
Convenio colectivo de trabajo

del

Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya

| | |
|--|--------|
| CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales | 6 |
| Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan este Convenio | 6 |
| Artículo 2. Ámbito personal | 6 |
| Artículo 3. Ámbito funcional | 6 |
| Artículo 4. Ámbito territorial | 6 |
| Artículo 5. Vigencia | 6 |
| Artículo 6. Prórroga y denuncia | 6 |
| Artículo 7. Vinculación a la totalidad | 7 |
| Artículo 8. Cláusula de garantía | 7 |
| Artículo 9. Condiciones más beneficiosas | 7 |
| Artículo 10. Compensación y absorción | 7 |
| Artículo 11. Interpretación, vigilancia y estudio del Convenio | 7 |
| CAPÍTULO SEGUNDO. Organización del trabajo | 9 |
| Artículo 12. Organización del trabajo | 9 |
| Artículo 13. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo | 9 |
| Artículo 14. Movilidad funcional | 10 |
| Artículo 15. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud | 11 |
| Artículo 16. Permutas | 11 |
| Artículo 17. Protección de la maternidad y de las mujeres por violencia sexual | 11 |
| Artículo 18. Movilidad geográfica | 11 |
| Artículo 19. Situación de incompatibilidad | 11 |
| Artículo 20. Clasificación profesional | 12 |
| Artículo 21. Relación de puestos de trabajo (RLT) | 13 |
| Artículo 22. Modalidad de trabajo | 14 |
| CAPÍTULO TERCERO. Plantilla, vacantes y contratación | 14 |
| Artículo 23. Plantilla de personal | 14 |
| Artículo 24. Provisión de vacantes | 15 |
| Artículo 25. Contratación de personal laboral fijo | 16 |
| Artículo 26. Otras contrataciones | 17 |
| Artículo 27. Período de prueba | 17 |
| Artículo 28. Extinción del contrato | 17 |
| CAPÍTULO CUARTO. Condiciones retributivas | 18 |
| Artículo 29. Normas generales | 18 |
| Artículo 30. Estructura retributiva | 18 |
| Artículo 31. Sueldo base | 18 |
| Artículo 32. Complementos salariales | 18 |
| Artículo 33. Pagas extraordinarias | 22 |
| Artículo 34. Incrementos retributivos | 22 |

| | |
|---|----|
| Artículo 35. Desplazamientos por razón de servicio | 22 |
| CAPÍTULO QUINTO. Calendario, horario, jornada y vacaciones | 23 |
| Artículo 36. Tiempo de trabajo | 23 |
| Artículo 37. Asuntos propios | 24 |
| Artículo 38. Supervisión y seguimiento del servicio 24x7 | 25 |
| Artículo 39. Horas extraordinarias | 25 |
| Artículo 40. Cómputo de jornada | 26 |
| Artículo 41. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación | 26 |
| Artículo 42. Desplazamientos | 27 |
| Artículo 43. Régimen de ausencias y justificación | 27 |
| Artículo 44. Calendario | 27 |
| CAPÍTULO SEXTO. Permisos, maternidad, paternidad, licencias y excedencias | 27 |
| Artículo 45. Permisos retribuidos | 27 |
| Artículo 46. Permisos no retribuidos y otros permisos | 29 |
| Artículo 47. Reducción de jornada | 30 |
| Artículo 48. Licencias | 31 |
| Artículo 49. Suspensión de contratos. Excedencias | 31 |
| CAPÍTULO SÉPTIMO. Formación, perfeccionamiento y progresión profesional | 32 |
| Artículo 50. Formación | 32 |
| Artículo 51. Plan de carrera y evaluación competencial | 33 |
| CAPÍTULO OCTAVO. Seguridad y Salud laboral | 36 |
| Artículo 52. Seguridad y Salud laboral | 36 |
| CAPÍTULO NOVENO. Régimen disciplinario | 37 |
| Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria | 37 |
| Artículo 54. Clasificación de las faltas | 38 |
| Artículo 55. Sanciones | 40 |
| Artículo 56. Prescripción de faltas y sanciones | 41 |
| Artículo 57. Procedimiento sancionador | 41 |
| CAPÍTULO DÉCIMO. Mejoras sociales | 43 |
| Artículo 58. Jubilación | 43 |
| Artículo 59. Responsabilidad civil | 44 |
| Artículo 60. Otros Seguros | 44 |
| Artículo 61. Incapacidad Temporal | 44 |

| | |
|--|-----------|
| Artículo 62. Anticipos | 44 |
| Artículo 63. Fondo de acción social | 45 |
| Artículo 64. Plan de pensiones | 45 |
| Artículo 65. Plan de igualdad | 45 |
| CAPÍTULO UNDÉCIMO. Representación colectiva | 46 |
| Artículo 66. Derechos sindicales | 46 |
| Artículo 67. El Comité de Empresa | 47 |
| Artículo 68. Crédito horario | 47 |
| Artículo 69. Derecho de reunión | 47 |
| DISPOSICIONES ADICIONALES | 45 |
| DISPOSICIÓN TRANSITORIA | 46 |
| DISPOSICIÓN DEROGATORIA | 46 |
| Anexo I. Tabla salarial | 50 |

CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan este Convenio

Este convenio ha sido negociado por la Dirección General (DG) y por el Comité de Empresa (CE) del Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya (CSUC).

Artículo 2. Ámbito personal

Este Convenio es de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, presta servicios en el CSUC.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal con contrato de alta dirección, de acuerdo con la previsión que hace el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, y el personal funcionario que le fuera adscrito.

Artículo 3. Ámbito funcional

Las normas contenidas en este Convenio afectan a todo el personal de los centros de trabajo que el CSUC tiene en Cataluña.

Artículo 4. Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Convenio es el de Cataluña.

Artículo 5. Vigencia

Este Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma.

Artículo 6. Prórroga y denuncia

6.1. Este Convenio se entiende prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si no se produce la oportuna denuncia dentro de los dos meses anteriores a la fecha en que finalice su vigencia y con los límites previstos en el marco normativo de aplicación. En cuanto a la negociación podrá ser total o parcial en función de las propuestas planteadas por las partes. Denunciado el presente convenio, su contenido normativo se mantendrá en vigor en tanto no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo convenio.

6.2. Una vez denunciado, se procederá a constituir una comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia; la parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer ya un calendario o plan de negociación.

6.3. En cualquier caso, la tramitación de la denuncia deberá ajustarse a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

6.4. Denunciado el presente Convenio, su contenido se mantendrá en vigor en tanto no se llegue a un acuerdo sobre un nuevo convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

7.1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

7.2. En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.5 del ET, efectuara el control de la legalidad o las partes interesadas impugnaran el Convenio directamente ante los Tribunales y que, como consecuencia de esta actuación de oficio o impugnación, la jurisdicción laboral anulara total o parcialmente alguna de sus cláusulas o artículos, ambas partes deberán negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con el fin de restablecer el equilibrio de lo acordado, quedando en vigor el resto del Convenio. En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, regirán las condiciones particulares preexistentes para la plantilla.

Artículo 8. Cláusula de garantía

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera, por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio de la dependencia del CSUC, dicha modificación no afectará a lo pactado en este Convenio, que tendrá la consideración de norma mínima y deberá garantizar las relaciones jurídicas laborales con total respeto a las distintas condiciones individuales expresamente reconocidas al personal afectado.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas

Las retribuciones anuales vigentes antes de la entrada en vigor del convenio se respetarán en su integridad y se aplicará lo que se establece en el artículo 32.8.

Artículo 10. Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes con anterioridad a su entrada en vigor e, igualmente, el resto de las condiciones de trabajo previamente establecidas.

Artículo 11. Interpretación, vigilancia y estudio del Convenio

En el plazo de un mes siguiente a la firma de este convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3.e) del ET una Comisión Paritaria para la interpretación, vigilancia y estudio del convenio, que estará formada por 2 miembros en representación de la DG y 2 en nombre de los representantes de los trabajadores.

Los miembros de la Comisión que representen a los trabajadores serán designados por sus representantes legales, respetando la proporcionalidad según los resultados electorales, y siempre que hayan firmado el presente convenio.

Esta comisión se reunirá con la periodicidad que ella establezca y a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 15 días laborables, mediante convocatoria previa con un orden del día que se dará a conocer a la otra parte con una antelación mínima de 3 días hábiles.

La Comisión elaborará sus normas de funcionamiento y tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Interpretación, vigilancia y estudio de la aplicación de este convenio.
- b) Arbitraje de cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos contemplados en el presente texto.
- c) Intervención en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- d) Análisis de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre la interpretación de lo pactado.
- f) Entender de todas las demás cuestiones que le atribuya la ley y el convenio.

Las interpretaciones que la Comisión Paritaria haga del contenido del convenio serán vinculantes por ambas partes en los mismos términos que este convenio colectivo. Sus dictámenes e interpretaciones se incorporarán como anexo del convenio. Serán de aplicación automática todas aquellas disposiciones que, en materia de personal, se dicten en el ámbito de la Generalitat de Catalunya que sean de aplicación directa al personal del CSUC. Por aquellas que no sean de aplicación directa, los trabajadores y trabajadoras del CSUC y la DG, en el plazo de 15 días desde que se tenga conocimiento del supuesto hecho, iniciarán las negociaciones para valorar su posible aplicación.

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Gran Capità, 2 (Edificio Nexus) • 08034 Barcelona, y correo electrónico comissio.paritaria@csuc.cat.

Para solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la Comisión paritaria, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Cataluña incluyendo en este sometimiento el caso específico de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO. Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo

12.1. La organización del trabajo es facultad de la dirección general del CSUC y su aplicación concreta corresponde a los mandos de las diferentes áreas en las que está estructurado, sin perjuicio del derecho de representación colectiva regulado en el ET.

12.2. El CSUC establecerá una modalidad de trabajo presencial y una de trabajo a distancia (teletrabajo). En cualquiera de las modalidades se garantizarán los derechos en sus condiciones laborales, incluida retribución, estabilidad, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En relación con la organización del trabajo, las personas representantes del personal podrán proponer las mejoras que consideren beneficiosas para la organización del trabajo y su optimización y racionalización.

12.3. Las personas trabajadoras del CSUC tendrán el derecho a ser informadas de los objetivos, organización y funcionamiento de las unidades organizativas.

12.4. El CSUC, por motivos de reconversión o cambio de personalidad jurídica, debe elaborar un informe justificativo que se entregará a los/las representantes de los/las trabajadores/as de forma previa a su aplicación, respecto a las previsiones y medidas que repercuten en la estructura organizativa y de puestos de trabajo. En estos casos, y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral con el personal y sus condiciones más beneficiosas, podrá procederse a la redistribución de efectivos.

En caso de que estas medidas afecten a las condiciones de trabajo o de los contratos, se respetará lo establecido en los artículos 39 a 41 del ET, que comporta la apertura de un período de consultas con el Comité de Empresa.

12.5. Dentro del CSUC, se establecen las siguientes categorías profesionales: director/a adjunto/a, director/a de Área, jefe/a de Departamento, jefe/a de Unidad, técnico/a senior, técnico/a junior, técnico/a especialista de oficios y técnico/a de administración.

Artículo 13. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo

El/la director/a general, por probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter individual o colectivo, de acuerdo con los procedimientos previstos en el artículo 41 del ET. Estos supuestos de modificación de carácter individual o colectivo deben estar precedidos de un período de consultas con el Comité de Empresa de duración no inferior a 15 días.

Artículo 14. Movilidad funcional

En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el ET.

14.1. La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades justificadas del servicio se realizará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas o los conocimientos y experiencia equivalentes para el ejercicio de la prestación laboral y, siempre respetando la dignidad para el personal.

14.2. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo y categoría del personal, sólo será posible si existen razones técnicas y/u organizativas que la justifiquen, y será por el tiempo imprescindible para su atención. La dirección deberá comunicar previamente y por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores/as su decisión, las razones que lo justifican, el tipo de encargo (superior o inferior), la duración prevista y los cambios que suponen a nivel salarial.

14.3. Encargo de categoría superior. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el CSUC podrá encomendar a su personal el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tenga, siempre que sea de la categoría inmediatamente superior. Estos trabajos serán encomendados por el/la director/a general del CSUC al personal que reúna los requisitos necesarios para efectuar las funciones y comportará la reserva del lugar de origen.

En cualquier caso, el período no puede ser superior a 6 meses en un año o a 8 meses en dos años, y debe acompañarse del informe previo de la dirección de cada área o de la dirección adjunta, y la comunicación correspondiente a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras, cuando este encargo sea superior a 30 días.

Cuando se realicen trabajos de categoría superior, el personal tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre el nivel retribuido asignado y la función que efectivamente realice y comportará la reserva de plaza y retribución de origen. En ningún caso se podrá obtener un ascenso por esta vía sin superar el correspondiente proceso de provisión de puestos de trabajo previsto en el convenio.

14.4. Encargos de categoría inferior. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad del CSUC es necesario destinar personal a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tiene, siempre que sea de la categoría inmediatamente inferior, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que no podrá exceder de 4 meses en un año y se le mantendrá la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Estos trabajos los llevarán a cabo las personas designadas por la dirección general del CSUC, previa solicitud justificada del/de la responsable de área o dirección adjunta, y se transmitirá la comunicación al CE cuando el encargo sea superior a 30 días.

El encargo comportará la reserva del puesto de trabajo y la retribución de origen y se le mantendrán el resto de los derechos de su nivel profesional.

Artículo 15. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, el CSUC garantizará la protección de la salud del personal que, por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sea especialmente sensible a los riesgos o características de los puestos de trabajo. A tal fin se adoptarán las medidas de prevención, protección y adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible, y con el fin de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, deberá encargarse a la persona afectada el ejercicio de funciones en un puesto de trabajo que pueda desarrollar. No será posible la adaptación en caso de incapacidad permanente total o absoluta, puesto que ésta es motivo de extinción del contrato.

Artículo 16. Permutas

El CSUC podrá autorizar permutas voluntarias entre dos trabajadores/as que se encuentren en situación de servicio activo, siempre y cuando los puestos en los que presten servicios sean del mismo grupo profesional y con los mismos requisitos de titulación o capacitación necesaria.

Será la DG quien autorizará la permuta, previo informe de los/las jefes/as de área o la dirección adjunta.

Artículo 17. Protección de la maternidad y de las mujeres por violencia sexual y de las víctimas de violencia terrorista

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos laborales revelen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, el feto, la trabajadora o la lactancia, el CSUC debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a ese riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora.

Las mujeres respecto a las cuáles se dé una situación de violencia de género o violencia sexual tendrán derecho a la movilidad funcional o geográfica más adecuada a su situación.

Todas las personas víctimas de violencia terrorista tendrán derecho a la movilidad funcional o geográfica más adecuada.

Artículo 18. Movilidad geográfica

En materia de traslado y desplazamiento se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del ET.

Artículo 19. Situación de incompatibilidad

Al personal comprendido en el ámbito de este convenio le son de plena aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración pública.

Artículo 20. Clasificación profesional

En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del ET, y a lo pactado en este Convenio.

20.1. La clasificación profesional se realizará mediante grupos profesionales, categorías profesionales y niveles.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.

La categoría profesional responde a la actividad funcional y agrupa a un conjunto de niveles profesionales de similar aptitud profesional.

El nivel profesional se asignará en función de las especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal dentro de las diferentes categorías y será también el recorrido previsto para la progresión profesional regulada en el artículo 51.

A las personas de la plantilla actual fijas afectadas por este convenio no se le pueden exigir títulos académicos para el ejercicio de su actual función.

20.2. Los grupos y categorías son:

GRUPO I

El personal que pertenece a este grupo ejerce la jefatura ejecutiva superior, realizando tareas de ejecución autónoma en las que se requieren unos conocimientos y habilidades específicas de carácter directivo, y tiene la responsabilidad directa en la planificación, organización y operativa de su ámbito, gestionando las personas disponibles y los recursos y medios materiales asignados, de acuerdo a las líneas estratégicas de la DG.

Dentro de este grupo se incluirá la Dirección Adjunta a la DG y los/las directores/as de área.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria superior y amplia experiencia profesional.

La formación concreta requerida, dentro de los parámetros establecidos como obligatorios, se especificará en la descripción del puesto de trabajo correspondiente.

GRUPO II

El personal que pertenece a este grupo desempeña funciones con un grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad variable según la categoría asignada y realiza tareas de supervisión,

diseño, gestión y control de las actividades desarrolladas, ya sea las propias de una especialidad concreta o de carácter singular y transversal del CSUC.

Dentro de este grupo se incluyen los/las jefes/as de Departamento, jefes/as de unidad, y técnicos/as seniors de proyectos específicos o transversales.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria superior específica en relación con las categorías y funciones a desarrollar y experiencia previa profesional.

GRUPO III

El personal que pertenece a este grupo desarrolla funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aunque se realicen bajo instrucciones concretas, requieren de adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizan trabajos de menor ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando supervisión de su actividad.

Dentro de este grupo se incluyen los/las técnicos/as juniors de primer nivel y de segundo nivel.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de titulación universitaria superior específica en relación con las categorías y funciones a desarrollar y, según los niveles, una experiencia previa profesional.

GRUPO IV

El personal perteneciente a este grupo desarrolla funciones y tareas en las que se requieren unos conocimientos o habilidades específicas de carácter técnico, administrativo o informático. Las tareas asignadas se ejecutan bajo directrices e instrucciones genéricas y, en algunas categorías, con procedimientos establecidos. Precisa de iniciativa para la mejora continua y eficacia del desempeño de estas tareas.

Dentro de este grupo se incluye a los/las técnicos de Administración y los técnicos/as especialistas de oficios.

Para acceder a este grupo profesional se requiere disponer de un ciclo formativo de grado medio o superior de formación profesional específico por la función a desarrollar y/o Bachillerato y/o equivalente, salvo aquellos puestos de trabajo que requieran de una titulación específica determinada.

Artículo 21. Relación de puestos de trabajo (RPT)

Corresponde al CSUC la elaboración y publicidad de la RPT. Ésta deberá ser aprobada por el Consejo de Gobierno del CSUC.

En esta RPT se relacionarán debidamente clasificados los puestos de trabajo existentes en los diferentes ámbitos y se hará constar:

- Número de puestos de trabajo a nivel global del CSUC y por los ámbitos organizativos existentes.
- Grupo profesional y categoría de cada puesto de trabajo. En caso de puestos que puedan ser ocupados por distintos grupos y categorías también se indicará en la RPT.
- Indicación de si el puesto está ocupado o vacante.
- Indicación de si el puesto está ocupado por personal laboral o funcionario.
- Indicación del tipo de complementos del puesto de trabajo.
- Forma de provisión de cada sitio.

En el último trimestre del año, el CSUC entregará al CE una actualización de la plantilla y de la RPT, así como la previsión del empleo para el año siguiente, con la correspondiente dotación presupuestaria.

Artículo 22. Modalidad de trabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo basada en la organización descentralizada de las tareas, que permite trabajar físicamente fuera de la oficina mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

De forma inmediata a la firma del convenio, la DG elaborará la normativa de teletrabajo en el CSUC. Los requisitos y condiciones para acceder al teletrabajo se establecerán previa negociación con el CE.

Mientras que no esté regulado internamente, se aplicará supletoriamente el Decreto 77/202 de 4 de agosto o la normativa posterior que dicte la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTULO TERCERO. Plantilla, vacantes y contratación

Artículo 23. Plantilla de personal

La plantilla del CSUC la propondrá la DG en el Consejo de Gobierno del Consorcio, y se elaborará a partir de la RPT regulada en el artículo 21 y estará integrada por el personal vinculado al Consorcio mediante contrato de carácter indefinido, interinaje y con contrato temporal.

La DG decidirá la creación de los puestos de trabajo, la ocupación de vacantes y las amortizaciones de puestos de trabajo atendiendo a criterios de eficiencia y eficacia organizativa y/o mejora de la prestación de servicios. Con estos objetivos, la DG puede modificar y ajustar la plantilla tanto cuantitativa como cualitativamente en cualquier momento, informando al CE de estas decisiones.

Artículo 24. Provisión de vacantes

Como norma general, los puestos de trabajo que constituyan la actividad regular, normal y permanente del CSUC serán cubiertos con personal fijo con contrato de carácter indefinido.

El acceso del personal se realizará de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Cuando el CSUC decide que debe ocuparse una vacante, la DG seguirá el orden que se determina a continuación, salvo en los casos excepcionales en los que, con motivo de una subvención o ayuda externa, los requisitos establezcan la contratación directa de personal externo en el CSUC.

El orden que se seguirá a todos los efectos es:

1ª fase: Provisión interna

2ª fase: Provisión externa

24.1. Provisión interna

Exclusivamente las personas vinculadas al CSUC mediante contratos de trabajo de carácter fijo y que lleven más de dos años desde la última promoción podrán participar en los concursos de promoción interna.

Las promociones profesionales se ajustarán a criterios y sistemas que tengan por objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa entre mujeres y hombres, pudiendo establecer medidas de acción positivas dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

En caso de que la plaza vacante ofertada en promoción interna permanezca vacante, se procederá a su cobertura, si la DG lo considera necesario, por el procedimiento de provisión externa.

El proceso para cubrir una vacante por provisión interna será:

- 1- La DG hará público el anuncio detallando el número de plazas, el grupo y categoría profesional, las retribuciones, las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo y los requisitos necesarios, así como el plazo de recepción de la solicitud.
- 2- La DG informará al CE del anuncio.
- 3- Una vez cerrado el plazo de presentación de las solicitudes, que será de un mínimo de 2 días laborables, se hará la selección valorando a los/las candidatos/as según criterios objetivos basados en: capacidad, aptitud, conocimientos, experiencia y actitud.
- 4- Una vez hecha la selección, se publicará en la intranet el resultado.

En el caso de las plazas del grupo profesional I por considerarse puestos de especial responsabilidad y confianza por la DG, su nombramiento por promoción interna y también externa será de libre designación. La libre designación consiste en la apreciación discrecional

por el órgano competente de la idoneidad de los/las candidatos/as en relación con los requisitos exigidos para el desarrollo del puesto de trabajo vacante. En este caso, el proceso será el de concurso de valoración de méritos con relación a la descripción del puesto de trabajo, en el que después de la comprobación de los requisitos necesarios para ocupar el puesto, se valorarán los méritos alegados con relación a su descripción.

El/La titular de un puesto de trabajo desempeñado por el procedimiento de libre designación previsto en este artículo podrá ser removido discrecionalmente.

24.2. Provisión externa

En el marco de la potestad de autoorganización, este sistema de provisión se pondrá en marcha cuando desde la DG se considere y seguirá el mismo proceso que en el caso de la provisión interna. En este caso, la convocatoria se publicará en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

El proceso de acceso será el de concurso para las categorías de Dirección Adjunta, Dirección de Área, Jefe de Departamento y Jefe de Servicio.

En el resto de casos será concurso oposición. En el concurso oposición, será preceptivo realizar una o más pruebas (entrevistas, examen teórico, etc.) para determinar la capacidad de los aspirantes. Las pruebas a realizar se incluirán en la convocatoria del proceso selectivo. En general, salvo casos excepcionales, la fase de concurso tendrá una valoración del 60%.

Ambas fases serán:

- 1- Anuncio en las entidades miembros del CSUC.
- 2- Anuncio abierto en caso de que quede vacante en la fase anterior.

Artículo 25. Contratación de personal laboral fijo

La contratación del personal fijo requerirá de la aprobación de la oferta de empleo público, y se hará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad necesarios para la estabilización de puestos de trabajo en el sector público, y con indicación explícita de los distintos conceptos a valorar.

Con carácter general, el personal fijo percibirá al inicio del contrato la integridad del salario previsto en este convenio para el nivel inferior de su grupo y categoría, salvo que la convocatoria se haya publicado con distinto nivel.

Todos los contratos de trabajo deben formalizarse por escrito e incluir aquellos aspectos, apartados e información que la legislación prevea, y en todo caso, contemplarán la expresión de quedar afectados por este convenio, la modalidad, duración, grupo profesional, categoría y retribución de acuerdo con la tabla salarial vigente.

Artículo 26. Otras contrataciones

Excepcionalmente, por causa de urgencia y siempre que exista una vacante, puede procederse a la contratación de personal temporal de acuerdo con la legislación laboral vigente y con la normativa presupuestaria anual y el desarrollo normativo del Govern de la Generalitat. La selección se hará de acuerdo con criterios objetivos, atendiendo a las circunstancias personales, profesionales y la idoneidad de los/las candidatos/as en relación con el puesto de trabajo a proveer.

Artículo 27. Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba según el grupo profesional del que forme parte:

- Grupo I: 6 meses
- Grupo II: 4 meses
- Grupos III y IV: 2 meses

Durante el período de prueba, se tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal del CSUC, pudiendo ambas partes decidir unilateralmente la rescisión del contrato. Cuando el CSUC considere que no se ha superado el período de prueba, informará motivadamente a la persona trabajadora y al CE de esta decisión. Esta rescisión sólo dará derecho a percibir las retribuciones devengadas por el tiempo efectivamente trabajado.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba.

Artículo 28. Extinción del contrato

Las causas, forma y efectos de la extinción del contrato serán las establecidas en la legislación vigente. La extinción del contrato de trabajo del personal del CSUC se producirá por cualquiera de las causas establecidas en el ET y previo cumplimiento de las formalidades aplicables a las distintas causas.

Cuando el personal quiera cesar voluntariamente del CSUC está obligado a comunicarlo por escrito a la DG cumpliendo los siguientes plazos:

- Grupo I: 30 días naturales
- Grupo II: 20 días naturales
- Grupo III y IV: 15 días naturales

En caso de extinción de contrato por una de las partes, tanto el CSUC como la persona trabajadora tendrán que respetar el plazo de preaviso establecido.

La inobservancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento en su liquidación final y de partes proporcionales, de la remuneración que corresponda a los días que se haya retrasado en el preaviso.

CAPÍTULO CUARTO. Condiciones retributivas

Artículo 29. Normas generales

La reordenación de los conceptos retributivos y de las hojas acreditativas de la recepción de salarios debe adaptarse a la normativa aplicable y a lo que se establece en este convenio.

La modificación de la estructura salarial del personal del CSUC para adaptarlos a la nueva estructura y tablas salariales no supondrá disminución alguna de las retribuciones globales anteriores a la firma del convenio. En un plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio, se realizará la conversión correspondiente.

En el recibo salarial constarán debidamente desglosados todos los conceptos salariales, así como las retenciones practicadas que correspondan, prestaciones de la seguridad social y bases por las que se cotiza.

Dada la naturaleza pública del Consorcio, las tablas retributivas se actualizarán anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento previsto en la Ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya o las normas que lo sustituyan.

Artículo 30. Estructura retributiva

La estructura retributiva del CSUC está constituida por el sueldo base y por los distintos complementos que se especifican en este convenio. Los importes de cada uno de los conceptos se incrementarán anualmente en función de lo que establezca la Ley de Presupuestos de la Generalitat.

El importe correspondiente a cada uno de los conceptos retributivos se especifica en el anexo I.

Artículo 31. Sueldo base

El sueldo base es la retribución fijada en función del grupo profesional como contraprestación del correcto desarrollo de las tareas que tiene encomendadas para la realización de la jornada de trabajo y para los períodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 32. Complementos salariales

32.1. Complemento de mando

Este complemento se asigna a puestos de trabajo con competencia y funciones específicas de liderazgo y gestión de un equipo de trabajo o proyecto competencial en un ámbito concreto de la organización, sobre el que desempeña con responsabilidad jerárquica y funcional.

Los complementos previstos son:

a/ Complemento de Director/a Adjunto/a

Este complemento se asigna al puesto de trabajo que, atendiendo a los factores propios de su función, se encuadra en el grupo profesional I y que, además, conllevan la asunción de una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones propias directivas y de mando en el ámbito organizativo competente y en la delegación de funciones que determine la DG, y para el que se requiere de total disponibilidad y confianza para la consecución de los objetivos.

Su percepción está directamente vinculada al ejercicio de las funciones propias, por tanto, atendiendo a su carácter no consolidable, se dejará de percibir en el momento en que sea cesado/a del puesto.

b/ Complemento de Director/a de Área

Este complemento se asigna a los puestos de trabajo que, atendiendo a los factores propios de su función, se encuadran en el grupo profesional y que, además, conllevan la asunción de una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones propias de dirección de equipos y proyectos en el ámbito correspondiente y que requiere de total disponibilidad.

Este complemento no es consolidable.

c/ Complemento de Jefe de Departamento, de unidad y técnico/a senior (especializados o transversales).

Este complemento se asigna a los puestos de trabajo que, atendiendo a los factores propios de su función, se encuadran en el grupo profesional II, que conllevan la responsabilidad de equipos de trabajo, así como las de dirección de proyectos en su ámbito competencial y, por tanto, requieran de una importante disponibilidad.

En el caso de jefes de departamento, este complemento no es consolidable.

32.2. Complemento de nivel profesional

El complemento de nivel profesional es el importe que retribuye el grado de autonomía y complejidad de las tareas desarrolladas en un mismo grupo profesional de acuerdo con el plan de carrera horizontal establecido en el artículo 51.

32.3. Complemento de nivel

Este complemento está vinculado a la función y aspectos específicos del puesto de trabajo, a las funciones y responsabilidades propias de la posición. El complemento está vinculado al nivel, categoría y grupo establecidos en este convenio y se establecerá en la relación de puestos de trabajo para cada uno de los puestos. Todos los puestos de trabajo tendrán este complemento asociado a las funciones desarrolladas. Es un concepto retributivo que percibirá toda la plantilla por la preparación y capacitación profesional de cada uno de los grupos, categorías y niveles.

32.4. Complemento de especial responsabilidad

Este complemento está vinculado a la asignación de responsabilidades específicas a algunos puestos de trabajo, que se suman a las correspondientes al puesto ocupado. Está ligado a la dirección de programas/proyectos estratégicos, la coordinación de equipos transversales, la representación de la entidad en órganos de gobierno ajenos u otras responsabilidades adicionales similares.

Así pues, está vinculado por un lado a la asignación de mayores responsabilidades y por otro a la mayor dedicación horaria relacionada que las que corresponden al puesto de trabajo ocupado. Se establece una horquilla amplia para diferenciar el complemento en función de las tareas y proyectos asignados, así como del grupo y categoría de las personas a las que se asigne.

Dado que con este complemento se retribuye la especial dedicación y responsabilidad en los proyectos encargados, no podrá ser percibido por el personal del grupo I.

En caso de que se asigne a otro personal, su percepción durará como máximo lo que dure el proyecto o programa encargado y no podrá superar el 15% de las retribuciones totales anuales del puesto de trabajo.

La graduación prevista en caso de ser necesaria la asignación de este complemento es:

- Grupo III: Máximo 4.500 euros
- Grupo II/ Técnico Senior: máximo 6.500 euros
- Grupo II/ Ninguna unidad: máximo 7.800 euros
- Grupo II/ Ningún departamento: máximo 9.300 euros

32.5. Complemento de productividad

El complemento de productividad tiene como finalidad retribuir el rendimiento especial, tanto en lo que se refiere a cada uno de los ámbitos como al conjunto de objetivos de la organización.

Anualmente, en su caso, se fijarán los objetivos y el porcentaje que se atribuye a cada uno de los ámbitos y personas que pueden recibir complemento por objetivos una vez fijados por la DG, siempre y cuando la ley de presupuestos de la Generalidad lo permita. El importe máximo por

percibir, así como el sistema de evaluación serán los que se determine por el personal laboral de la Generalitat de Catalunya.

32.6. Complemento de compensación por encargo de funciones

Es el complemento que se otorgará cuando se asuma temporalmente funciones de un puesto de trabajo de categoría superior.

32.7. Complemento de vinculación (trienios)

Este complemento retribuye el tiempo de prestación de servicios del personal en el CSUC.

El personal percibirá este complemento por cada tres años de prestación de servicios a partir de la entrada en vigor de este convenio. Al personal proveniente de las entidades que forman el CSUC se le reconocerá la antigüedad de la administración de procedencia.

Este complemento se abonará desde el primer día del mes siguiente a la fecha en que se produzca el vencimiento del trienio. En caso de que el vencimiento coincida con el día 1 del mes, se abonará desde esa fecha.

El CSUC reconocerá el tiempo de servicios prestados en el CESCO, en el CBUC y en el propio CSUC de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera.

32.8. Complemento "ad personam"

La parte del salario correspondiente a un trabajador o trabajadora en el momento de la firma del convenio que no quede incluida en el sueldo base ni en los complementos previstos por su puesto de trabajo, se llamará complemento "ad personam".

Se aplicará la absorción establecida anualmente por la ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya.

32.9. Complemento de supervisión y seguimiento del servicio 24x7

Dada la necesidad de garantizar el servicio las 24 horas del día de todos los días del año, habrá una retribución específica para el personal del ámbito TIC asociada, por un lado, a las guardias y por otro, a la disponibilidad 12x7 horas indicada en el apartado de jornada, para supervisar, realizar el seguimiento y complementar la resolución de incidencias fuera del horario laboral, haciendo turnos rotatorios.

Artículo 33. Pagas extraordinarias

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas, una cada mes y dos extraordinarias (una en junio y una en diciembre). El importe de cada paga extraordinaria será la suma de las cantidades que cada trabajador o trabajadora tenga reconocidas y acreditadas el mismo mes de la paga, por los conceptos que se mencionan en el artículo 32, entendiendo que los complementos se abonarán en proporción al tiempo devengado en el puesto de trabajo por el que se percibe el complemento.

Periodos de devengo:

- Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

De forma individual y, en su caso, la primera paga extraordinaria se calculará proporcionalmente a la fecha de incorporación al CSUC.

Artículo 34. Incrementos retributivos

Las retribuciones anuales de los/las trabajadores/as del CSUC se revisarán cada año con lo que establezca la Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya o la norma legal que la sustituya. Este incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de cada año a menos que la normativa establezca otra cosa.

Artículo 35. Desplazamientos por razón de servicio

Para los viajes y desplazamientos que, por necesidades del servicio o por orden del CSUC deba efectuar el personal fuera del puesto de trabajo donde radique el centro de trabajo, se abonarán las dietas, de acuerdo con el Decreto 138 /2008, de 8 de julio de indemnizaciones por razón del servicio, o la norma que le sustituya.

El importe que se abonará por gastos de viaje y alojamiento será el realmente justificado con la presentación de los documentos correspondientes, deberá autorizarse previamente, y los criterios de autorización serán estandarizados por todos los ámbitos del CSUC.

Siempre que la salida por razón de trabajo se haya programado con la antelación suficiente, el CSUC se compromete a tramitar las reservas de alojamiento y los billetes correspondientes al transporte que se utilice. En caso de que no se puedan tramitar las reservas o billetes, el CSUC anticipará al personal el importe correspondiente.

CAPÍTULO QUINTO. Calendario, horario, jornada y vacaciones

Artículo 36. Tiempo de trabajo

36.1. Jornada y horarios

El tiempo de trabajo de acuerdo con la normativa fijada por la Generalitat de Catalunya es de 37,5 horas semanales o el tiempo proporcional en caso de que haya días festivos entre semana o por personas con derecho a reducción de jornada.

Se establecen tres períodos:

- 1- Período estándar: del 16 de septiembre al 14 de junio.
- 2- Períodos especiales: semana santa y navidad.
- 3- Período de verano del 15 de junio al 15 de septiembre.

Período Estándar

La jornada se realizará de forma partida de lunes a jueves y viernes de forma continua. La jornada se iniciará entre las 8 y las 10 horas de la mañana y con media hora diaria mínima de interrupción entre las 14 y las 16 horas, a excepción del personal que debe llegar forzosamente a horas convenidas para garantizar su funcionamiento del centro y aquel otro que por razones previamente justificadas lo solicite y se le autorice. Después de la pausa del mediodía establecida, la permanencia mínima por la tarde será de 1 hora.

Períodos especiales

La jornada concreta que realizar en la semana santa, las dos semanas de navidad y los días 22 y 23 de diciembre se concretará en el calendario laboral anual y de acuerdo con lo que prevea la comisión paritaria, garantizando las necesidades del servicio.

Período de verano

Se realizará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal podrá realizar jornada continuada de forma potestativa siempre garantizando las necesidades del servicio.

Normas comunes a los tres períodos

No podrá realizarse más de 7.30 horas de forma continua.

La jornada se iniciará entre las 8 y las 10 horas de la mañana a excepción del personal que debe llegar forzosamente a horas convenidas para garantizar el funcionamiento del centro y aquel otro que, por razones previamente justificadas, lo solicite y se autorice.

El horario de trabajo obligatorio en cualquier modalidad de trabajo será de 10 a 14 horas, con una pausa máxima de 30 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

En caso de requerirse un plazo más largo para el desayuno, deberá reflejarse en la herramienta de fichaje del CSUC y se computará como plazo no efectivo de trabajo.

36.2. Períodos de vacaciones y festivos

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, y siempre que las necesidades de los servicios lo permitan en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive. Sin embargo, a solicitud del/de la trabajador/a, las vacaciones se podrán realizar en otros períodos, previa autorización de la dirección y siempre garantizando las necesidades del servicio.

El período de vacaciones se fija en veintidós días laborables (de lunes a viernes). De éstos, un período mínimo de 15 días laborables se hará de forma continuada. Este período no se podrá disfrutar juntamente con los días de asuntos propios ni con los distintos permisos previstos en el convenio.

El resto se podrá disfrutar durante todo el año y, en este caso, sí pueden realizarse de forma conjunta con los diferentes permisos previstos en el convenio.

Todos los días de vacaciones se disfrutarán durante el año natural y, como máximo, hasta la semana del 15 de enero del año siguiente. No obstante, si el permiso de maternidad, paternidad, de atención a hijos/as prematuros/as o es baja por incapacidad temporal coincide con el período de vacaciones, la persona afectada podrá disfrutarlos, aunque haya terminado el año natural en que corresponden de acuerdo con la normativa vigente.

Excepcionalmente, la DG podrá disponer la realización de las vacaciones en otros períodos para garantizar el mantenimiento del nivel de prestación de los servicios indispensables o el incremento de tareas que puedan producirse.

Las personas con enfermedades de especial gravedad, así como las víctimas de violencia sexual podrán modificar el tiempo de disfrute de vacaciones en las condiciones que establezca la normativa vigente aplicable.

Artículo 37. Asuntos propios

De acuerdo con la actual normativa se podrán disfrutar de 6 días de asuntos propios sin justificación. El disfrute de estos días se podrá realizar también en horas, de acuerdo con las fracciones que se establezcan en la comisión paritaria, estará subordinado a las necesidades del servicio y deberá realizarse antes del día 15 de enero del año siguiente.

En caso de incremento de los días u horas por asuntos propios actualmente vigentes, que son los establecidos en este convenio, este incremento se aplicará de forma automática al personal incluido en este convenio.

Artículo 38. Supervisión y seguimiento del servicio 24x7

38.1. Los/Las técnicos/as de Servicios TIC se distribuyen en dos grupos: los de guardia, y los de disponibilidad 12x7, para supervisar, realizar el seguimiento y complementar la resolución de incidencias fuera del horario laboral, haciendo turnos rotatorios y recibiendo a cambio un complemento salarial.

38.2. Los/Las técnicos/as de guardia intervienen los viernes por la tarde (de 14:30 a 9 horas de la tarde), las vísperas de festivo (hasta las 9 horas de la tarde), y los fines de semana y los festivos (de 9 horas de la mañana a 9 horas de la tarde). Se han de conectar esporádicamente (un mínimo de dos veces por día, por la mañana y por la tarde, y una vez al atardecer los viernes y vísperas de festivos) para verificar que todos los sistemas del CSUC estén en operación.

38.3. Los/Las técnicos/as de disponibilidad 12x7 intervienen las tardes laborables hasta las 9 de la noche y durante los fines de semana y festivos, de 9 de la mañana a 9 de la tarde. Actúan como segundo nivel de soporte en base a las incidencias que no puedan resolverse.

38.4. Los/Las técnicos/as de guardia y de disponibilidad tendrán a su disposición un ordenador portátil y un teléfono móvil cada uno para ofrecer este nivel 2 de soporte.

38.5. En el caso de producirse una incidencia, si es necesario, este personal podrá ponerse en contacto con sus compañeros o con los jefes afectados para resolverla. Las horas que se esmeren en conseguirlo serán retribuidas como extraordinarias.

Por otra parte, si para resolver cualquier incidencia producida se necesita un refuerzo puntual de otro técnico/a fuera del horario laboral, este servicio será retribuido con horas extraordinarias o, en su caso, con el complemento de “prolongación de horario por servicios críticos”, previsto esencialmente para el voto electrónico.

Artículo 39. Horas extraordinarias

Con el fin de seguir una política social solidaria que conduzca a una mínima realización de horas extraordinarias, ambas partes acuerdan reducirlas al mínimo imprescindible.

Si alguna persona trabajadora debe prorrogar su jornada laboral para terminar una determinada tarea o restablecer un servicio, las horas empleadas se compensarán con horas libres de servicio de acuerdo con las equivalencias establecidas.

Los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias pueden compensarse económicamente con carácter excepcional y siempre que se disponga del crédito presupuestario adecuado y suficiente, en los supuestos expresamente autorizados por la DG.

En caso de cubrir un servicio excepcional previamente planificado fuera del centro, emergencias de operación más allá de la jornada habitual u ocasionadas por el Servicio 24x7, el CSUC compensará las horas extraordinarias según las retribuciones económicas establecidas, o se compensarán con un factor de 1,45 horas para las horas laborables y de 2 horas para nocturnas y festivas.

En todos los casos se deberá solicitar previamente al/a la jefe/a salvo los servicios o incidentes no previstos.

39.1. Las horas extraordinarias se clasifican en las siguientes categorías:

- Laborable: Son las horas realizadas en días laborables entre las 8 horas y las 21 horas.
- Nocturna: Son las realizadas en días laborables entre las 22 horas y las 7 horas del día siguiente.
- Festiva: Son las realizadas en días festivos, sábados y domingos incluidos.

En el Anexo I se contemplan los importes que se abonarán para cada tipo de hora extraordinaria trabajada.

39.2. En el caso excepcional de averías que ocasionen una interrupción en el servicio, se procurará restablecer el servicio lo antes posible. Las horas extraordinarias serán obligatorias cuando deban prevenirse o superarse siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 40. Cómputo de jornada

Se aplicará el cómputo mensual de la jornada laboral.

Todo el personal deberá registrar en el sistema de control de presencia correspondiente cada una de las entradas y salidas del centro de trabajo, las pausas para el desayuno y el almuerzo, así como aquellas incidencias que impliquen no estar en el puesto de trabajo.

Artículo 41. Flexibilidad horaria por motivos de conciliación

El personal con hijos menores de 12 años o que tenga a su cargo a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, con discapacidad legalmente reconocida, dispondrá de una flexibilidad horaria de hasta 30 minutos para empezar la parte de permanencia obligatoria de la jornada.

El personal que tenga la condición legal de discapacidad también podrá gozar de la flexibilidad horaria establecida en el apartado anterior.

Artículo 42. Desplazamientos

El tiempo requerido para la realización de desplazamientos en días laborables por cuenta del CSUC se considerará jornada laboral. El cómputo de este desplazamiento nunca podrá superar la jornada laboral en cómputo semanal y en ningún caso acreditará horas extraordinarias.

Artículo 43. Régimen de ausencias y justificación

Cualquier ausencia del puesto de trabajo debe ser debidamente justificada y autorizada, ya sea por los permisos o licencias correspondientes, o por los días/horas de asuntos propios de que dispone el/la trabajador/a.

Las interrupciones de presencia en el puesto de trabajo durante la jornada debidas a motivos personales y no previstos requerirán la autorización expresa de su jefe superior.

Artículo 44. Calendario

La DG del CSUC junto con el CE elaborarán el calendario laboral que fijará los días de trabajo efectivo, los días festivos y los tres períodos de jornada recogidos en el artículo 36.

Se comunicará a todo el personal el calendario en el mes de noviembre de cada año y empezará su vigencia el día 1 de enero del año siguiente.

CAPÍTULO SEXTO. Permisos, maternidad, paternidad, licencias y excedencias

Artículo 45. Permisos retribuidos

Las condiciones aplicables a los permisos retribuidos son las contenidas en la Ley 8/2006 de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como el resto de legislación vigente.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las siguientes causas y tiempos:

- a) Quince días naturales consecutivos en caso de matrimonio o por inicio de convivencia, en el caso de uniones estables de pareja. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutarlo dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de boda o del inicio de la convivencia. En el caso de parejas de hecho no legalmente constituidas y, a efectos de apreciar el grado de parentesco por afinidad, será admitido cualquier medio acreditativo de tal condición que haya sido reconocido por las normas reglamentarias o por decisiones judiciales sobre la materia.

- b) Nacimiento: El permiso del/de la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, es de 16 semanas, de las cuales las seis primeras se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente posteriores al hecho causante, pudiendo disfrutarse las otras diez semanas de forma interrumpida.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona diferente de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera la cura efectiva de aquél.

Este plazo se dará por acabado antes de su finalización si el familiar recibiese el alta médica.

- d) Dos días por la muerte del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a este efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día por boda de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tendrá que disfrutarse el mismo día de la ceremonia. Si el matrimonio se celebra fuera de Cataluña, se añadirá un día más.
- g) Para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales de estudios reglados, debiendo justificar previamente la formalización de la matrícula y, posteriormente, la asistencia al examen.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que las trabajadoras embarazadas deban realizar durante la jornada laboral, previo aviso y justificación de la necesidad de hacerlo dentro de su jornada.
- j) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- k) Por visitas médicas. El tiempo necesario para realizar las pruebas y visitas médicas y el desplazamiento. Se debe justificar con un documento de la visita médica.

- l) El personal con un año de antigüedad como mínimo en el CSUC tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un período de hasta tres años. Para gozar de este permiso, el personal deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes y deberá constar expresamente su concesión por parte del CSUC.
- m) Por asuntos propios, los días anuales establecidos en este convenio, que podrán ser computados por fracciones de un mínimo de 3 horas o por la totalidad de la jornada laboral, salvo que en la comisión paritaria se acuerde otras fracciones.
- n) Permiso de lactancia: da derecho a una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que puede dividirse en dos fracciones de 30 minutos. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, el permiso se incrementará proporcionalmente. La duración es hasta que el/la hijo/a tenga 12 meses. A petición de la persona interesada, las horas de permiso pueden compactarse para disfrutarlas en jornadas enteras de trabajo consecutivas o repartidas por semanas. La compactación de este permiso de un hijo/a menor de 12 meses se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la totalidad del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del/de la progenitor/a diferente a la madre biológica.
- o) Permiso por situaciones de violencia sexual: las mujeres víctimas de situaciones de violencia sexual que, por este motivo, deban ausentarse del puesto de trabajo, tienen derecho a que estas faltas de ausencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondiente. Asimismo, tendrán derecho a las horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo con cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.
- p) Permiso por funciones sindicales: se concederán permisos para ejercer funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal que se atenderán a lo que se establezca legalmente sobre esta materia.

A efectos organizativos y, exceptuando los casos en los que sean situaciones imprevistas, para disfrutar de los días de permiso estipulados el personal deberá comunicarlo al CSUC con una semana de antelación.

Artículo 46. Permisos no retribuidos y otros permisos

Las condiciones aplicables a los permisos no retribuidos son las contenidas en la ley de conciliación y en el ET.

Pueden concederse permisos sin retribución para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un período mínimo de 10 días y máximo de 3 meses, prorrogable excepcionalmente hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que quedará suspendida de oficio hasta la finalización del permiso.

Todo el personal podrá solicitar un permiso de 15 días sin sueldo por año, que deberá ser concedido si lo solicita con un preaviso de 15 días.

No se podrá otorgar un mismo tipo de permiso a dos personas por el mismo hecho causante, salvo que lo ejerzan de forma alternativa y que el plazo global no supere el establecido como máximo para cada tipo de permiso.

Cualquier permiso no retribuido, licencia o excedencia deberá solicitarse telemáticamente con antelación suficiente a la DG del CSUC, que resolverá de forma motivada en cada caso.

Artículo 47. Reducción de jornada

Las reducciones de jornadas establecidas en este convenio son incompatibles con la autorización de compatibilidad que quedará suspendida de oficio hasta la finalización del plazo de reducción.

Tampoco podrá concederse la reducción de jornada a dos personas trabajadoras del CSUC por el mismo hecho causante, salvo que la ejerzan de forma alternativa y sin que el plazo global supere el establecido como máximo.

47.1. Reducción de jornada con reducción proporcional de las retribuciones

Todo el personal del CSUC, previa solicitud y aprobación por parte de su jefe/a inmediato y de la DG, podrá realizar una reducción de jornada temporal con reducción proporcional de retribuciones por interés particular desde un octavo hasta la mitad de la jornada establecida con el informe previo de su jefe especificando que no afecta a las necesidades de servicio. El período de solicitud es como mínimo de un año, y no podrá volver a solicitarse hasta pasado un año desde su restablecimiento.

47.2. Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

Las personas con una discapacidad legalmente reconocida que, por este motivo, deben recibir tratamiento en centros públicos o privados, tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo equivalente al tiempo que deben dedicar a ella, sin pérdida de sus retribuciones íntegras.

Para disfrutar de esta reducción es necesario un informe del servicio médico correspondiente que justifique la necesidad del tratamiento, la periodicidad o duración aproximada y la necesidad que se lleve a cabo en horario laboral.

47.3. Reducción de jornada para personas con enfermedades de especial gravedad

Las personas afectadas por este tipo de enfermedad podrán optar por reincorporarse después de su baja médica en las condiciones que establece la normativa vigente.

Artículo 48. Licencias

Se podrán conceder licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con el puesto de trabajo, siempre que sea autorizada por la DG. Si esta licencia se concede por interés propio del CSUC, el personal tendrá derecho a percibir todas las retribuciones.

Se podrán conceder licencias por asuntos propios sin retribución, cuya duración no podrá exceder en ningún caso de 4 meses cada dos años. La concesión de esta licencia está subordinada a las necesidades de servicio.

Los períodos de licencia no computarán a efectos de antigüedad.

Cualquier permiso no retribuido, licencia o excedencia deberá solicitarse telemáticamente y con la suficiente antelación a la DG del CSUC, que resolverá de forma motivada en cada caso.

Artículo 49. Suspensión de contratos. Excedencias

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 45 y siguientes del ET, los/las trabajadores/as con contrato indefinido tienen derecho a la suspensión de su contrato en los siguientes supuestos:

El /La trabajador/a fijo/a con al menos dos años de antigüedad en el Consorcio puede solicitar el pase a situación de excedente por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, sin derecho a percibir retribución y sin que el período de excedencia se compute como antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez si han transcurrido 4 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria. El/la trabajador/a excedente conservará tan sólo el derecho preferente al reingreso cuando exista una vacante del mismo grupo y categoría profesional.

Las condiciones aplicables a las excedencias relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal son las que se recogen a continuación:

49.1. Excedencias con derecho a reserva de puesto de trabajo:

- Excedencia voluntaria por cuidado de una hija o hijo: se puede solicitar en cualquier momento a partir del nacimiento o de la sentencia o resolución judicial de constitución de la adopción o del acogimiento. Tiene una duración máxima de 3 años a contar desde la fecha del nacimiento o de la sentencia o resolución judicial en el caso de acogimiento o adopción. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios. Asimismo, durante todo el período de excedencia, la persona afectada tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.
- Excedencia voluntaria por atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.
- En cualquiera de los casos anteriores, si dos o más trabajadores/as generaran este derecho para una misma persona causante, el CSUC podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas del interés del CSUC.

- Excedencia voluntaria por violencia sexual: se otorga a las víctimas de violencia sexual por el tiempo que soliciten. El período de excedencia computa a efectos de reconocimiento de trienios y comporta la reserva del mismo puesto de trabajo durante el período necesario. En este caso, no será necesario un período previo de permanencia en el CSUC.
- Excedencia forzosa: podrá solicitarse cuando el personal sea designado o escogido para un cargo público que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. De no hacerlo en el plazo previsto, pasará automáticamente a excedencia voluntaria. El personal con contrato temporal que sea cargo electo parlamentario y municipal tendrá derecho también a esa excedencia.

El personal con contrato temporal tendrá derecho a la excedencia por cuidado de una hija o hijo y por cuidado de un familiar hasta segundo grado con las características descritas anteriormente.

49.2. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo:

- Excedencia voluntaria por incompatibilidad: el/la trabajador/a que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por uno de los puestos de trabajo, quedará en aquél del que cese en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia voluntaria por interés particular: la podrán solicitar los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en la normativa, quedando su concesión subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

49.3. En todos los casos, salvo razón de fuerza mayor, deberá solicitarse la excedencia con una antelación de un mes.

No se pueden acumular dos períodos de excedencia en caso de que ocurra una nueva causa, salvo en los casos de violencia sexual. Si durante el período de excedencia aparece un nuevo supuesto que da derecho a otro período de excedencia, el inicio de éste pone fin al primero.

Una vez finalizada la excedencia, la persona que desee reingresar deberá solicitarlo con una antelación mínima de un mes.

CAPÍTULO SÉPTIMO. Formación, perfeccionamiento y progresión profesional

Artículo 50. Formación

Con el objetivo de contribuir a la adaptación de los servicios a los cambios originados por las innovaciones tecnológicas y de gestión, a las demandas sociales e institucionales y al desarrollo personal y profesional del personal, se realizará anualmente un plan de formación que tendrá como objetivos básicos:

- Capacitar y actualizar la formación del personal para desarrollar eficazmente sus funciones, alcanzar los objetivos del CSUC, así como promover el bienestar y la salud del personal.
- Capacitar y actualizar la formación del personal para mejorar sus competencias, con vistas al cumplimiento de los logros establecidos en el plan de progresión profesional.

El CSUC facilitará un mínimo de 20 horas anuales de formación a su personal, siempre que no perjudique a las necesidades del servicio para realizar cursos de perfeccionamiento directamente relacionados con su puesto de trabajo, así como el acceso a cursos para la reclasificación y capacitación profesional. Las personas trabajadoras pueden asistir a cursos de formación de interés profesional no impartidos por el CSUC, siempre y cuando se autorice previamente su realización. Asimismo, se facilitará la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales relacionados con la actividad del CSUC.

El CSUC ofrece cursos de asistencia libre para su personal. En determinados casos, se requerirá la recuperación de las horas lectivas cursadas. Cuando así sea, el Consorcio avisará previamente a todo el personal interesado a fin de que valoren su participación en el curso. El personal participante asume la obligación de recuperación de las horas correspondientes.

Artículo 51. Plan de carrera y evaluación competencial

Con el fin de promover la actualización y el perfeccionamiento de la calificación profesional de su personal, se establece un modelo de plan de carrera horizontal, en el que se conjugan las necesidades organizativas del CSUC, así como los intereses de su personal. En cualquier caso, se basará en criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

51.1. Plan de carrera horizontal

Se establece un sistema de carrera profesional horizontal al que se podrá acoger a todo el personal del Consorcio que haya adquirido determinado grado de autonomía, de gestión de la complejidad, y eficiencia para desarrollar sus funciones.

La DG del CSUC y el CE estudiarán la implementación y evaluación del sistema de carrera horizontal. La propuesta se elevará al órgano de gobierno correspondiente para su aprobación.

Los niveles profesionales atribuidos a los puestos de trabajo de cada grupo profesional y categoría son los que se detallan a continuación:

GRUPO I

Categoría de Director/a de Área

El nivel 1 es el básico de esa categoría.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 5 años de prestación de servicios en el mismo ámbito de actuación.
- Autonomía: haber alcanzado el máximo nivel de las competencias establecidas en el grupo profesional.
- Complejidad: haber adquirido una amplitud de conocimientos para asumir funciones de alta complejidad y diversidad, interrelacionando los distintos ámbitos del área.

Categoría de Director/a Adjunto/a

Nivel 1: es el único de esta categoría.

Grupo II

Categoría Técnico/a Senior

El nivel 1 es el básico del grupo y categoría.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 5 años de prestación de servicios en el mismo ámbito de actuación.
- Autonomía: haber adquirido la capacidad de tomar decisiones de forma independiente para liderar proyectos o equipos, pudiendo dar respuestas a nuevas situaciones sin modelos definidos previamente en el ámbito de actuación del puesto de trabajo.

El nivel 3 se podrá alcanzar si el /la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 10 años de prestación de servicios en el ámbito de actuación.
- Autonomía: haber alcanzado las competencias máximas establecidas en la categoría profesional.
- Complejidad: haber adquirido conocimientos suficientemente amplios para asumir funciones de complejidad y diversidad en el ámbito de actuación del puesto de trabajo.

Categoría de Jefe/a de Unidad

El nivel 1 es el básico de esa categoría.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 5 años de prestación de servicios en el mismo ámbito de actuación.
- Autonomía: haber adquirido la capacidad de liderar el equipo.

El nivel 3 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 10 años de prestación de servicios en el propio ámbito de actuación.
- Autonomía: haber adquirido la capacidad de tomar decisiones y liderar al equipo de forma adecuada en el ámbito de actuación del puesto de trabajo, generando nuevas propuestas de funcionamiento del equipo. Haber alcanzado las competencias máximas establecidas en la categoría profesional.
- Complejidad: haber adquirido conocimientos suficientemente amplios para asumir funciones de complejidad y diversidad en el ámbito de actuación del puesto de trabajo.

Categoría de Jefe/a de Departamento

El nivel 1 es el básico de esa categoría.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 5 años de prestación de servicios en el mismo ámbito de actuación.
- Autonomía: haber adquirido la capacidad de liderar el equipo de forma autónoma. Tener una actitud proactiva hacia su puesto de trabajo y haber adquirido la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma.

El nivel 3 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo 10 años de prestación de servicios en el propio ámbito de actuación.
- Autonomía: haber adquirido la capacidad de tomar decisiones estratégicas y liderar el equipo de forma independiente pudiendo generar respuestas a nuevas situaciones sin modelos definidos previamente en el ámbito de actuación del puesto de trabajo. Haber alcanzado las competencias establecidas en la categoría profesional.
- Complejidad: haber adquirido conocimientos suficientemente amplios para asumir funciones de complejidad y diversidades en el ámbito de actuación del puesto de trabajo.

Grupo III

El nivel 1 es el básico de la categoría y es atribuible a una persona que teniendo los estudios requeridos no dispone de ninguna experiencia profesional.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo de 2 años de prestación de servicios en el CSUC o acreditación de experiencia previa profesional equiparable.
- Autonomía: tener una actitud activa hacia el trabajo y haber adquirido la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma dentro del ámbito de actuación establecido por el puesto de trabajo, pudiendo generar respuestas a las nuevas situaciones sin modelos definidos previamente.

GRUPO IV

Categoría de Técnico/a Especialista de oficios

El nivel 1 es el básico de la categoría y es el atribuible a una persona que teniendo los estudios requeridos no dispone de ninguna experiencia profesional.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo de 2 años de prestación de servicios en el CSUC o acreditación de experiencia previa profesional equiparable.
- Autonomía: tener una actitud activa hacia el trabajo y haber adquirido la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma dentro del ámbito de actuación establecido por el puesto de trabajo, pudiendo generar respuestas a las nuevas situaciones sin modelos definidos previamente.

Categoría de Técnico/a de Administración

El nivel 1 es el básico de la categoría y es el atribuible a una persona que teniendo los estudios requeridos no dispone de ninguna experiencia profesional.

El nivel 2 se podrá alcanzar si el/la trabajador/a cumple los siguientes requisitos:

- Mínimo de 2 años de prestación de servicios en el CSUC o acreditación de experiencia previa profesional equiparable.
- Autonomía: tener una actitud activa hacia el trabajo y haber adquirido la capacidad de tomar decisiones de forma autónoma dentro del ámbito de actuación establecido para el puesto de trabajo, pudiendo generar respuestas a las nuevas situaciones sin modelos definidos previamente.

CAPÍTULO OCTAVO. Seguridad y Salud laboral

Artículo 52. Seguridad y Salud laboral

El Consorcio considera que las personas son el principal valor de la organización y, por esta razón, aparte de otras cuestiones tratadas en otros apartados, dado que la seguridad y salud en el trabajo son un derecho y, a su vez, una obligación, por lo que, se establece que la seguridad y salud laboral es un factor esencial en su gestión.

Por esta razón, el Consorcio debe proteger a su personal en el ejercicio de sus tareas, defendiendo su dignidad y seguridad. En consecuencia, el personal del CSUC tiene derecho a ser asistido y protegido por la DG ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación, y en general, cualquier atentado contra su persona o bienes por razón del ejercicio de sus funciones.

En coherencia con estos principios, se establecen los siguientes compromisos desde la DG:

- Cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Potenciar una política de comunicación, diálogo, consulta y participación de todo el personal, mediante sus representantes, de acuerdo con criterios de transparencia y objetividad.
- Disponer de un modelo de gestión preventiva destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo y a la integración de la prevención en todos los ámbitos de la organización, actividades y decisiones del Consorcio.
- Garantizar la formación del personal, la información y también la vigilancia periódica de su estado de salud dependiendo de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo.
- Velar por que nadie tenga que soportar abusos, calumnias, acoso psicológico, sexual, por razón de género ni de ningún otro tipo.

Son infracciones laborales las acciones u omisiones del CSUC contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este convenio en materia laboral y de seguridad y salud laboral, tipificadas y sancionadas en el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Todo el personal del Consorcio es responsable de conocer, comprender y llevar a la práctica esta política.

Dada la importancia de garantizar la seguridad y la salud de todo el personal en todos los aspectos relacionados con el trabajo, ambas partes se comprometen a colaborar en estos objetivos.

De acuerdo con la normativa legal establecida en cada momento, el Consorcio podrá decidir la modalidad de servicio de prevención que más se adecue a sus necesidades, garantizando en todo momento la seguridad y salud de su personal.

CAPÍTULO NOVENO. Régimen disciplinario

Artículo 53. Responsabilidad disciplinaria

El personal puede ser sancionado por la DG del Consorcio por la comisión de las faltas que se tipifican en los artículos siguientes, previa tramitación del expediente disciplinario correspondiente de acuerdo con las disposiciones de este convenio.

Artículo 54. Clasificación de las faltas

Para el personal acogido al presente convenio, se estipulan tres tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

54.1. Son faltas leves:

- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- Tres faltas de puntualidad injustificada en el puesto de trabajo durante treinta días sin causa justificada.
- Una falta injustificada de asistencia en el trabajo en el plazo de treinta días.
- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte en el trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- La incorrección con el público/clientes y con los compañeros/as, sean subordinados/as, del mismo nivel o superior.
- El atraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas asignadas, sin causa objetiva que lo justifique.
- La falta de higiene y aseo personales.
- No comunicar en el plazo de un mes los cambios de domicilio o situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de seguridad social, siempre que puedan acarrear alguna sanción al CSUC.
- La embriaguez ocasional o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El descuido en la conservación de los locales, materiales, equipamiento y documentos de los servicios que se realizan.
- Por lo general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.
- El abandono del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al servicio.
- El incumplimiento reiterativo de fichar cada vez que se efectúe una entrada o salida del centro de trabajo y/o en todas aquellas incidencias que impliquen no estar en el puesto de trabajo, incluida la pausa de desayuno y la pausa obligatoria para el almuerzo.
- El incumplimiento no justificado del cómputo de horas o del horario laboral vigente en cada momento.
- El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no den lugar a una situación de incompatibilidad.

54.2. Son faltas graves:

- La desconsideración con el público/clientes en la prestación del servicio.
- El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, cuando se pueda derivar un riesgo para la salud y la integridad física del/de la trabajador/a o de sus compañeros/as.
- Más de tres y menos de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de treinta días.

- La carencia de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días en un mes.
- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, inferiores y resto de los/las compañeros/as.
- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/las superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La reincidencia en falta leve en un plazo de sesenta días.
- El abandono del trabajo sin causa justificada que produzca perjuicio al servicio.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia propia o de un/a compañero/a, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en el Consorcio.
- La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, sistemas o documentos de los servicios.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, que requieran solicitar la compatibilidad, sin haberla solicitado.
- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el CSUC.
- La reincidencia en una falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre cuando se hayan producido sanciones por ello.
- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- Realizar sin el permiso adecuado y de forma ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios puestos a su disposición como trabajador/a del CSUC.
- La embriaguez o toxicomanía no habitual cuando repercuta en el trabajo siempre y cuando no ponga en peligro a las personas o bienes del Consorcio.
- La intervención en un procedimiento de cualquier tipo cuando concurren causas de abstención legalmente establecidas.

54.3. Son faltas muy graves:

- El fraude, la deslealtad, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El hurto o robo, tanto a cualquier persona del CSUC como a cualquier persona dentro de los locales del Consorcio o fuera, durante la prestación del servicio.
- La continua y habitual falta de higiene y limpieza personal que produzca quejas justificadas del personal del CSUC, habiendo sido el trabajador/a amonestado previamente por escrito.
- Realizar de forma continuada y sin el adecuado permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar los medios telemáticos puestos a disposición del personal para actividades personales.
- El envío de uno o más correos electrónicos, o el acceso voluntario a una página o sitio web utilizando los medios corporativos, si el contenido de dicho acceso tiene carácter

racista, sexista, violento o pornográfico o puede dañar la imagen del CSUC, de los entes consorciados o de los/las trabajadores/as.

- El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- Más de nueve faltas injustificadas de puntualidad en un plazo de treinta días o durante más de 20 días en el trimestre.
- La carencia de asistencia al trabajo no justificada de tres o más días en un mes.
- El abandono injustificado y reiterado de las responsabilidades del puesto de trabajo.
- El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando esta circunstancia dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- Todo comportamiento que atente al respeto de la intimidad y la dignidad de un/a trabajador/a mediante la ofensa física o verbal de carácter sexual. Si esta conducta o comportamiento se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, o la no habitual, cuando ponga en peligro la seguridad de las personas o bienes.
- El acoso laboral.
- Toda situación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o domicilio, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de cualquiera de las situaciones anteriores.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al CSUC o a la ciudadanía.
- El incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- La prevalencia de la condición de trabajador/a del CSUC a fin de obtener un beneficio indebido para sí mismo o para otra persona.
- La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de las personas y perjudicarlas moralmente.
- La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, si se comete en los seis meses siguientes a la comisión de la primera infracción.

Artículo 55. Sanciones

Las sanciones que pueden imponerse en función de la calificación de las faltas son las siguientes:

55.1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Descuento provisional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

55.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Suspensión del derecho a concurrir a procesos de promoción interna por un período de uno a dos años.
- Destitución del cargo de mando.

55.3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para acceder a los procesos de promoción interna y de progresión profesional por un período de dos a seis años.
- Destitución del cargo de mando.
- Despido.

Los/Las jefes/as superiores que toleren o encubran las faltas del personal a su cargo incurrirán en responsabilidad y recibirán la corrección y sanción que sea procedente.

Artículo 56. Prescripción de faltas y sanciones

Las infracciones leves prescriben a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

Las sanciones motivadas por faltas graves o muy graves tendrán que ser comunicadas por escrito al personal afectado, haciendo constar la fecha y los hechos que la justifican. En caso de sanciones graves o muy graves se dará audiencia al interesado.

El plazo de prescripción de las faltas comienza a contar desde que se ha tenido conocimiento. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Una vez prescritas las faltas y sanciones, la falta deberá eliminarse del expediente personal.

Artículo 57. Procedimiento sancionador

57.1. La DG del CSUC es la competente para incoar y resolver un expediente disciplinario.

En cualquiera de los casos, la obligación que después se determina de informar al Comité de Empresa debe efectuarse poniendo en su conocimiento los datos que sean estrictamente necesarios.

En los expedientes por faltas leves o graves, el/la trabajador/a debe tener opción de dar o denegar su consentimiento a la cesión de datos al inicio del expediente disciplinario, incluyendo esta previsión en la resolución de incoación del expediente a notificarle.

En los expedientes disciplinarios por faltas muy graves, la persona trabajadora debe tener también la misma opción en relación con el inicio del expediente disciplinario, la comunicación de la propuesta de resolución y el pliego de cargos. En cuanto a la sanción, no es necesario el consentimiento porque ET habilita legalmente esta comunicación.

Para la imposición de sanciones leves será suficiente la comunicación de la sanción por escrito al CE y al interesado.

57.2. El procedimiento de faltas graves y muy graves será:

1.- La DG designará a la persona encargada de la instrucción y le notificará por escrito, así como también al CE.

2.- La persona instructora dispondrá de un plazo de quince días laborables a contar desde la fecha de notificación, para proponer el archivo de las actuaciones, el sobreseimiento del expediente, o formular el pliego de cargos y todo lo que estime conveniente con relación a la aplicación de medidas preventivas en su caso. La decisión deberá comunicarse a la persona afectada, así como al CE., que está obligado a guardar reserva sobre el procedimiento.

3.- La persona afectada dispone de un plazo de quince días laborables a contar a partir de la notificación del pliego de cargos para presentar el pliego de descargos con las alegaciones y/o documentos que considere convenientes para su defensa, y si lo considera oportuno, proponer la práctica de las pruebas que considere adecuadas en su defensa. En ese mismo plazo, el CE podrá presentar informe o escrito de alegaciones.

4.- En caso de que se haya propuesto la práctica de pruebas, la persona instructora debe valorar su admisibilidad justificadamente y proceder a la práctica de éstas siempre que lo considere necesario para el esclarecimiento de los hechos en un plazo máximo de quince días laborables. El resultado de la práctica de la prueba se incorporará en el expediente disciplinario.

5.- Una vez realizados los anteriores trámites, la persona instructora debe formular propuesta de resolución en el plazo de 10 días laborables, en la que debe determinar los hechos que considera probados, la infracción que constituyen, y la sanción que propone. Esta propuesta de resolución se notifica a la persona interesada.

6.- La persona afectada puede formular sus alegaciones a la propuesta de resolución en el plazo máximo de cinco días laborables a contar desde la notificación de la misma.

7.- Una vez transcurrido el plazo anterior, la persona instructora debe remitir el expediente completo a la DG para que dicte resolución en un plazo máximo de 10 días laborables. Esta resolución debe notificarse por escrito a la persona afectada y al CE en un plazo máximo de diez días a contar a partir del día en que fue dictada.

Contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, las personas interesadas pueden interponer recurso de alzada ante el Consejo de Gobierno del CSUC en el plazo de un mes a

contar desde el día siguiente de su notificación, de conformidad con la ley 39/2015 del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

Contra la resolución del Consejo de Gobierno podrá interponerse reclamación previa a la vía jurisdiccional social.

CAPÍTULO DÉCIMO. Mejoras sociales

Artículo 58. Jubilación

Como elemento de participación y colaboración en las políticas de empleo del país, ambas partes consideran importante definir las condiciones de jubilación del personal del CSUC.

58.1. Jubilación ordinaria

Los/Las trabajadores del CSUC se jubilarán en el momento en que cumplen la edad de jubilación establecida por la Seguridad Social, siempre que disfruten de los años cotizados necesarios de acuerdo con la legislación vigente.

58.2. Jubilación parcial

Los trabajadores contratados a jornada completa que reúnan las condiciones exigidas por la normativa podrán acceder a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación vigente y siempre que la DG del CSUC lo autorice.

58.3. Jubilación anticipada

Las personas que, con una edad de máximo dos años anteriores a la edad de jubilación establecida por la Seguridad Social opten por causar baja por jubilación voluntaria y acrediten un mínimo de 15 años de servicios prestados, tendrán derecho a percibir, junto con la liquidación de haberes que les corresponda, una compensación por los siguientes importes:

- Con un año de adelanto: cuatro mensualidades de las retribuciones reales.
- Con dos años de adelanto: seis mensualidades de las retribuciones reales.

El importe de cada mensualidad será equivalente a 1/14 parte (o a la fracción que corresponda) del salario anual.

La compensación sólo podrá percibirse si se accede a la jubilación anticipada con aplicación de los coeficientes reductores sobre la pensión de jubilación.

A efectos de reconocimiento de los derechos económicos que se establecen en el apartado anterior, la solicitud de baja deberá presentarse como mínimo 30 días naturales antes de la fecha en que se solicite. Como fecha inicial del cómputo se entiende siempre la presentación de solicitud de la baja. Si ésta se solicita transcurrido este plazo, se concederá la baja con la retribución correspondiente a la anualidad inmediatamente inferior.

El importe de cada mensualidad será el equivalente al salario anual bruto de la persona.

Artículo 59. Responsabilidad civil

El CSUC se hará cargo, por sí mismo o mediante la cobertura de una póliza de seguros realizada al efecto, de la responsabilidad civil de todo el personal siempre que el hecho ocurra para la realización de cualquier actuación que éste personal lleve a cabo en relación con las funciones para las que haya sido contratado o que le hayan sido encomendadas, ya sea dentro o fuera del centro de trabajo, sin perjuicio de poder ejercer el derecho de repetición cuando legalmente proceda.

Artículo 60. Otros Seguros

El personal laboral dispone de un seguro de accidentes colectivo de 18.000 € para muerte y de 36.000 € en caso de invalidez.

Artículo 61. Incapacidad Temporal

Al personal en situación de incapacidad temporal permanente derivada de contingencias comunes o profesionales, se le reconoce un complemento de la prestación económica de incapacidad temporal que garantiza el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior al inicio de la incapacidad temporal.

Artículo 62. Anticipos

Todo el personal con más de dos años de antigüedad en el CSUC puede solicitar a la DG un anticipo sin interés, hasta el importe de dos mensualidades netas de su salario al año. La autorización o denegación estará condicionada a la situación de tesorería del CSUC. La devolución del anticipo se realizará con una deducción mensual en base al plazo planteado por el trabajador/a, que como máximo puede ser de 12 mensualidades, o con el importe de las pagas extraordinarias del año.

Si se produce la extinción de la relación laboral, y una vez efectuado el finiquito correspondiente existe una diferencia en contra del trabajador y a favor del CSUC por no haber liquidado aquel trabajador, en su totalidad, los anticipos recibidos, deberá reintegrar esta diferencia dentro de los quince días siguientes al de la comunicación de dicho finiquito; transcurrido dicho período se exigirá el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

Para solicitar un anticipo es necesario no tener pendiente de devolución ningún otro anticipo.

Artículo 63. Fondo de acción social

El Consorcio dotará, dentro de los límites que marque la normativa vigente y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria, un Fondo de Acción Social.

La DG y el CE constituirán una comisión para fijar las ayudas y criterios para la concesión de las diferentes ayudas, y los baremos que regularán su aplicación.

Artículo 64. Plan de pensiones

El CSUC mantendrá un plan de pensiones a favor de los trabajadores/as y realizará aportaciones en función de la asignación presupuestaria que determine la Ley de presupuestos vigente.

Artículo 65. Plan de igualdad

El CSUC dispondrá de un plan de igualdad y tiene la obligación de tratar de forma igualitaria y de ofrecer las mismas oportunidades a todas las personas en todos los ámbitos, en especial, el del acceso al empleo, la formación y promoción profesionales, y las condiciones de trabajo, sin discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o identidad de género.

El ámbito responsable de personas debe elaborar el plan de igualdad, y su desarrollo debe negociarse de forma colectiva con las personas representantes de las personas trabajadoras.

La implantación del Plan de Igualdad debe cumplir los siguientes principios:

- a) Integrar la igualdad de oportunidades entre personas de los distintos sexos e identidades de género en la organización como principio básico y transversal.
- b) Incluir este principio en los objetivos de la política del CSUC y, particularmente, en la política de gestión de personal.
- c) Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como personales, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Se constituirá una Comisión de Igualdad paritaria, integrada por 4 miembros, con la siguiente composición:

- a) la persona que ejerza la Dirección Adjunta del CSUC.
- b) Una persona de la plantilla del CSUC con responsabilidades técnicas.
- c) Dos personas miembros del Comité de empresa.

Las funciones de esta Comisión son:

- a) Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre personas de distinto sexo e identidad de género.
- b) Informar al personal sobre el Plan de Igualdad y sensibilizarle en relación con su importancia y la necesidad de participar activamente en la fase de diagnóstico, elaboración e implantación.
- c) Colaborar en la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad.
- d) Colaborar en la definición, validación e implantación del Plan de Igualdad.
- e) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- f) Realizar, evaluar y aprobar las acciones de mejora.

La Comisión debe reunirse semestralmente y es convocada y coordinada por la Dirección Adjunta.

CAPÍTULO UNDÉCIMO. Representación colectiva

Artículo 66. Derechos sindicales

66.1. El Consorcio respeta y garantiza el derecho a la libre sindicación y organización del personal afectado por este Convenio, y a no discriminar, perjudicar o sancionar con motivo de su afiliación y ejercicio de derechos sindicales, sin ningún tipo de exclusión por pertenecer a un determinado grupo o puesto de trabajo.

66.2. El CSUC procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad.

66.3. Se garantizará el derecho que tiene el personal de reunirse en asamblea en el mismo centro, previa notificación al CSUC, siempre que no perturbe el normal desarrollo de las actividades y servicios y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

66.4. Los/Las representantes sindicales que participen en la comisión negociadora del presente convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 67. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as del CSUC para la defensa de sus intereses. De acuerdo con lo que prevé el ET, el CE tiene las competencias, las capacidades, el sigilo profesional y las garantías que especifican los artículos 64, 65 y 68 respectivamente del ET.

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales del personal, tendrán las siguientes competencias, garantías y facultades:

- a) Proponer todas las mejoras que consideren beneficiosas para la organización del trabajo y su optimización y racionalización.
- b) Ser consultados en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo según el artículo 41 del ET.
- c) Ser informados de los casos de movilidad funcional de carácter urgente, las permutas voluntarias y autorizadas y los procesos de provisión interna y externa.
- d) La garantía de no ser discriminado/a en su promoción profesional por razón del desarrollo de su labor de representación.
- e) La libre expresión individual o colegiada de sus opiniones en las materias derivadas de su representación.
- f) La facultad de publicar y distribuir, sin perturbar el desarrollo del trabajo, las comunicaciones de interés profesional o laboral.
- g) Todas aquellas que se deriven de este convenio.

Artículo 68. Crédito horario

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del ET.

Los miembros del CE podrán acumular las horas de los distintos miembros en favor de uno o varios de sus componentes, sin que en ningún caso se supere el máximo total de horas establecido legalmente.

Artículo 69. Derecho de reunión

Se reconoce el derecho de reunión de los/las trabajadores/as del Consorcio en la forma prevista en los artículos 77 y siguientes del ET.

Los/Las representantes de los trabajadores/as podrán convocar reuniones en el centro de trabajo dentro del horario laboral siempre y cuando no se perjudique la prestación de servicios.

El preaviso de la convocatoria deberá realizarse a la DG con una antelación mínima de 2 días laborables, acompañado del orden del día a tratar y, en su caso, del comunicado de asistencia de personas que no formen parte del Consorcio.

El Consorcio facilitará al Comité de Empresa los medios materiales y logísticos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Durante la vigencia de este Convenio, las referencias a la Comisión Negociadora se entenderán hechas en la proporción de la Comisión Negociadora constituida para la negociación del presente convenio colectivo, hasta la finalización del próximo proceso electoral de carácter general.

Segunda. El Plan de carrera horizontal se aplicará en la medida en que el CSUC obtenga disponibilidad presupuestaria para ello.

Tercera. El complemento de vinculación (trienios) se aplicará en la medida en que el CSUC obtenga disponibilidad presupuestaria para ello. A estos efectos se solicitará el incremento de presupuesto.

Cuarta. El fondo de acción social queda en suspenso hasta que la ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya así lo recoja y las disponibilidades presupuestarias del CSUC lo permitan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. En un período máximo de 6 meses desde la firma del convenio se hará efectivo un pago de un único año por el concepto de progresión profesional de los años 2021 y 2022. Antes de realizar el pago, la DG, previo análisis de las propuestas presentadas, determinará cuáles son aquellas que deben hacerse efectivas.

La cantidad que se abone por este concepto se incorporará en las retribuciones ordinarias de las personas afectadas a efectos de transformación de la retribución actual a la derivada de la aplicación de las tablas retributivas del convenio.

En el supuesto de que la aplicación de la nueva tabla retributiva signifique un incremento igual o superior al previsto en concepto de progresión profesional, este incremento absorberá la cantidad derivada del complemento de progresión profesional y, por tanto, en el año 2023 se retribuirá exclusivamente de acuerdo con las nuevas tablas. En caso contrario, las personas afectadas recibirán un complemento “ad personam” por la diferencia.

Segunda. En el caso excepcional de que personas contratadas temporalmente quieran acceder a un puesto de trabajo estructural y no cumplan los requisitos de titulación establecidos, se les dará un plazo máximo de dos cursos académicos a partir del curso siguiente a la aprobación de este convenio a fin de que finalicen los estudios correspondientes.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Todas las condiciones de trabajo y retributivas vigentes con anterioridad a la firma del presente Convenio quedan expresamente derogadas y sustituidas por este redactado.

Anexo I. Tabla salarial

| Grupo | Categoría | | Retribución total/año | Sueldo base | Complemento mando | Complemento de nivel profesional | Complemento de nivel | |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------------|-----------------------|-------------|-------------------|----------------------------------|----------------------|----------|
| I | Director/a Adjunto/a | nivell 1 | 81.149,25 | 29.130,50 | 20.807,50 | 15.605,63 | 15.605,63 | |
| | Director/a Área | 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 | |
| | Jefe/a de Departamento | nivell 1 | 52.018,75 | 26.009,38 | 10.403,75 | 10.403,75 | 5.201,88 | |
| II | | 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 | |
| | Jefe/a Unidad | 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 | |
| | Técnico/a Senior | 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 | Técnico/a Junior | 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 |
| Técnico/a especialista de oficios | | nivell 1 | 28.090,13 | 20.807,50 | - | 3.121,13 | 4.161,50 | |
| IV | | nivell 2 | 30.170,88 | 20.807,50 | - | 4.161,50 | 5.201,88 | |
| | Técnico/a de Administración | 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 | |
| | | | | | | | | |

| Trienios | Trienio |
|----------------------------|---------|
| Jefes/as Grupo I y II | 57,45 |
| Técnicos/as grupo II y III | 52,13 |
| Grupo IV | 46,81 |

Complemento de especial responsabilidad hasta 9.363

| Complemento de Jefe/a e.f. | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| Director/a de Área e.f. | 723,91 para jefe/a de Departamento |
| Jefe/a de Departamento e.f. | 376,41 para jefe/a de Unidad |
| Jefe/a de Unidad e.f. | 244,66 para técnico/a senior |

| Supervisión y Seguimiento del Servicio 24x7 (SS S24x7) | | |
|--|----------|-------------------------------------|
| Guardias | | |
| • Fin de semana normal | 405,63 | |
| • Fin de semana de 3 días | 567,88 | |
| • Festivos en martes - jueves | 243,39 | |
| • Reyes | 425,91 | 1d (1 festivo) |
| • Semana Santa | 1.277,74 | 4d (4 festivos) |
| • Navidad | 872,10 | 3d (2 festivos) |
| • Fin de Año | 588,17 | 2d (1 festivo) |
| • Reyes'23 | 750,42 | 3d (1 festivo) |
| Disponibilidad | | |
| • Laborable ordinario | 19,95 | €/día (8 h/d), de las 9 a las 21 h. |
| • Laborable reducido | 38,26 | €/día (7 h/d), del 15-06 al 13-09 |
| • Laborable continuado | 41,47 | €/día (5,5 - 6,0 h/d) |
| • Festivo diurno | 78,16 | €/día, de las 9 a las 21 horas |
| • Fin de Año | 627,23 | 7d |
| • Reyes | 627,23 | 7d |
| • Semana Santa | 1.152,77 | 8d |
| • Navidad | 1.152,77 | 8d |
| • Fin de Año | 896,60 | 6d |
| • Reyes'23 | 961,43 | 7d |
| Prolongación horario por servicios críticos | | |
| • Laboral diurno | 25,84 | €/día, de las 9 a las 21 horas |
| • Laborable nocturno | 101,61 | €/noche, de las 21 a las 9 horas |
| • Festivo diurno | 45,21 | €/día, de las 9 a las 21 horas |
| • Festivo nocturno | 117,25 | €/noche, de las 21 a las 9 horas |

| Horas extraordinarias | |
|-----------------------|-------|
| Laborable | 25,14 |
| Nocturna | 29,16 |
| Festiva | 34,94 |

Barcelona a 1 de junio de 2023

Firmante por el CSUC:

Firmantes por los representantes de los trabajadores: