

1. PACTE EMPRESA DE 27 DE JULIOL DE 2010
2. Modificacions del pacte d'empresa referides al permís per matrimoni i al permís per trasllat de domicili, vigents de de gener de 2019.

ACTA COMISSIÓ PARITÀRIA

Dia: 27 de juliol de 2010

Hora: 13 h

Assistents:

De l'empresa: Pilar López, Esther Reyes, Elvira Riera, Montserrat Capdevila

Del Comitè d'Empresa: Albert Fabà, Anna González (CCOO), Eulàlia Panyella i Rosa Carbó (UGT)

Ordre del dia:

1. Proposta de pacte d'empresa
2. Horari conflictiu

Desenvolupament de la reunió:

Punt 1. Proposta de pacte d'empresa

El conveni col·lectiu vigent a tots els efectes és el Conveni col·lectiu de treball del Consorci per a la Normalització Lingüística per als anys 2006-2007 (codi de conveni 7900762) DOGC, 13/06/2007. Resolució TRE/1736/2007.

Tanmateix, atès que és una funció de la Comissió Paritària del CPNL, d'acord a l'article 10 del conveni actualment vigent, "estudiar els possibles temes que calgui desenvolupar, com també els problemes o les qüestions que li siguin proposats per les parts en aspectes derivats del conveni", la Comissió Paritària del CPNL acorda desenvolupar el conveni actualment vigent en els següents aspectes, que es faran efectius, en la majoria dels casos, a partir de l'1 de setembre de 2010.

No obstant això, atès que l'acord assolit a la Mesa Negociadora del conveni 2008-2012 del CPNL, tal com diu l'acta de 8 d'abril de 2010, supedita el vist-i-plau del Consell d'Administració del CPNL a la decisió que prengui la Subcomissió de Retribucions de la Comissió de Coordinació Corporativa de la Generalitat de Catalunya, en el supòsit que algun dels punts que decideixi l'esmentada subcomissió entrin en contradicció amb alguns dels acords d'aquesta acta, s'entendrà que caldrà renegociar els esmentats acords, bé a la Comissió Paritària, bé a la Mesa de negociació del conveni.

1. Incorporar els següents acords.

CONVENI ACTUAL. Article 17. Mobilitat funcional i geogràfica.

→ Desenvolupament acordat

- **Mobilitat per raó de violència de gènere.**

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi vacant en qualsevol dels centres de treball del CPNL. La treballadora decidirà quins dels llocs vacants li és més convenient. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una duració inicial de sis mesos, durant el qual es reservarà el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc anterior o continuar en el nou.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

Aquesta situació s'acreditarà amb l'ordre de protecció a favor de la víctima, d'acord al que estableix la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

CONVENI ACTUAL. Capítol 10. Permisos.

→ Desenvolupament acordat

- **Flexibilitat horària recuperable**

El personal amb persones a càrrec pot adaptar, de mutu acord amb el CPNL, la distribució de la seva jornada de treball segons les necessitats de les persones a càrrec. El temps d'absència s'ha de recuperar. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

CONVENI ACTUAL. Capítol 5. Provisió de vacants, contractació, ingrés i promoció.

→ Desenvolupament acordat

- **Contractació**

L'empresa contractarà el seu personal mitjançant un procés selectiu, garantint en tot moment els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Com a norma general, els llocs de treball que constitueixen l'activitat regular, normal i permanent de l'empresa seran ocupats per personal fix de caràcter indefinit.

En cas de creació de noves vacants, prèviament a iniciar-se el procés de selecció i/o promoció interna, el catàleg de llocs de treball n'establirà el nivell. Tots els contractes de treball es formalitzaran per escrit, incloent-hi tots aquells

aspectes, apartats i informació que la legislació prevegi, i en tot cas la modalitat, la durada, el grup o nivell professional i el salari actual.

Es lliurarà la corresponent còpia bàsica de cada contracte al Comitè d'Empresa. On ha de constar: nom i cognom del treballador/a, tipus de contracte, jornada laboral, horari laboral, categoria professional, complements i clàusules que se li apliquen, localitat on desenvoluparà la tasca laboral i durada del contracte.

El personal de nou ingrés al qual se li formalitzi un contracte laboral tindrà el mateixos drets i obligacions que els treballadors fixos en plantilla del mateix grup professional i nivell de classificació.

Hores complementàries

Es consideren hores complementàries les que s'acorden com a addicionals a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial d'acord amb el règim jurídic establert.

La realització d'hores complementàries se subjecta a les regles següents:

a) La direcció del CNL només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries pot acordar-se en el moment de subscriure el contracte a temps parcial o posteriorment, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, amb el model oficial que s'estableixi a aquest efecte.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial de durada indefinida.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida pel CPNL. El nombre d'hores complementàries pot ser superior al 15% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte, però no pot passar del 60% d'aquestes hores, tal com fixa l'article 12.5 de l'Estatut dels Treballadors.

d) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en aquest mateix acord.

e) Les hores complementàries efectivament realitzades s'han de retribuir com a ordinàries, i s'han de computar a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir al rebut individual de salaris i als documents de cotització a la Seguretat Social.

CONVENI ACTUAL. Article 44. Horaris.

→ Desenvolupament acordat

- **Alliberament d'hores de permanència al centre de treball en període lectiu**

A partir de la signatura d'aquest acord, les persones que facin ensenyament de manera exclusiva podran alliberar, si així ho manifesten, hores de permanència al CNL: el 100% de les hores de preparació i correcció corresponents a les hores lectives que s'efectuïn.

NO RECOLLIT ESPECÍFICAMENT AL CONVENI ACTUAL

→ Desenvolupaments acordats

• Borsa de treball

Es crearà una borsa de treball del personal del CPNL, que podrà tenir un caràcter territorial. Els criteris que caldrà considerar de manera prioritària són l'antiguitat i que el perfil s'adapti al lloc de treball.

Es constituirà una comissió paritària de seguiment de la borsa de treball del CPNL, que es constituirà en un termini màxim de dos mesos, des de la signatura d'aquest acord.

• Distribució de les hores lectives

La distribució anual de les hores lectives totals es podrà pactar de mutu acord entre el treballador o la treballadora i el CPNL.

• Responsables de SLC, SCC o Oficina de Català

Les funcions dels responsables de SLC, SCC o Oficina de Català seran les següents:

1. Dur a terme el procés d'acolliment de nous TNL.
2. Elaborar la memòria d'activitats anual del servei / oficina / delegació i recollir tota la informació recopilada en aquest servei / oficina / delegació.
3. Planificar i coordinar, d'acord amb els criteris generals de la direcció del CNL i les coordinacions d'àrea, les diferents tasques dels TNL pel que fa a cursos, assessorament i actuacions en diferents campanyes dutes a terme pel servei / oficina / delegació.
4. Organitzar, d'acord amb les criteris generals de la direcció del CNL i les coordinacions d'àrea, la distribució temporal dels cursos presencials i a distància, els períodes de matrícula, etc.
5. Intervenir en la gestió de determinades partides del pressupost del servei / oficina / delegació.
6. Coordinar les relacions entre el personal tècnic del servei / oficina / delegació (TNL) i la direcció, les coordinacions i l'administració respectivament.
7. Dissenyar i planificar l'oferta de cursos de català (juntament amb la direcció i la coordinació corresponents) en el seu àmbit territorial, tenint en compte les possibilitats i les necessitats de formació que hi ha; i fer-ne el seguiment i l'avaluació.
8. Supervisar i participar en el procés de matriculació dels cursos de català.
9. Gestions puntuals amb els responsables dels ens locals per encàrrec de la direcció.

- **Catàleg de llocs de treball**

A partir de la vigència d'aquest acord, es crearà una comissió per completar el catàleg de llocs de treball del CPNL. A aquesta comissió hi participaran dos representants del Comitè d'Empresa. El catàleg de llocs de treball ha d'estar completat el 30 de juny de 2011.

- **Expedient contradictori**

Tal i com s'especifica a l'article 68.a. de l'Estatut dels Treballadors, figura entre les garanties dels legals representants del treballadors (Comitè d'Empresa), en cas de ser sancionats per la direcció de l'empresa, l'obligatorietat d'iniciar expedient contradictori, per la qual cosa s'informarà de totes les comunicacions tant al Comitè d'Empresa com a la persona interessada.

- **Exercici de la potestat disciplinària**

El CPNL exercirà la potestat disciplinària que li pertoca d'acord amb els principis següents:

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, d'acord als articles anteriors.
- b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a l'aplicació
- d) Principi de presumpció d'innocència
- e) Principi de culpabilitat

- **Acomiadament improcedent**

Escau la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu a l'empara del que disposa l'article 96.2 de l'EBEP. Aquest article resta supeditat a la vigència de l'actual text de l'EBEP.

2. Desenvolupar els següents articles del conveni vigent.

CONVENI ACTUAL. Article 33 Formació.

→ Desenvolupament acordat

Els treballadors del CPNL tenen el dret i el deure de formar-se i perfeccionar-se professionalment en tots els àmbits, àrees i tasques que es realitzen al CPNL. El CPNL ha de facilitar la formació i la promoció dels seus treballadors i,

consegüentment, l'accés a aquestes formacions ha de ser obert a tothom. En el marc del que estableix l'Estatut dels treballadors, els òrgans del CPNL han de facilitar la realització d'estudis relacionats amb el lloc de treball.

Tot el personal afectat per aquest Acord té garantides fins a quaranta hores anuals de formació i perfeccionament, dins l'horari laboral sempre que sigui possible, incloses dins els plans de formació del CPNL. Un màxim del 50% d'aquestes hores es faran d'acord amb el perfil professional del treballador/a a proposta del seu cap directe, mentre que el percentatge restant es farà a lliure elecció del treballador/a. Excepcionalment, es podrà superar aquest percentatge del 50%, sempre d'acord entre el treballador o treballadora i el CPNL. El temps esmerçat en la participació en aquests cursos té la consideració de treball efectiu. Si aquesta formació supera les quaranta hores, el treballador i el CPNL hi ha d'aportar l'excés a parts iguals, sempre que hi hagi acord mutu entre el treballador i la gerència.

Quan una activitat formativa duri més temps que la jornada laboral del treballador o treballadora, es podran recuperar l'excés d'hores de feina, però sempre sense tenir la consideració d'hores extraordinàries, per la qual cosa l'excés es recuperarà amb el còmput d'hora per hora.

El CPNL ha d'elaborar durant el segon semestre de l'any un pla de formació per a l'any següent, de comú acord amb el Comitè d'empresa i amb un calendari adequat a les funcions i ubicacions territorials del personal del CPNL. Aquest pla de formació s'ha de fer públic durant el primer trimestre de l'any. A la comissió de formació, que elabori el pla, hi participaran dos representants del Comitè d'Empresa.

El treballador o la treballadora pot proposar cursos de formació externs per completar el pla de formació del Consorci, especialment en aquells casos en què l'oferta del pla sigui més limitada.

CONVENI ACTUAL. Article 39. Dietes i desplaçaments

→ Desenvolupament acordat

El personal afectat per aquest acord té dret a les indemnitzacions següents per raó del servei:

1. Per dietes, els imports de mitja dieta i dieta completa (inclòs el dormir) són els mateixos que els establerts per al personal laboral de la Generalitat de Catalunya i s'actualitzaran en el mateix moment en què s'actualitzin aquests.
2. Per viatjar a compte del CPNL, pel que fa al desplaçament des del lloc de treball habitual fins a la destinació, i a la inversa, en un mitjà de transport que ha de tenir la consideració de regular i col·lectiu. La indemnització es farà per l'import del bitllet o passatge utilitzat dins les tarifes corresponents a la classe "turista". No obstant això, es podrà autoritzar una classe superior quan no hi hagi bitllet o passatge de la classe turista o per la durada del viatge. Així mateix, seran indemnitzables les despeses de transport en taxi, ferrocarril o autobús des del lloc de treball fins al punt de partida del transport regular (és a dir que tinguin una periodicitat màxima de 90 minuts) i col·lectiu i les ocasionades dins la ciutat a la qual s'hagi desplaçat la persona comissionada, degudament justificades amb la necessitat de complir les funcions encomanades.

3. L'import per quilòmetre per desplaçament en vehicle propi és el mateix que el del personal laboral de la Generalitat de Catalunya i s'actualitzarà en el mateix moment en què s'actualitzi aquest. Els imports per desplaçament en automòbils i en motocicletes seran diferents, d'acord amb el que estableixi el corresponent decret d'indemnització per raó de servei a la Generalitat de Catalunya.

La utilització de vehicles particulars i altres mitjans de transport es podrà dur a terme sempre que no hi hagi mitjans regulars i col·lectius de transport o quan aquests siguin inadequats (és a dir, quan el temps de trajecte superi les 2 hores i mitja).

Es consideraran indemnitzacions per despeses de viatge i per l'import que es justifiqui documentalment els peatges d'autopistes i d'aparcaments dels vehicles particulars sempre que se'n justifiqui la necessitat.

En supòsits excepcionals i degudament motivats, es podrà autoritzar la utilització de taxis o vehicles de lloguer amb o sense conductor. En aquest cas l'import de la indemnització serà el realment gastat i justificat.

Les actuacions de les persones escollides com a representants del personal quan s'hagin de desplaçar del seu lloc de treball habitual per tal de dur-les a terme també es consideraran com a pròpies del servei, i també se'ls aplicaran els apartats anteriors d'aquest article, excepte l'apartat 1.

CONVENI ACTUAL. Article 43. Jornada laboral

→ Desenvolupament acordat

La jornada ordinària de treball és de fins a 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de maig; i de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos.

Del 15 de juny al 15 de setembre, ambdós inclosos, el personal podrà efectuar jornada intensiva continuada.

Durant els períodes compresos entre el 15 de desembre i el 10 de gener, ambdós inclosos, la jornada ordinària de treball és de fins a 35 hores setmanals, i es podrà efectuar la jornada intensiva continuada, sempre que sigui factible d'acord a les necessitats del servei. El calendari de festes oficials és el que anualment aprova la Generalitat de Catalunya.

Els treballadors que fan la jornada de 18.45 h, 20 h, 25 h o 30 h setmanals tindran una reducció proporcional en aquests períodes: jornada intensiva d'estiu, jornada intensiva de Nadal i vigília de festa local.

L'horari d'atenció al públic dels dies anteriors a les festivitats de Nadal, Cap d'Any, Reis i les festes locals és de les 9 a les 14 h. El personal que en aquestes dates només treballi a la tarda, ha de pactar amb la direcció la compensació de les hores.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni gaudeix d'una pausa en la jornada de treball de vint minuts computable com a treball efectiu. Aquesta pausa es podrà fer efectiva a l'inici o al final de la jornada, d'acord a les necessitats del servei, i quedarà fixada, com la resta de l'horari, d'acord a l'article 48 d'horaris.

CONVENI ACTUAL. Article 44. Horaris

→ Desenvolupament acordat

Els horaris s'elaboren atenent les característiques dels serveis que el CPNL ofereix als ciutadans.

Sens perjudici del que estableix l'article 18 del conveni vigent, els centres han d'elaborar els seus horaris de comú acord entre el personal i la direcció de cada centre de normalització lingüística abans del 30 de juny. La direcció de cada centre de normalització lingüística pot, si s'escau, proposar reajustaments parcials a aquesta programació horària durant la primera quinzena de setembre.

Els divendres a la tarda, si cal, el servei del CPNL, tret dels Serveis Centrals, s'estableix a la seu dels centres de normalització lingüística. Consisteix en un servei mínim per atendre el públic i registrar documents. Aquest fet no exclou que alguns serveis (siguin serveis locals i comarcals o oficines de català) restin oberts amb l'acord del CNL i el personal afectat. Durant els períodes de matriculació, si cal, aquest servei de divendres a la tarda serà més ampli.

En cas de desacord, la Comissió paritària proposarà una solució transaccional, sempre que sigui possible, dintre de les franges horàries següents o una combinació d'aquestes:

De 8 a 15.30 hores (intensiu matí).

De 9 a 17.30 o 18.30 hores (amb una o dues hores per dinar, jornada partida matí i tarda).

De 14.30 a 22 hores (intensiu tarda i vespre).

Un cop acordat definitivament només es pot modificar de mutu acord.

Cada treballador o treballadora ha de tenir una fitxa horària on consti el principi i el final de la jornada i la distribució de les tasques del lloc de treball.

CONVENI ACTUAL. Article 46. Vacances

→ Desenvolupament acordat

Les vacances anuals retribuïdes són de vint-i-tres dies hàbils i set dies hàbils més distribuïts en els períodes de Nadal (3 dies) i Setmana Santa (4 dies). Si el temps de servei és menor, la seva durada ha de ser proporcional al temps treballat. Els dies hàbils són de dilluns a divendres.

CONVENI ACTUAL Article 61. Seguiment i riscos laborals

→ Desenvolupament acordat

Protecció de la maternitat

De conformitat amb el que disposa l'article 26 de la LPRL, modificada per la llei 3/2007 de 22 de març d'igualtat efectiva entre dones i homes, quan l'avaluació de riscos reveli un risc per a la seguretat i la salut de la treballadora en situació d'embaràs o part recent o pel fetus o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, el CPNL adoptarà les mesures necessàries per a evitar

l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps o torns de treball no resulti possible, o quan malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'INSS o de les Mútues, en funció de l'Entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball diferent i compatible amb el seu estat.

Aquest canvi de lloc de treball o funció es farà de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquen en el supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins el

CONVENI ACTUAL. Article 74. Borsa d'hores sindicals.

→ Desenvolupament acordat

Els Serveis Centrals del CPNL assumiran el cost de les substitucions de les hores sindicals fins un màxim de 118.000€ anuals en total, que es modificarà anualment segons el percentatge en què es modifiquin els sous del personal.

CONVENI ACTUAL. Annex 6. Dies addicionals de vacances.

→ Desenvolupament acordat

Amb efectes d'1 de gener de 2011 s'acorda un sistema de premis vinculat als anys d'antiguitat prestats al CPNL, que consisteix en el gaudiment de dies addicionals de vacances, d'acord amb el quadre següent:

Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, d'antiguitat, 1 dia laboral addicional.

Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, d'antiguitat, 2 dies laborals addicionals.

Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, d'antiguitat, 3 dies laborals addicionals.

30 o més anys d'antiguitat, 4 dies laborals addicionals.

Es podrà gaudir aquest premi un cop s'hagin completat els anys corresponents, a partir de la data d'antiguitat, i es farà efectiu a partir de l'any natural següent al compliment del primer any del període d'anys d'antiguitat prestats al CPNL.

3. Desenvolupar i ordenar els següents capítols del conveni vigent, per tal d'incorporar el contingut de la Llei de conciliació de la vida familiar, la Lei sobre la "violència de gènere", Llei d'igualtat i els aspectes que s'escaiguin de l'EBEP:

Capítol 10

Pel que fa a permisos, reduccions i llicències

Permisos

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els punts 6, 8, 14 i 16 següents d'aquest acord.

Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts.

- **1. Permís per assumptes propis**

El personal del CPNL de jornada completa pot gaudir fins a 70 hores cada any, comptadores des del 16 de gener fins al 31 de gener de l'any següent, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquestes hores està subordinada a les necessitats del servei. Les altres jornades o contractes de durada inferior a l'annual podran gaudir d'un nombre d'hores proporcional.

Aquestes hores es poden concedir, sempre que les necessitats del servei ho permetin, els dies anteriors o posteriors als dies de vacances.

El personal que estigui contractat temporalment pot sol·licitar les hores de permís per assumptes propis durant el termini del seu contracte i no cal que ho faci per anys naturals

- **2. Permís per visites, proves mèdiques o tutories escolars**

2.1. Per visites o proves mèdiques el temps indispensable per assistir-hi, aportant els justificants corresponents. Aquest permís inclou l'acompanyament de familiars de fins a primer grau.

2.2 També es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques de medicina tradicional d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills, durant el període d'un trimestre. Excepcionalment el període del còmput serà d'un mes. Tant en un cas com en l'altre caldrà aportar el justificant corresponent.

- **3. Permís per trasllat de domicili**

Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 2 dies hàbils. Si comporta trasllat a una altra localitat, el treballador decidirà els dies que li calen fins a un màxim de quatre.

Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de deu dies comptadors a partir del succés, a voluntat del treballador.

- **4. Permís per exàmens en centres oficials**

Per a exàmens finals en centres oficials: les 24 hores anteriors. Per a aquests exàmens i per a altres proves definitives i alliberadores: el temps indispensable per a realitzar-les.

- **5. Permís per deures inexcusables**

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

- **6. Permís per raó de matrimoni o d'inici de convivència**

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies hàbils consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar des de la data de casament o de l'inici de la convivència.

- **7. Permís per matrimoni d'un familiar**

Els treballadors o treballadores tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a tres dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

- **8. Permís per maternitat**

8.1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment, adopció múltiple o discapacitat del fill, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort, malaltia o incapacitat de la mare.

8.2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

8.3. El còmput del termini, en cas d'adopció o acolliment, es compta a elecció de la treballadora o el treballador, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per al qual es constitueix l'adopció. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

8.4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

8.5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva,

sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

8.6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

- **9. Permís per naixement, adopció o acolliment**

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies hàbils consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

- **10. Permís de paternitat**

10.1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 53.8.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 53.8 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

10.2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

10.3. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

10.4. Aquest permís es podrà gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, de mutu acord entre el treballador i el CPNL. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

- **11. Permís per lactància**

11.1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

11.2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

- **12. Permís per a atendre fills prematurs**

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

- **13. Període de vacances**

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

- **14. Permisos per a atendre fills discapacitats**

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Caldrà documentar adequadament la situació de discapacitat i la prescripció facultativa d'assistència i atenció en centres especialitzats.

- **15. Permís prenatal**

15.1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

15.2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

- **16. Permís per mort, accident, ingrés hospitalari, o malaltia greu o intervenció quirúrgica d'un convivent o familiar fins al segon grau**

El permís per mort, accident, ingrés hospitalari, malaltia greu o intervenció quirúrgica (amb hospitalització o sense) d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball, tret que entre els dos municipis hi hagi menys de 30

quilòmetres de distància. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils.

Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de deu dies comptadors a partir del succés, a voluntat del treballador. En cas d'hospitalització el permís pot ser previ.

- **17. Permís per atendre un familiar**

Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, es té dret a sol·licitar una reducció de fins a un cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

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

- **18. Permisos per situacions de violència de gènere**

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Aquesta situació s'acreditarà amb l'ordre de protecció a favor de la víctima, d'acord al que estableix la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

- **19. Permís per desplaçament en adopció o acolliment internacional.**

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'estableix el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Reduccions de Jornada

- **Requisits de concessió**

Les reduccions de jornada establertes per aquest conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció, en els supòsits següents: reducció de jornada amb la totalitat de la retribució, reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, reducció de la jornada laboral amb reducció proporcional de les retribucions i reducció de jornada per interès particular.

La jornada reduïda es considera compatible amb la pausa per lactància que, si s'escau, ha de suposar la reducció corresponent sobre les jornades abans esmentades, però sense disminució retribuïda per aquest concepte.

La concessió de règim de jornada reduïda és atorgada per la gerència del CPNL, amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, on s'ha de determinar i justificar la persona en virtut de la qual s'invoca el dret i també la modalitat de reducció de jornada que es vol adoptar, acompanyant-ho de la documentació que ho acrediti.

La concessió del règim de jornada reduïda s'extingeix per desaparició de les causes que l'havien motivada o per desig exprés del treballador/a, que, a partir del primer dia hàbil següent a la data de desaparició de les causes o en el termini dels 15 dies següents a la comunicació de la seva renúncia, ha de complir l'horari normal que li correspongui en el lloc de treball que ocupa i rebre la totalitat de les seves retribucions.

El CPNL pot comprovar en qualsevol moment l'autenticitat del que s'hagi declarat en relació amb el benefici del dret reconegut en aquest article. Els esbrinaments realitzats poden donar lloc a la revisió i a la denegació del benefici atorgat i també a la incoació d'un expedient disciplinari sens perjudici de les actuacions penals que derivin de falsedat.

Horari en cas de reducció

La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar el centre amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

- **Modalitats de reducció de jornada**

Es fixen cinc modalitats de reducció de jornada i compliment d'horari que han de ser respectades obligatòriament:

1a modalitat. Reducció de la jornada laboral amb la totalitat de la retribució

2a modalitat. Reducció de la jornada laboral per discapacitat legalment reconeguda

3a modalitat. Reducció de la jornada laboral d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

4a modalitat. Reducció de la jornada laboral amb reducció proporcional de les retribucions

5a modalitat. Reducció de la jornada laboral per interès particular

- **Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució**

1. Les persones a les quals s'aplica aquest acord poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

- **Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

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

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

- **Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions**

Les persones a les quals s'aplica aquest acord poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral.

- **Reducció de la jornada laboral amb reducció proporcional de les retribucions.**

La reducció pot ser entre la meitat i 1/8 part amb la reducció proporcional del sou.

1. Per raons de guarda legal, quan la treballadora o el treballador en tingui la cura directa:

a) d'un menor de menys de dotze anys, tant biològic com adoptiu com en situació d'acolliment

b) d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial familiar fins a segon grau sense activitat retribuïda,

c) d'un familiar directe fins al segon grau que per la seva edat, per accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no treballi.

2. Per les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integral, d'acord a l'article 37.7 de l'Estatut dels Treballadors i la disposició addicional setena de la llei orgànica 1/2004 de protecció integral contra la violència de gènere.

- **Reducció de jornada per interès particular**

Es pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en una cinquena part (30 HORES), en un terç (25 HORES), o la meitat (18'45 HORES o 20 HORES), amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud s'ha de concretar la manera com es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins passat un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada, i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

Llicències

Es consideraran llicències les que es concedeixin per les causes següents, degudament justificades. El treballador conservarà la seva plaça i lloc de treball amb les mateixes condicions que gaudia en el moment de demanar la llicència.

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

2. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

3. Es podrà concedir llicència per participar en activitats de formació i per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presti serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'empresa, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.

Capítol 11

Pel que fa a la suspensió del contracte de treball

Excedències

Sense perjudici del que disposen els articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors, el personal té dret a la suspensió del seu contracte, amb reserva de lloc de treball, en alguns casos.

Els supòsits d'excedència voluntària que s'estableixen en aquest article tenen com a finalitat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal i es regeixen pel que s'estableix en aquest acord i, en tot allò que no hi estigui expressament previst, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària, en la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

L'excedència voluntària es concedeix dins d'un termini màxim de vint dies hàbils comptadors des de la data de la sol·licitud.

Condicions generals

- a. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
- b. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.
- c. les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb la autorització d'incompatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
- d. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
- e. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 56.4 d'aquest acord, el CPNL ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.
- f. Durant el primer any d'excedència el CPNL mantindrà el correu electrònic dels treballadors que es trobin en aquesta situació. En cas de l'excedència per tenir cura d'un fill o filla els treballadors poden participar en els cursos de formació que convoqui el CPNL.

1. Excedència voluntària per interès particular

Pot ser sol·licitada pels treballadors amb un any d'antiguitat al CPNL. La durada d'aquesta situació pot ser indefinida, sense dret a rebre retribucions mentre duri i sense que es computi aquest temps a efectes d'antiguitat.

La incorporació s'ha de fer tenint en compte el procés de provisió de vacants, només conserva el dret preferent a reingrés en el centre on treballava si hi ha places vacants.

Quan la persona afectada vulgui reingressar al CPNL ha de manifestar-ho per escrit abans de caducar el període d'excedència.

El dret a aquesta situació solament pot ser exercit pel mateix treballador/a un cop hagin transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència voluntària per interès particular.

2. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

La Llei regula l'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla. Només en els casos en què el personal sol·liciti un període d'excedència no superior a cinc anys, els tres primers anys, té dret a la reserva del seu lloc de treball, i el quart i cinquè, amb dret preferent d'ingrés d'acord amb el procés de provisió de vacants. Els fills

successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, finalitza el que s'estava gaudint.

3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

3.1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

3.2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i un màxim de tres anys.

El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3.3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Les excedències per a tenir cura de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

4. Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que ho sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini fins un total de divuit mesos com a màxim, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència es té dret a percebre les retribucions íntegres, i s'hi s'escau, les prestacions per familiars i per fills/filles a càrrec.

5. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació

6 Excedència forçosa

L'excedència forçosa dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat des de la seva vigència. Es concedeix per designació o elecció per ocupar un càrrec públic o sindical electiu que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o pel fet de ser remunerat. El reingrés ha de ser sol·licitat dins

del mes següent al cessament del càrrec i la reincorporació s'ha de produir de forma immediata.

4. APLICACIÓ DECRET LLEI 3/2010

Tal com preveuen els apartats 1 i 4 de l'article 26 bis del Decret Llei 3/2010, des de l'1 de juny de 2010 fins al 31 de desembre de 2010:

El conjunt de les retribucions del personal tècnic i directiu del CPNL experimentarà una reducció d'un 5% en relació amb les quanties de cadascun dels conceptes retributius que l'integren i que els correspongui percebre d'acord amb el conveni col·lectiu vigent.

El personal administratiu experimentarà una reducció d'un 2% al salari base i d'un 5% a la resta de conceptes retributius.

El personal de recepció, consergeria i magatzem/ manteniment no experimentarà cap reducció.

La paga extraordinària del mes de juny de 2010 s'abonarà a tot el personal del CPNL sense aplicar cap reducció.

Punt 2. Horari conflictiu

Els representants dels treballadors plantegen a la Comissió Paritària el cas d'una treballadora del CNL del Vallès oriental per tal que s'apliqui el conveni col·lectiu actualment vigent en el seu article 48.1 quan diu: "La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària".

Després de discutir el tema no s'arriba a cap acord i els representants dels treballadors informen el CPNL que faran les consultes legals necessàries per portar el cas, si cal, a Magistratura de Treball.

La reunió es clou a les 14 h 30 minuts.

Reunits a Barcelona el dia 27 de novembre de 2018 el Sr. Josep Madorell i Bonora, amb DNI 38090707Q , en representació del CPNL i el Sr. Antoni Daurell Olivé amb DNI 43700612Z, en representació del comitè d'empresa,

ACORDEN:

1. Permís per matrimoni: Que es corregeixi el redactat del punt 6è de la pàgina 11 dels acords del Pacte d'empresa que es van tractar a la comissió paritària del 27 de juliol de 2010, per desenvolupar i ordenar, entre d'altres el capítol 10 del Conveni col·lectiu vigent 2006-2007 (codi de conveni 7900762) DOGC, 13/06/2007. Resolució TRE/1736/2007) referit al permís per matrimoni.

Així, on diu:

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies hàbils consecutius

Hi ha de dir:

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius.

2. Permís per trasllat de domicili: Que es canviï el redactat del punt 3r de la pàgina 11 dels acords del mateix Pacte d'empresa del 27 d juliol de 2010, referit al permís per trasllat de domicili.

Així, on diu:

Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, 2 dies hàbils. Si comporta trasllat a una altra localitat, el treballador decidirà els dies que li calen fins a un màxim de quatre.

Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de deu dies comptadors a partir del succés, a voluntat del treballador.

Hi ha de dir:

Per traslladar-se de domicili, 2 dies hàbils. Aquest permís és ampliable, a voluntat del treballador, fins a un màxim de quatre dies si el trasllat és a una altra localitat, tret que entre els dos municipis hi hagi menys de 30 quilòmetres de distància.

Aquests dies es podran utilitzar dins del termini de 30 dies naturals anteriors o posteriors a la data d'empadronament, i es justificarà amb l'empadronament al nou domicili.

3. Vigència: Aquest acord serà vigent a partir de l'1 de gener de 2019.

El gerent



CONSORCI PER A
LA NORMALITZACIÓ
LINGÜÍSTICA

El representant del comitè d'empresa

