons l'IPC de Catalunya, sempre que la llei ho permeti.

Article 41. Ajudes familiars

S'estableix les ajudes familiars següents:

Per matrimoni o formació de parella (demostrat amb certificació de convivència), per un sol cop:

- 455,59 €

Pel naixement o adopció de cada fill/a:

- 455,59 €

Per mort de fill/cònjuge/parella de fet inscrita en el registre corresponent:

- 455,59 €

Vidres per a les ulleres del personal:

- 200,00 €*

* Els vidres de les ulleres han d'estar justificats amb la corresponent factura, i només es pagarà l'import del cost dels vidres de les ulleres fins un màxim de 200€ per any.

S'estableixen dos terminis de sol·licitud octubre i febrer, en el ben entès que només es podrà acudir a una de les convocatòries.

CAPÍTOL VII – PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL

Article 42. Prevenció de riscos i salut laboral

El Patronat se subjecta a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i a les disposicions que la complementin.

Es crea el Comitè de Seguretat i Salut al qual podrà incorporar-s'hi el personal tècnic oportú en qualitat d'assessor, en els termes que marca la Llei de prevenció de riscos laborals que tindrà competències de proposta relatives a millores pel que fa a:

- a) Seguretat:
 - Esforços físics i mentals
 - Espai de treball
 - Mitjans materials de treball

- b) Higiene:
 - Ventilació
 - Sorolls
 - Il·luminació
 - Temperatura i humitat
 - Vestidors i WC

- c) Sanitat:
 - Revisions mèdiques laborals
 - Farmacioles

- d) Informació i formació sobre prevenció i salut laboral

Aquest comitè es reunirà en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions es prendran per majoria simple dels seus membres.

Article 43. Revisió mèdica

El Patronat contractarà una empresa habilitada, segons la Llei de prevenció de riscos laborals, per fer-se càrrec de la vigilància de la salut en funció dels riscos, la qual realitzarà com a mínim les funcions següents:

- Reconeixements mèdics a treballadors amb risc
- Vigilància biològica de l'exposició (analítica segons contaminant) als treballadors exposats
- Estadístiques (epidemiologia)

- Confecció de la documentació que requereix l'article 23 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals
- Coordinació i entrenament per a la prestació dels primers auxilis
- Assessorament al Comitè de seguretat i salut (inclou l'assistència a les reunions del Comitè quan l'ordre del dia ho requereixi)
- Visites per a assessorament sobre vigilància de la salut en l'avaluació de riscos i el pla d'actuació preventiva
- Campaña anual d'educació sanitària sobre el conjunt de riscos que afecten l'empresa

Tots els/les treballadors/es sense excepció tindran dret a una revisió mèdica anual de caràcter general.

CAPÍTOL VIII - DRETS I DEURES GENERALS

Article 44. Llibertat sindical

L'empresa garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest pacte i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

Article 45. Garanties i facultats del delegat del personal

El representant del personal gaudirà de les garanties sindicals següents:

- a. Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representa.
- b. Publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament de la feina, les comunicacions d'interès laboral o social.
- c. Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional degut a l'exercici de la representació sindical, i a no ser acomiadat, traslladat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a l'expiració del mandat, com a conseqüència d'accions derivades de la representació.
- d. Ser escoltat en els expedients disciplinaris a què poguessin ser sotmesos els representants durant el seu mandat o en l'any immediatament posterior.
- e. Disposar d'un crèdit mensual d'hores per dedicar a tasques de representació; d'acord amb l'escala que estableix l'art. 68 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 46. Competències del delegat de personal

La representació del personal, tindrà competència per:

- a. Rebre informació prèvia sobre els assumptes de personal que afectin el conjunt d'empleats o a un o diversos col·lectius i que suposin variacions respecte el règim existent anteriorment.
- b. Exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències.
- c. Emetre informe de caràcter previ sobre les qüestions següents: acords i resolucions de l'empresa que suposin modificació del règim jurídic del personal, sancions, i règim general de prestació de serveis. Els òrgans de representació del personal

- podran emetre informe en qualsevol altre tipus d'expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.
- d. Tenir coneixement de les quantitats que es percebin per complement de productivitat i col·laborar amb l'empresa per aconseguir una constant millora de la productivitat.
 - e. Conèixer i supervisar tots els nomenaments i contractacions de personal que s'efectuïn. Haurà de donar el vist-i-plau a totes les quitances que es produeixin, i rebrà informació sobre característiques i formes de selecció de personal.
 - f. Informar a tots els empleats sobre tots els temes i qüestions continguts en el present pacte, i convocar assemblees dins l'horari de treball, prèvia notificació per escrit a l'empresa

Article 47. Mitjans per a l'acció sindical

Dintre de les seves hores sindicals, el delegat del personal podrà fer ús dels mitjans al seu abast per suport administratiu de llur activitat, àdhuc els del seu lloc de treball.

Article 48. Règim disciplinari

El règim disciplinari serà l'establert a l'Estatut dels treballadors i demés normativa aplicable.

De totes les sancions i expedients se'n donarà coneixement previ a la representació del personal. La seva intervenció en el procediment disciplinari tindrà lloc en el moment de l'audiència a l'interessat, en el cas que aquest així ho sol·liciti, i en el moment de la proposta de resolució, podent estar presents en les diligències de les declaracions i pràctica de proves.

Article 49. Publicitat del pacte

El Patronat posarà els mitjans necessaris per tal que, un cop aprovat el pacte i comunicat el Departament de Treball de la Generalitat, sigui conegut per la totalitat del personal a qui és d'aplicació, fent-ne una tramesa individual.

ANNEX I

GRAU DE CONSANGUINITAT I AFINITAT:

Primer grau de consanguinitat

Pares

Fills

Primer grau d'afinitat

Pares del cònjuge/parella de fet

Fills del cònjuge

Segon grau de consanguinitat

Avis

Germans

Nets

Segon grau d'afinitat

Avis del cònjuge

Germans del cònjuge



Tercer grau de consanguinitat

Oncles

Nebots

Tercer grau d'afinitat

Oncles del cònjuge

Nebots del cònjuge

Girona, 16 d'agost de 2024.