

## OTRAS DISPOSICIONES

### DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

#### **RESOLUCIÓN EMT/2987/2021, de 28 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU (código de convenio 79100222012021).**

Visto el texto del Convenio colectivo de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU, suscrito en fechas 27 de abril de 2021 y 23 de julio de 2021, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 28 de septiembre de 2021

Òscar Riu i Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Primer Convenio colectivo de Aeropuertos Públicos de Cataluña, S.L.U.

Capítulo 1

Cláusulas generales

Artículo 1

Determinación de las partes que acuerdan este Convenio

Este primer Convenio colectivo estatutario de Aeroports Públics de Catalunya SLU (en adelante APC), en aplicación de lo establecido en el artículo 82 y concordantes del Estatuto de los trabajadores, ha sido negociado

CVE-DOGC-B-21277032-2021

por las representaciones de la dirección y de los trabajadores y con la Unión General de Trabajadores como sindicato mayoritario en la empresa resultante de las elecciones de 2019.

## Artículo 2

### Ámbito personal

Este convenio es de aplicación a las personas trabajadoras que tengan relación laboral con APC. Queda excluido el personal que tenga un contrato de alta dirección.

## Artículo 3

### Ámbito funcional

Las normas contenidas en este convenio afectan a los centros de trabajo de Barcelona, Girona, aeropuerto de Lleida-Alguaire, aeropuerto de Andorra-La Seu d'Urgell.

## Artículo 4

### Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente convenio es el de Catalunya.

## Artículo 5

### Vigencia

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de la firma del acta final y de acuerdo - pero los efectos económicos se producirán a partir del día 1 del mes siguiente a esta firma - y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, excepto en aquellos aspectos en los que conste expresamente de otra manera.

Cuando entre en vigor este primer convenio de APC sustituirá plenamente en todos los contratos laborales y relaciones laborales la referencia al convenio de oficinas y despachos, que dejará de ser aplicable a APC automáticamente.

## Artículo 6

### Prórroga y denuncia

Este Convenio se entiende prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si no se produce la denuncia de los legitimados entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de su vigencia. Una vez denunciado, se constituirá una Comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción del escrito de denuncia; la parte receptora tendrá que responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán establecer ya un calendario de negociación.

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

## Artículo 7

### Vinculación a la totalidad y derecho supletorio

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

En caso de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades previstas en el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, realizara 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 tendrán que

CVE-DOGC-B-21277032-2021

negociar la totalidad o parcialidad anulada o, en su caso, establecer medidas compensatorias con objeto de restablecer el equilibrio de lo que se ha acordado, y el resto del convenio quedará en vigor.

En todo aquello no previsto expresamente en este Convenio colectivo regirá como derecho supletorio lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 8

### Cláusula de garantía

El contrato de trabajo se basa en el principio de estabilidad en la relación laboral.

Si durante la vigencia de este Convenio se produce algún cambio de la dependencia de los actuales centros de trabajo, la mencionada modificación tendrá que garantizar las relaciones jurídico-laborales con total respeto a las diferentes condiciones individuales expresamente reconocidas al personal laboral afectado.

## Artículo 9

### Condiciones más beneficiosas

Se respetarán *ad personam*, como condiciones más beneficiosas, las reconocidas en los contratos de trabajo que eran vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio cuando, una vez examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los trabajadores.

## Artículo 10

### Compensación y absorción

Las retribuciones que establece este Convenio compensan y absorben todas las existentes con anterioridad a su entrada en vigor e, igualmente, en cuanto al resto de las condiciones de trabajo establecidas previamente.

## Artículo 11

### Comisión paritaria

En el plazo de los 15 siguientes días a la firma de este convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3.e) del ET, una Comisión paritaria para la interpretación, la vigilancia y el estudio del convenio, que estará formada por representantes de la dirección y del personal.

La Comisión tendrá las funciones específicas siguientes:

Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la jurisdicción competente.

Emitir informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes sobre interpretación de lo que se ha pactado.

Entender de todas las otras cuestiones que le atribuyan la ley y el Convenio.

La Comisión se reunirá a petición de cualquier de sus miembros y dispondrá de un registro con los acuerdos, donde tiene que constar la fecha, la cuestión tratada y el texto literal del acuerdo.

Los acuerdos de la Comisión paritaria tendrán plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio (siempre que se cumpla lo que establezcan los informes preceptivos que sean obligatorios según la normativa administrativa). Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de tres meses desde que se le planteen, se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos. En caso de no poder adoptarse un acuerdo, la discrepancia se someterá al Tribunal Laboral de Catalunya.

Los miembros de la Comisión dispondrán de tiempo suficiente para el ejercicio de sus funciones, así como para la asistencia a las reuniones, dentro de su crédito horario como representantes de los trabajadores.

#### Artículo 11bis.

Procedimiento de resolución de discrepancias por no aplicación de las condiciones de trabajo reflejadas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de no llegarse a un acuerdo para no aplicarse las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio, antes de someterse a la jurisdicción social, se intentará un acuerdo siguiendo el procedimiento del Tribunal Laboral de Catalunya.

### Capítulo 2

#### Organización del trabajo

#### Artículo 12

##### Organización del trabajo

La capacidad organizativa corresponde a la dirección de APC según lo establecido al Estatuto de los trabajadores y en este convenio colectivo, sin menoscabo del derecho de representación colectiva regulado también al propio texto legal.

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece en vista de a los criterios que establecen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores para la existencia del grupo profesional, es decir, en vista de a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo varias tareas o funciones y especialidades profesionales.

La empresa, por motivos de reconversión o cambio de personalidad jurídica, tiene que elaborar un informe justificativo, que se entregará a los representantes de los trabajadores de forma previa a su aplicación, respecto a las previsiones y medidas que repercuten en la estructura organizativa y los puestos de trabajo. En estos casos, y con objeto de garantizar la llevanza de la relación laboral con el personal y sus condiciones más beneficiosas personales y colectivas, se puede proceder a la redistribución de efectivos.

Como medidas instrumentales de ayuda a la redistribución, se pueden establecer planes específicos de formación y capacitación profesional dirigidos al personal afectado por esta reasignación. Los tiempos de asistencia a los cursos de capacitación y a cualquier plan de formación específica previsto en la memoria de reconversión o reestructuración será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

La cobertura de las vacantes de la relación de puestos de trabajo que la dirección de APC acuerde cubrir se hará teniendo en cuenta las funciones y las competencias profesionales del puesto vacante. Las vacantes se publicarán al sistema ATRI y los candidatos se podrán presentar siguiendo el procedimiento establecido en cada momento, que tendrá como prioritaria la promoción interna.

#### Artículo 12 bis

##### Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo o individual de acuerdo con los procedimientos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 13

##### Aspectos básicos de la clasificación profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional vendrán determinadas por la regulación establecida en este convenio, de acuerdo con las siguientes normas:

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona, en función del puesto de trabajo que desarrolle, estará encuadrada en un grupo profesional

CVE-DOGC-B-21277032-2021

de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado o su consecución a través del procedimiento de acreditación de las competencias profesionales o a través de procesos formativos, no implica su adscripción a este, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de estas competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

El encuadre en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador/a, con independencia de la denominación del sitio o de la titulación del trabajador/a.

Si se tuviera que asignar a un trabajador/a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que tenía y esto con el carácter de condición más beneficiosa.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el cumplimiento de todas las tareas y misiones que los son propias, así como tareas suplementarias y/o auxiliares necesarias que integran el proceso completo de que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los otros requisitos de carácter profesional y conforme a las reglas de movilidad previstas en el presente Convenio.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, en consecuencia, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional son los que se definen acto seguido:

a) Formación: se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el cumplimiento normal de un puesto de trabajo, con independencia de su modo de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

-Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que tiene que poseer una persona de capacidad mediana para llegar a ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Comprenderá tantas las titulaciones del sistema educativo y universitario.

-Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

-Experiencia práctica: considera el periodo de tiempo requerido porque una persona adquiera la habilidad práctica necesaria para ejercer el sitio, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad e importe.

b) Iniciativa: se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el cumplimiento de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Jefatura: se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce la jefatura.

f) Complejidad: se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los varios factores antes enumerados en la tarea o sitio encomendado.

## Artículo 14

### Grupo profesional

Definición: agrupación unitaria de las aptitudes profesionales y las titulaciones, así como del contenido general de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

14.1 La clasificación profesional tiene por objetivo asignar a cada trabajador/a unas funciones, dentro de un sistema ordenado en grupos y subgrupos, y agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con estos.

14.2 En materia de clasificación profesional hace falta atenerse a lo que disponen los artículos 22 y 39 del ET, y a lo que se ha pactado en este Convenio.

CVE-DOGC-B-21277032-2021

14.3 Se entenderá por grupo profesional el que agrupa unitariamente las titulaciones necesarias para desarrollar los diferentes puestos de trabajo, salvo la excepción que se establece en el artículo 17.4.2.

Los grupos profesionales se describen en el punto 6 de este artículo.

Excepcionalmente, al personal indefinido de aeropuertos se le podrá reconocer la pertenencia a un grupo profesional, a pesar de no disponer de la titulación requerida, y siempre que esta no sea estrictamente necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo, si existe grande capacitación probada en el desarrollo de las ocupaciones concretas a realizar adquirida por la larga experiencia en la empresa.

14.4 El subgrupo profesional se asignará en función de las especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal dentro de los diferentes grupos.

14.5 A las personas de la plantilla actual afectadas por este convenio no se les pueden exigir títulos académicos para el ejercicio de su función actual, salvo los casos en el que por ley se exija la titulación.

#### 14.6. Nomenclátor de clasificación profesional

##### Grupo profesional 1:

Se encuadrará dentro del grupo profesional 1 el personal que realice tareas que requieran para su desarrollo disponer de un título universitario de diplomatura, licenciatura, grado, ingeniería técnica o ingeniería superior.

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

##### Subgrupo Dirección

Criterios generales: las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de toda la organización o de una o varias áreas funcionales y jerárquicas de la empresa.

Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos de la organización y tienen a su cargo otras personas. Ejercen sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

En concreto: definir, implementar y dirigir la estrategia de las infraestructuras aeroportuarias para maximizar el impacto económico de la actividad de los aeropuertos en Catalunya.

Conseguir que el aeropuerto sea una plataforma de desarrollo (comercial, industrial y medio ambiental) sostenible por la mejora del entorno y el territorio, de acuerdo con las directrices de la empresa y cumpliendo todas las normativas de las autoridades aeronáuticas.

Ejemplos de tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Dirección, coordinación, supervisión y/u ordenación de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades de APC o dentro de un área de actividad, con responsabilidades sobre resultados y ejecución de estas.
- Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- Relaciones institucionales y comerciales con entidades y empresas, incluido el ámbito internacional.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en los fallos fundamentales de la empresa.

##### Subgrupo Jefe de área

Criterios generales: son las personas trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una propia área funcional.

Ejemplo de tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones que conllevan la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de asesoramiento jurídico, operaciones, comercialización, recursos humanos, comunicación, llevanza, administración, control de gestión, etc.
- Tareas de alto contenido técnico consistentes al prestar apoyo con autonomía y bajo directrices y normas

CVE-DOGC-B-21277032-2021

que no delimitan totalmente la manera de proceder en funciones de asesoramiento jurídico, técnico, administración, recursos humanos, control de gestión, comercial, llevanza y operaciones, etc.

#### Subgrupo técnico superior

Criterios generales: son las personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de jefatura, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica mediana con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que conllevan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que pueden ser realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Ejemplo de tareas: en este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio de la jefatura directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.
- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de empleo de una unidad.
- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico aplicando la normalización, realizando cálculo de detalle, confeccionado de planos a partir de datos facilitados por una jefatura superior.
- Tareas técnicas que conllevan la supervisión según normas recibidas de una jefatura superior.
- Tareas técnicas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

#### Grupo profesional 2:

Se encuadrará dentro del grupo profesional 2 el personal que realice tareas que requieran por su desarrollo disponer de un título universitario de diplomatura, licenciatura, grado, ingeniería técnica o ingeniería superior.

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

Subgrupo de técnicos: de operaciones de aeropuerto y de apoyo a departamento del aeropuerto.

Criterios generales: en estos puestos el nivel de autonomía e iniciativa se limita a la mejora de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas, las cuales se ejecutan bajo directrices y procedimientos establecidos.

Ejemplo de tareas: en este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas de operaciones, coordinación y oficinas ARO de los aeropuertos.
- Tareas asignadas según manual de aeródromo.
- Tareas de soporte técnico a responsables de departamentos de aeropuerto (seguridad, operaciones, mantenimiento).

#### Grupo profesional 3:

Se encuadrará dentro del grupo profesional 3 el personal que realice tareas que requieran para su desarrollo disponer de un título de Bachillerato, BUP, ESO o FP 1.

Quedarán incluidos dentro de este grupo profesional los siguientes subgrupos:

Subgrupo administrativo/a contable.

Subgrupo administrativo/a comercial (personas que realizan tareas administrativas especializadas relacionadas con la gestión y primero nivel de control de la contabilidad y gasto de la empresa y/o de las acciones de promoción y márketing).

Subgrupo administrativo (personas que realizan, bajo supervisión, pero con cierto grado de autonomía, trabajos genéricos administrativos)

Subgrupo auxiliar administrativo/a (personas que realizan trabajos básicos de apoyo administrativo con un alto grado de supervisión).

Criterios generales: son las personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, conllevando,

CVE-DOGC-B-21277032-2021

bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Ejemplo de tareas: en este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de respuesta.
- Tareas que consisten a establecer sobre la base de documentos contables una parte de contabilidad.
- Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre estos.
- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un jefe superior.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- Tareas de recepción y atención telefónica.
- Gestión, programación y seguimiento de las acciones formativas de todo el personal del aeropuerto. Digitalización de datos, realización de indicadores e informes asociados.
- Gestión y emisión de acreditaciones aeroportuarias y autorizaciones de vehículos.
- Gestión, coordinación y acompañamiento a visitas escolares, rodajes y sucesos varios.

## Artículo 15

### Movilidad funcional

En materia de movilidad funcional hará falta atenerse a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

La movilidad funcional a la empresa se realizará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas o conocimientos y experiencia equivalente para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad personal.

15.1. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador/a en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que hagan falta para ejercer la prestación laboral.

Si como consecuencia de la movilidad funcional, el trabajador desarrollara diferentes funciones correspondientes a varios niveles salariales, dentro del propio grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se realice el trabajo en cada nivel.

15.2. Encargos de grupo profesional/categoría inferior, para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador/a, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Sin superar en ningún caso los 6 meses, teniendo el trabajador, posteriormente, derecho a la reincorporación a su anterior grupo profesional.

En cualquier caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en este caso su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional.

15.3. Encargos de grupo profesional/categoría superior para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora, será pactada individualmente con el trabajador/a.

El trabajador tendrá devengo la retribución correspondiente a las funciones realizadas, pero no a la consolidación de grupo ni de salario, salvo que se supere al correspondiente proceso selectivo.

Los anteriores apartados no incluyen los casos de sustitución pactada entre empresa y trabajador/a para cubrir la baja por maternidad/paternidad, incapacidad temporal, licencias, excedencias o cualquier otra situación que conlleve derecho a reserva de puesto de trabajo; en este caso, la movilidad funcional se prolongará mientras

subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

#### Artículo 15 bis

##### Movilidad geográfica

En materia de traslado y desplazamiento hará falta atenerse a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

En cualquier caso, el traslado de personal que no haya estado contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móvil o itinerantes, a un centro de trabajo diferente a la propia empresa que exija cambio de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. El fallo de traslado tendrá que ser notificada a la persona trabajadora, así como a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Sin menoscabo de lo establecido en el artículo 40 del ET sobre compensación por gastos propios y familiares a su cargo, en los casos de traslado forzoso por necesidades del servicio que implique cambio de residencia será de aplicación al personal laboral el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones a causa del servicio (DOGC 10.07.2008), y posteriores actualizaciones, adaptando cada una de las situaciones a las características específicas del servicio a desarrollar por el personal laboral.

La persona víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo de la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del propio grupo profesional o categoría equivalente, que haya vacante en cualesquiera de los centros de trabajo de la empresa. En este caso, el traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales se reservará el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Finalizado este periodo, esta podrá optar entre volver a su sitio anterior o continuar en el nuevo.

#### Artículo 15 ter

##### Permutas

Las personas trabajadoras podrán proponer una permuta entre sus puestos de trabajo a la empresa - siempre que se trate de dos sitios de igual categoría profesional y nivel retributivo -, que estudiará la propuesta presentada y dará respuesta a los solicitantes. Los trabajadores tendrán que cumplir los requisitos previos exigidos para ejercer los puestos de trabajo objetivo de permuta. Los solicitantes también entregarán simultáneamente copia de la solicitud a los representantes de los trabajadores. En caso de aprobarse se la permuta -previo informe favorable de los responsables de las unidades de los puestos-, se tendrán que adaptar los contratos laborales de los trabajadores/as afectados a la nueva situación.

Sólo puede permutar el personal fijo, siempre que hayan transcurrido por lo menos dos años desde la obtención de este destino definitivo.

#### Artículo 16

##### Relación de puestos de trabajo (RPT).

Corresponde a la empresa la elaboración y publicidad de la relación de puestos de trabajo. En esta RPT se relacionarán en debida forma clasificados los puestos de trabajo existentes y se hará constar el nombre del puesto de trabajo y el grupo.

#### Artículo 17

##### Selección de recursos humanos y contratación laboral

17.1 Contratación laboral: la empresa podrá utilizar cualquier modalidad contractual que la legislación laboral permita en cada momento, de acuerdo con las necesidades de la empresa. La contratación temporal y la contratación indefinida tendrá que hacerse siguiendo los criterios y procedimientos establecidos a este artículo.

17.2 Procedimiento de selección de recursos humanos:

CVE-DOGC-B-21277032-2021

Los procesos de selección permitirán a los candidatos el acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias serán públicas y los aspirantes conocerán las bases de forma transparente.

17.3 La empresa reservará un mínimo del 7% de las vacantes ofertadas para personas con discapacidad. El proceso selectivo se adaptará a estas personas y, si superan el proceso selectivo y la compatibilidad con las tareas del sitio, también se adaptará el puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad. La empresa se compromete con el objetivo de llegar al 2% de la plantilla con personal con discapacidad.

17.4 Sistema de promoción interna y cobertura externa de vacantes:

Con objeto de facilitar la promoción interna de los trabajadores, todas las plazas vacantes se publicarán internamente en primer término.

Los ascensos y las promociones del personal regulados en el artículo 15 de este Convenio, se harán teniendo en cuenta el procedimiento siguiente.

El ascenso a los grupos que impliquen dirección, jefatura y secretariado de dirección serán de libre designación por parte de la Dirección, previa convocatoria pública.

Los criterios de promoción interna serán comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se garantizará la no discriminación según lo que se recoge en el artículo 17 del ET.

El proceso de provisión de vacantes, garantizando los principios de igualdad, publicidad, capacidad y mérito, tendrá como objetivo determinar el nivel de adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo a proveer. A tal efecto, se creará una Comisión de selección constituida por un miembro representante de la Dirección y un miembro representante de la representación de los trabajadores que podrá estar presente en el proceso de selección desde la convocatoria hasta la provisión de la plaza.

17.4.1 Procedimiento de provisión interna:

El procedimiento de cobertura interna de la vacante constará de las fases que se describen a continuación:

a) Convocatoria:

Las convocatorias para el acceso a los puestos vacantes o de nueva creación se comunicarán con carácter previo a la representación de los trabajadores.

Las convocatorias tendrán la siguiente información:

- Número de plazas a cubrir.
- Grupo y nivel de la plaza a ocupar.
- Descripción del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar. El contenido funcional y la descripción de la plaza vacante se potestad de la dirección.
- Tipo de jornada.
- Requisitos imprescindibles (titulación, experiencia, etc.).
- Méritos u otros aspectos a valorar (como titulaciones o conocimientos complementarios, idiomas, etc.).
- Criterios de valoración (pruebas técnicas, entrevista, pruebas psicotécnicas si se proceden, etc.).
- Bases de la convocatoria (persona de contacto y dirección electrónica a la que se tienen que dirigir las solicitudes, plazos de presentación, procedimientos y sistema de impugnaciones).

b) Publicación de las convocatorias:

La Comisión de selección resolverá la convocatoria de acuerdo con las bases elaboradas y las comunicará a la totalidad de la plantilla por correo electrónico, intranet, tablón de anuncios o por los medios más adecuados en cada caso.

El plazo de presentación de las solicitudes será de un máximo de 10 días naturales, contados a partir del día siguiente a la fecha de la publicación de la convocatoria. En caso necesario y justificado este plazo se podrá ampliar o reducir.

c) Presentación de solicitudes:

Dentro del plazo de presentación establecido a las bases de la convocatoria, se entrará por registro la solicitud

CVE-DOGC-B-21277032-2021

y el currículum vitae, indicando la referencia de la plaza al que se opta. Finalizado este plazo, en caso de que no haya solicitudes por parte de los trabajadores de APC, se podrá proceder a la publicación externa, con los propios requerimientos, sin perjuicio de que en cualquier momento del proceso de selección pueda haber candidaturas internas que se incorporarían al proceso de selección externo con las propias condiciones de prioridad que el resto de las candidaturas externas.

d) Proceso de selección:

En caso de que algunas de las candidaturas sean descartadas, la empresa explicará a la persona candidata los motivos por los que no ha sido seleccionada. La no aceptación de la persona interesada en un proceso de selección no descarta de ninguna manera la posibilidad de presentarse a nuevas convocatorias.

Una vez finalizados los plazos de presentación, se iniciarán las pruebas pertinentes, entre las que podrán constar entrevistas profesionales, pruebas técnicas, etc.

Los miembros de la Comisión de selección podrán estar presentes durante las pruebas técnicas que se realicen y los candidatos tendrán derecho a solicitar, si lo estiman oportuno, la presencia del miembro de la representación de los trabajadores de la Comisión de selección en la entrevista profesional.

Los candidatos acreditarán con la documentación correspondiente los requisitos y méritos alegados al currículum vitae.

A la finalización de las pruebas se procederá a la evaluación de los diferentes apartados en un plazo no superior a los 10 días hábiles.

e) Consolidación del nuevo puesto de trabajo:

Una vez superado el proceso de selección, se establece un periodo de 6 meses para alcanzar el grupo, dentro del que, tanto la empresa como la persona seleccionada, pueden anular el cambio de puesto para volver a la situación anterior a la convocatoria de la vacante. Durante este periodo el trabajador/a recibirá las retribuciones económicas equivalentes al grupo superior, mediante el complemento salarial correspondiente. Una vez superado positivamente el periodo de 6 meses, el trabajador/a alcanzará el grupo de destino con los derechos económicos inherentes al propio.

En caso de que el trabajador/a acceda a un sitio de dirección o jefatura, el periodo para alcanzar el subgrupo será de un año, previo informe favorable emitido por su inmediato superior jerárquico y la dirección, avalando este ascenso. En el supuesto de que el trabajador/a no supere este término probatorio, será potestad de la empresa decidir si se prorroga el plazo o si el trabajador/a vuelve a un sitio del propio nivel a lo que tenía con anterioridad a la convocatoria de vacante. Durante este periodo el trabajador/a recibirá las retribuciones económicas equivalentes al grupo superior, a la que está adscrito temporalmente, mediante el complemento de puesto de trabajo.

17.4.2 Procedimiento de provisión externa:

En el caso de no cubrirse la vacante con personal interno, las convocatorias de nuevo acceso tendrán que cumplir en cualquier caso los principios de publicidad y concurrencia y seguir el procedimiento de selección del 17.4.1. A tal efecto, la convocatoria se incluirá a la página web de la empresa, en el que igualmente se informará, en su caso, de la otra web o medios de publicidad donde se edite la convocatoria.

### Capítulo 3

#### Jornada de trabajo

#### Artículo 18

##### Jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual de trabajo es de 1.772 horas.

La jornada ordinaria semanal de trabajo es de 40 horas.

La jornada ordinaria diaria es de 8 horas.

## Artículo 19

### Calendario laboral

El calendario laboral recogerá la distribución anual de la jornada de 1.772 horas, en concreto, los días de trabajo, los días festivos, los descansos semanales y el periodo de las vacaciones.

La empresa aprobará anualmente el calendario laboral, previa consulta a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las siguientes reglas de mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar:

a) Flexibilidad horaria de entrada y salida: los trabajadores podrán decidir hacer su horario de 8 horas de forma flexible. Por esto, podrán entrar a trabajar en una franja de mañana de dos horas y media, entre las 7h y las 9h 30m y salir entre las 14h 30m y 17h 30m.

b) Los días de jornada partida habrá una interrupción mínima de una hora y máximo de dos horas, que no computará como trabajo.

c) Los días de jornada continua habrá un descanso de 15 minutos, que computará como trabajo.

d) Cualquier otra petición particular de teletrabajo o de adaptación de su jornada u horario tendrá que ser solicitada por escrito por el trabajador/a con 30 días de antelación y la empresa le dará respuesta escrita aprobándola, denegándola o haciéndole una propuesta alternativa en el plazo de 15 días.

La jornada según los centros de trabajo:

a) Centros de Barcelona y Girona: con objeto de garantizar el servicio público de la empresa, también por las tardes, de lunes a viernes, la jornada diaria será partida un día por semana para garantizar en servicio por las tardes. El resto de los días de trabajo serán de jornada continua.

b) Centros de Lleida-Alguaire y Andorra-La Seu:

- Personal administrativo de Alguaire: con objeto de garantizar el servicio público de la empresa, también por las tardes, de lunes a viernes, la jornada diaria será partida de un día por semana para garantizar en servicio por las tardes.

- Personal operativo de Alguaire y La Seu: jornada continua, por turnos, de lunes a domingo.

## Artículo 20

### Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a gozar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las fechas de las vacaciones se pedirán por cada trabajador/a durante el primer trimestre de todos los años y se autorizarán por la Dirección de acuerdo con las necesidades del servicio.

El periodo de disfrute será, excepto otro acuerdo entre las partes, del 1 de mayo al 30 de septiembre.

Los trabajadores tendrán que gozar un mínimo de 15 días naturales seguidos de vacaciones entre el 15 de julio y el 15 de septiembre de todos los años.

Las vacaciones se tendrán que disfrutar a lo sumo hasta la Semana Santa del año siguiente, en caso de no hacerlo, los días no disfrutados se perderán.

## Artículo 21

### Festivos

Los 14 días festivos anuales serán los que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobadas por el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña. Las fiestas locales serán las correspondientes a cada centro de trabajo. También se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

## Artículo 21 bis

### Días de asuntos propios

CVE-DOGC-B-21277032-2021

Las personas trabajadoras dispondrán de cuatro días para asuntos propios por todos los años natural completo que trabajen. Los días de asuntos propios se tendrán que gozar dentro del año natural y no se podrán acumular a años posteriores. Se tienen que pedir un mínimo de 15 días con antelación a su disfrute. El cómputo mínimo será de media jornada.

## Artículo 22

Horas complementarias, extraordinarias, perentorias y nocturnas.

### A) Horas complementarias:

Con un preaviso mínimo de 10 días, la Dirección podrá aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año y disminuirla en compensación con los mismos límites y por el mismo tiempo.

### B) Horas extraordinarias:

La realización de las horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

Como regla general, se mantiene el criterio de no hacer horas extraordinarias y de la voluntariedad por parte del trabajador/a.

No obstante, previa autorización expresa de la Dirección, se harán las horas extraordinarias necesarias, dentro de los límites legales. De lo contrario hay autorización previa y expresa se tendrán por no hechas.

La compensación de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes será mediante la concesión de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

La compensación de las horas extraordinarias realizadas en festivos o fines de semana será mediante la concesión de tiempo libre retribuido igual al realizado, más un 50%, y en un plazo de tres meses desde su realización.

C) Horas adicionales nocturnas no establecidas en turnos (22h a 6h): por el personal no jefatura que le sea requerido. Estas horas nocturnas se retribuirán con un complemento salarial del 20% sobre la hora ordinaria del trabajador afectado.

### D) Horas perentorias:

Son aquellas de obligado cumplimiento y por causas sobrevenidas no establecidas en la jornada laboral programada. La perentoriedad tendrá que ser validada por la jefatura correspondiente. Ejemplos: atrasos de aeronaves, relevos de turnos u otras circunstancias que obliguen al trabajador a alargar su turno/jornada. La compensación de estas horas será mediante la concesión de tiempo libre retribuido igual al realizado, más un 75% y en un plazo de tres meses desde su realización.

## Artículo 23

Registro horario

La empresa llevará un registro horario diario de la entrada y la salida del puesto de trabajo de los trabajadores.

En los casos de desplazamientos se articulará el registro horario de acuerdo con el trabajador/a.

## Artículo 24

Desplazamientos

Los desplazamientos por razones de trabajo fuera del centro de trabajo del trabajador/a tendrán que ser aprobados previamente por la dirección de APC, en cuanto a la previsión del tiempo necesario y de los gastos previstos.

En caso de utilizar el vehículo propio, el trabajador/a tendrá derecho a una compensación de 0,30 euros por kilómetro.

Se les tendrá que abonar las dietas en la propia cuantía que en cada momento se establezca para todo el personal de la Generalitat de Catalunya, de acuerdo con las normas y el procedimiento que fija el Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones a causa del servicio de la Generalitat de Catalunya y posteriores

CVE-DOGC-B-21277032-2021

actualizaciones. La percepción de las dietas e indemnizaciones previstas en el párrafo anterior tendrá que ser en debida forma justificada.

El personal tendrá derecho a una indemnización en los supuestos y con los importes que se establecen en el decreto.

#### Capítulo 4

Permisos, licencias, excedencias y nacimiento

#### Artículo 25

Permisos retribuidos

Las condiciones aplicables a los permisos retribuidos son las contenidas a la Ley de conciliación 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 de Cataluña, concretamente en su Capítulo III, artículos del 8 al 19, y en el Estatuto de los trabajadores.

25.1. Se concederán permisos retribuidos y no recuperables por las causas siguientes, en debida forma justificadas:

- a) A causa de matrimonio o por inicio de convivencia, en el caso de las uniones estables de pareja, quince días naturales consecutivos. Los cónyuges o convivientes pueden disfrutar dentro del plazo de un año a contar desde la fecha de la boda o del inicio de la convivencia. De acuerdo con las previsiones del apartado 2 del artículo 9 de la Ley de conciliación, 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 estado reconocido por las normas reglamentarias o por fallos judiciales sobre la materia.
- b) Tres días por la fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de pariente hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando con este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera del municipio, el permiso será de cinco días. Para los de segundo grado, en los supuestos anteriores, corresponden dos días o cuatro en caso de desplazamiento fuera del municipio.
- c) Para trasladarse de domicilio habitual 2 días, si hay cambio de localidad; en caso de no haberla, corresponde 1 día.
- d) Para exámenes de estudios reglados: las 24 horas anteriores al examen y el tiempo para realizarlo. Para otras pruebas definitivas y liberadoras: el tiempo indispensable para realizarlas.
- e) Para deberes inexcusables de carácter público o personal: durante el tiempo indispensable para cumplirlos.
- f) A causa de matrimonio de un/a hijo/a o de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: el día de la boda si se celebra dentro de Cataluña. Se añade un más si se celebra fuera.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación a la parte que tengan que realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, las personas trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogida múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, lo puede sustituir por una reducción de su jornada en media hora con la propia finalidad o lo puede acumular en jornadas completas según el acuerdo a qué llegue con la empresa.

La reducción de jornada que prevé este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras

CVE-DOGC-B-21277032-2021

sin que se pueda transferir el ejercicio al otro progenitor, adoptando, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el propio sujeto causante, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que tiene que comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la propia duración y régimen, el periodo de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nuevos meses.

j) Las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro del hijo o la hija, o cuando, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Así mismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la merma proporcional del salario.

k) Quien por razones de guarda legal tiene directamente a su cargo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no ejerce una actividad retribuida tiene derecho a una reducción de la jornada laboral diaria, con la merma proporcional del salario, de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Tiene el derecho quien se tenga que hacer cargo directamente de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí solo, y que no ejerce ninguna actividad retribuida.

El progenitor, adoptando, guardador con objetivos de adopción o acogedor permanente tiene derecho a una reducción de la jornada laboral, con la merma proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de la jornada, para tener cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo suyo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidarlo directamente, continuamente y permanentemente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, a lo sumo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por acuerdo con la empresa se pueden establecer las condiciones en que esta reducción de jornada se puede acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada que prevé este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generan este derecho por el propio sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y las reducciones de jornada, que prevén los apartados i), j) y k) corresponden a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, excepto en caso de fuerza mayor, tiene que preavisar a la empresa con una antelación de quince días y tiene que precisar la fecha en que inicia y finaliza el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador sobre la concreción horaria y la valorización de los periodos de disfrute que prevén el apartado i), j) y k) las tiene que resolver la jurisdicción social a través del procedimiento que establece el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

l) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tienen derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con merma proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen a la empresa.

La concreción de estos derechos corresponde a los trabajadores afectados, y son aplicables las reglas que establece el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

m) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 18 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas propias, o para acompañar a ascendentes o descendientes y cónyuges a sus respectivas visitas médicas. Igualmente se podrá disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de los hijos y/o de aquellos que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.

El disfrute de este permiso tendrá que preavisarse con la máxima antelación posible y será necesaria una justificación posterior.

CVE-DOGC-B-21277032-2021

25.2. Se reconocen los propios derechos que el convenio regula para los cónyuges, a las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión estable de pareja, de acuerdo con la regulación prevista en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia.

#### Artículo 25 bis

##### Permisos no retribuidos

Las condiciones aplicables a los permisos no retribuidos son las contenidas a la Ley de conciliación, concretamente a su Capítulo III, artículos 20 y 22, y al Estatuto de los trabajadores.

##### a) Permiso sin retribución para atender un familiar:

Se pueden conceder permisos sin retribución para atender un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por un periodo mínimo de diez días y máximo de tres meses, prorrogable, excepcionalmente, hasta tres meses más. Este permiso es incompatible con la autorización de compatibilidad, que resto suspendida de oficio hasta la terminación del permiso.

##### b) Permisos de flexibilidad horaria recuperable:

Se pueden autorizar permisos de ausencia del puesto de trabajo de un mínimo de una hora y un máximo de siete para visitas o pruebas médicas de ascendentes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y para reuniones de tutoría con los docentes responsables de los hijos. El tiempo de ausencia lo tiene que recuperar la persona afectada durante el propio mes en que goza del permiso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Estos permisos pueden ser puntual o periódicos.

##### c) Permiso sin retribución de un mes:

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año a la empresa tendrán derecho a gozar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, que podrá fraccionarse en dos periodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- Adopción en el extranjero.
- Sumisión a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Al final del periodo de estos permisos, el trabajador se incorporará obligatoriamente a su propio puesto de trabajo, de forma inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable al propio trabajador/a implicará la extinción de la relación laboral.

Se podrá denegar la concesión de estos permisos especiales cuando, en las propias fechas por las que se solicite el disfrute lo tengan concedido a otro trabajador de su centro de trabajo.

No obstante, lo que se dispone en este artículo, se podrá pactar entre empresa y trabajador una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá un acuerdo escrito que regule las condiciones de esta, como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, entre otras circunstancias. Si no hay pacto sobre estas cuestiones se seguirá lo que regula el Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 26

##### Excedencias

El régimen de excedencia se ajustará a lo que se establece en el artículo 46 del ET, con las peculiaridades previstas en el presente capítulo.

##### Excedencia voluntaria y excedencia para atender el cuidado de menores y familiares:

a) La persona trabajadora, con una antigüedad en la empresa de un año por lo menos, tiene derecho al hecho de que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el propio trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CVE-DOGC-B-21277032-2021

b) La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida tanto, permanente como preadoptiva, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí solo, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia regulada en el presente apartado, el periodo de duración de la que podrá gozarse de manera fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la propia empresa generaran este derecho por el propio sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de este dará objetivo a lo que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo que se establece en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que tendrá que ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del propio grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## Artículo 27

### Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de un menor de doce meses, suspende el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las que son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas acto seguido posteriores a la parte, que se tienen que gozar a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspende el contrato de trabajo del progenitor diferente a la madre biológica durante 16 semanas, a partir del 1 de enero de 2021, de las que son obligatorias las seis semanas ininterrumpidas acto seguido posteriores a la parte, que se tienen que disfrutar a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado que prevé el artículo 68 del Código Civil.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado acto seguido de la parte, el periodo de suspensión se puede computar, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores a la parte, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el recién nacido requiera, por alguna condición clínica, hospitalización acto seguido de la parte, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se amplía en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que se despliegue reglamentariamente.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el periodo de suspensión no se reduce, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

c) La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de un menor, una vez transcurrida las primeras seis semanas acto seguido posteriores al parto, se puede distribuir a voluntad de aquellos, en periodos semanales que se tienen que gozar de manera acumulada o interrumpida y se tienen que ejercer desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior a la parte hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica puede anticipar el ejercicio hasta cuatro semanas con antelación a la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de los periodos mencionados se tiene que comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas acto seguido posteriores a la

CVE-DOGC-B-21277032-2021

parte, se puede gozar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora, y tal y como se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora tiene que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, la Dirección puede limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, en debida forma motivadas por escrito.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con finalidad de adopción y de acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas para cada adoptando, guardador o acogedor. Seis semanas se tienen que disfrutar a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida acto seguido después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien del fallo administrativo de guarda con objetivos de adopción o de acogida.

Las diez semanas restantes se pueden gozar en periodos semanales, de manera acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien al fallo administrativo de guarda con objetivos de adopción o de acogida. En ningún caso un propio menor da derecho a varios periodos de suspensión en la propia persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de los periodos mencionados se tiene que comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se puede ejercer en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, en su caso el desplazamiento previo de los progenitores en el país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado se puede iniciar hasta cuatro semanas con antelación a la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio al otro adoptando, guardador con objetivos de adopción o acogedor.

La persona trabajadora tiene que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, esta puede limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, en debida forma motivadas por escrito.

e) En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con finalidad de adopción o de acogida, la suspensión del contrato a qué se refieren los apartados anteriores tiene una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. La propia ampliación es procedente en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con objetivos de adopción o acogida múltiple por cada hijo o hija diferente al primero.

f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos que prevé el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por parte o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su empleo anterior o a otro de compatible con su estado.

g) En el supuesto de que prevé el artículo 45.1.n del ET, el periodo de suspensión tiene una duración inicial que no puede exceder los seis meses, salvo que de lo actuado de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se tienen que beneficiar de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a qué hayan podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a qué se refieren los apartados anteriores.

## Capítulo 5

### Salario

## Artículo 28

### Salarios base y complementos salariales

CVE-DOGC-B-21277032-2021

28.1 Salarios base: la Dirección de APC incluirá a cada trabajador/a en el grupo profesional que le corresponda según sus funciones y le asignará el nivel salarial que le corresponda según la tabla salarial del anexo 1 de este convenio.

Los trabajadores con contrato laboral a la fecha de firma de este 1r Convenio mantendrán su salario como condición más beneficiosa ad personam si este es superior al del grupo y categoría que le corresponda según la tabla salarial del anexo 1 y se les aplicará el régimen establecido a los artículos 9 y 10 de este convenio. Esta condición ad personam será un complemento personal transitorio absorbible, por lo menos por el 50% de los incrementos retributivos establecidos a todos los efectos y por el 100% de cualquier otra mejora retributiva.

Si el salario que cobra a la fecha de firma de este 1r Convenio es inferior al de la tabla salarial del anexo 1, al trabajador/a se le abonará el nuevo salario de la tabla a partir del siguiente mes de la firma y entrada en vigor de este Convenio.

El salario anual establecido en la tabla salarial del anexo 1 se cobrará en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias). Las pagas extraordinarias se pagarán los meses de julio y diciembre.

#### 28.2 Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos salariales recogidos en este apartado 28.2 son de puesto de trabajo, en consecuencia, se percibirán cuando se desarrollen las funciones que los justifican y no serán consolidables, según establece el arte 26.3 del Estatuto de los trabajadores.

##### 28.2.1 Complementos salariales anuales fijos:

Complemento dirección técnica: 10.000€

Complemento dirección aeropuerto de Lleida-Alguaire:10.000€

Complemento jefe asesoría jurídica y secretario de Consejo:13.000€

Complemento responsable compliance monitoring: 7.000€

Complemento coordinador de proyectos: 4.000€

Complemento técnico contable: 4.000€

Complemento técnico operaciones aeropuerto La Seu: 8.000€

Estos complementos salariales anuales fijos también se cobrarán prorrateados en las 14 pagas.

##### 28.2.2 Complementos salariales por día trabajado:

Complemento técnico de aeródromo ejecutivo, previa designación por la Dirección: 60,00€

Complemento jefe de intervención de emergencias, previa designación por la Dirección: 40,00€

En lo referente el técnico de aeródromo ejecutivo y el jefe de intervención de emergencias, se designarán a los trabajadores que realizarán estas tareas para cada jornada en el que sean necesarias estas figuras, a propuesta del director del aeropuerto y con la validación del director técnico. En ausencia del director técnico la validación la hará la persona responsable de recursos humanos.

##### 28.2.3 Complementos salariales específicos de subgrupo:

Complemento del subgrupo dirección: 31.000€

Complemento del subgrupo jefe de área: 17.000€

Complemento del subgrupo técnico superior: 0€

Complemento del subgrupo técnico de operaciones de aeropuerto: 0€

Complemento del subgrupo técnico de soporte departamento aeropuerto: 0€

Complemento del subgrupo administrativo contable: 6.000€

Complemento del subgrupo administrativo comercial: 6.000€

Complemento del subgrupo administrativo: 3.000€

Complemento del subgrupo auxiliar administrativo: 0€

Estos complementos salariales específicos de subgrupo también se cobrarán prorrateados en las 14 pagas.

## 29. Revisión salarial

La revisión salarial anual estará condicionada a las limitaciones que establezcan las leyes de presupuestos o norma que la sustituya para el personal laboral del sector público de la Generalidad de Cataluña.

## Capítulo 6

### Código de conducta laboral

#### Artículo 30

##### Régimen disciplinario

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en el ámbito laboral en los términos fijados en el presente capítulo y el artículo 58 y concordantes del ET.

También se considerará a la política de "compliance penal" como normativa laboral de obligado cumplimiento por los trabajadores/as.

#### Artículo 31

##### Procedimiento sancionador

Cuando la dirección de APC tenga conocimiento de algún hecho que pudiera suponer un incumplimiento de las obligaciones laborales iniciará un expediente disciplinario por escrito. Se entregará una carta con los hechos conocidos al trabajador/a afectado y, después, una copia a la representación de los trabajadores. En el plazo de 10 días desde la recepción de la carta de inicio, que interrumpirán la prescripción de la posible falta, podrán hacer las alegaciones de descargo que consideren convenientes. Pasados los 10 días, tanto si se han hecho alegaciones, como si no, la Dirección finalizará el expediente y comunicará el resultado al trabajador/a y a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 32

##### Faltas

##### 32.1 Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La negligencia, deficiencia o atrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
3. No atender el público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debida.
4. La falta de higiene y limpieza personal.
5. No cursar a su debido tiempo el comunicado de baja por incapacidad temporal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
7. La no comunicación, con la debida antelación, de la ausencia a la ocupación por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. La embriaguez ocasional.

### 32.2 Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. Simular la presencia de otro trabajador valiente se del sistema del control de presencia implantada en la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o a la Seguridad Social.
6. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
7. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones contra la disciplina en la ocupación o contra el debido respeto.
10. Las negligencias, deficiencias o atrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
11. La reincidencia faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan intervenido sanciones.
12. Realizar sin el permiso adecuado, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de manera extraprofesional los medios telemáticos puestos a las órdenes del trabajador por parte de la empresa.

### - 32.3 Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar a la ocupación dos días al mes sin causa justificada.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como esta o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de ella, durante acto de servicio.
4. Violar el secreto de correspondencia.
5. Robar documentos de la empresa o de sus clientes.
6. Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin autorización expresa de esta.
7. La continua y habitual falta de higiene y de limpieza personal que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
8. La embriaguez durante el trabajo.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia con esta, excepto autorización.
10. El abuso de autoridad.
11. El acoso sexual.
12. El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.
13. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
14. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

CVE-DOGC-B-21277032-2021

15. La reincidencia falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un trimestre, siempre que haya estado objetivo de sanción.
16. Realizar de forma continuada sin el permiso adecuado trabajo particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa. En todo caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web si el contenido de este tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la empresa o sus trabajadores.
17. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Cataluña en el ejercicio de la Función pública.
18. Toda actuación que suponga discriminación a causa de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, parecer, sitio de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso a causa de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y a causa de sexo.
19. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
20. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
21. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a qué tengan o hayan tenido acceso a causa de su cargo o función.
22. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
23. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
24. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
25. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
26. La prevalencia de la condición de servidor público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
27. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
28. La realización de actas encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
29. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
30. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando esto dé lugar a una situación de incompatibilidad.
31. La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y del Parlamento de Cataluña.
32. El acoso laboral.
33. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o del Parlamento de Cataluña.

### Artículo 33

#### Sanciones máximas

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de ocupación y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de ocupación y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de ocupación y sueldo hasta sesenta días o despido.

## Artículo 34

### Prescripción de faltas

Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas se empieza a contar desde que se hubieran cometido, y desde la cesación de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Mientras dure el trámite de audiencia iniciado por la comunicación del expediente disciplinario al trabajador/a se interrumpirá la prescripción.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones empieza desde la firmeza de la resolución sancionadora.

## Capítulo 7

### Otros derechos

## Artículo 35

### Principio de no discriminación

Las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por ninguna causa.

Este compromiso conlleva, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha las medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

## Artículo 36

### Planes de Igualdad.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal efecto, tendrá que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la manera que se determina en la legislación laboral.

## Artículo 37

Derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género o que tengan la consideración de víctimas del terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

- A la reducción de su jornada con merma proporcional del salario entre, al menos una octava parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y en caso de desacuerdo corresponderá a la persona afectada.
- A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario de acuerdo con lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada, en defecto de esto, esta valorización corresponderá a la persona afectada.
- A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del propio grupo o categoría profesionales equivalente, en el caso que la persona trabajadora tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar al trabajador las vacantes existentes o aquellas que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de

CVE-DOGC-B-21277032-2021

trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- Así mismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de este tipo de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de lo actuado de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando esta se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de este tipo de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercido sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

## Artículo 38

### Prestaciones económicas complementarias por enfermedad o accidente

La empresa tendrá que abonar durante la baja por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y de contingencias profesionales, un complemento salarial que garantice el cien por ciento de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes de inicio de la incapacidad temporal.

La cuantía para complementar equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica abonada por la Seguridad Social al trabajador/a y el cien por cien de las retribuciones fijas y periódicas correspondientes al mes de inicio de la baja por incapacidad temporal.

## Capítulo 8

### Prevención de riesgos laborales

## Artículo 39

### Seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores se obligan a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, los métodos de los que no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en: guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los puestos de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## Artículo 40

### Vigilancia de la Salud

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tiene derecho a la realización de los exámenes de

CVE-DOGC-B-21277032-2021

salud de carácter específico en función de los factores de riesgo para la salud inherente al puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudieran tener origen en el puesto de trabajo y, todo ello, a juicio del médico de la ocupación responsable. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores. No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Las medidas de vigilancia de la salud tendrán que incluir, por lo menos, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental.

Para los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, se tendrá en cuenta el Protocolo de vigilancia sanitaria específica de la Comisión de salud pública del Consejo interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador/a. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador, traslados incluidos.

Cuando un trabajador/a se tenga que reincorporar al trabajo después de una baja de larga duración, tendrá que ir al Servicio de Prevención Ajeno para el que le haga el reconocimiento médico con antelación a su reincorporación al trabajo.

#### Artículo 41

##### Mecanismos de participación

La legislación atribuye a los Delegados de prevención competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia, a los Delegados de prevención de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores.

Por otro lado, los Delegados de prevención participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

#### Capítulo 9

##### Medios electrónicos e informáticos

#### Artículo 42

##### Protección de datos

La empresa tratará los datos personales de los trabajadores y trabajadoras con estricta sujeción a la normativa aplicable en materia de protección de datos en todos los ámbitos y prácticas en el marco de la relación laboral, de acuerdo con los principios relativos al tratamiento de datos previstos por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas con respecto a el tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46 CE, y por la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Los trabajadores y trabajadoras quedan sujetos al deber general de confidencialidad en relación con la información que traten en desarrollo de sus funciones, en el marco de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A fin de que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones legales relativas a las relaciones laborales los trabajadores dan su consentimiento a APC para tratar sus datos personales, también en la relación con las administraciones (seguridad social, agencia tributaria, INSS, tribunales, inspecciones de trabajo, etc) y con las

empresas y profesionales que gestionen estos servicios.

La empresa, los trabajadores y los representantes de los trabajadores se comprometen a mantener la confidencialidad de los datos y la información a la que tengan acceso en cumplimiento de su ocupación.

#### Artículo 43

##### Medios electrónicos e informáticos

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a las órdenes de los trabajadores durante la vigencia de su contrato para el cumplimiento de sus funciones en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que por sus funciones tengan acceso a Internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

#### Artículo 44

##### Utilización de correo electrónico

La empresa facilita la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores durante la vigencia de su contrato y podrá limitar el uso de estas cuentas para finalidades corporativas, para la comunicación entre trabajadores, clientes, socios, y cualquier otro contacto profesional. En este sentido, se podrán establecer las normas y prohibiciones adecuadas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

#### Artículo 45

##### Uso de internet

La empresa podrá regular el uso de Internet de aquellos trabajadores que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa y tengan acceso a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para esto, podrá limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y las misiones del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

No estará permitido el acceso a redes públicas con finalidades personales o ajenas a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

#### Artículo 46

##### Control empresarial

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con objeto de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a finalidades extraprofesionales.

A estos efectos la empresa podrá utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo a la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en Internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de Internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviado y recibos por los trabajadores usuarios.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos tendrá que tenerse en cuenta:

- El acceso tiene que ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.
- La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.
- El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores o, en defecto de esto, por otro empleado de la empresa.

CVE-DOGC-B-21277032-2021

- El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.
- La denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar al hecho de que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.
- Todo ello siguiendo siempre la adecuación estricta a la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

#### Artículo 46 bis

##### Derecho de los trabajadores a la intimidad

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y derecho a la intimidad frente a la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículos 88, 89 y 90 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, LOPDGDD).

#### Artículo 47

##### Trabajo a distancia o teletrabajo

Tiene la consideración de teletrabajo o trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el sitio libremente elegido por este, de manera alternativa a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad laboral principal ejercida justifica por sí propio la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizada por el trabajador elementos de apoyo y de facilitación de esta actividad laboral.

Los teletrabajadores tendrán los propios derechos garantizados en la ley y en este Convenio colectivo en cuanto a las condiciones de ocupación aplicables a los trabajadores comparables que prestan su relación laboral en los locales de la empresa, excepto aquellas que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador afectado fijarán las condiciones de esta forma de trabajo.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costes serán definidas claramente con antelación a iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, excepto acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular, la empresa cubrirá los costes directamente originados por esta ocupación, en particular los vinculados a las comunicaciones.

El empresario también será responsable de la protección de la seguridad y salud profesionales del trabajador/a, conforme a la legislación y recomendaciones vigentes.

#### Artículo 48

##### Anticipo y préstamo

a) Anticipo: todo el personal de la empresa tendrá derecho a solicitar y recibir estos anticipos hasta el límite del importe devengado en el momento de la solicitud.

El plazo para la emisión de este anticipo no podrá ser superior a 48 horas laborales.

b) Préstamo: todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar, por escrito, un préstamo sin interés, hasta el importe de tres mensualidades del salario real, que tendrá que ser devuelto en un plazo máximo de un año. La aprobación del propio estará sujeta a la aceptación por parte de la empresa, así como los plazos de devolución. A estos préstamos será de aplicación la normativa del IRPF vigente con respecto a su consideración como retribución en especie.

Se recomienda que el importe a devolver mensualmente no sea superior a un 20% del salario mensual, prevalente, en cualquier caso, la voluntad y el acuerdo entre las partes en los plazos de devolución.

## Anexo 1

## Tabla salarial 2021

Las retribuciones de esta tabla salarial y las recogidas al artículo 28.2 no incluyen la aplicación del incremento del 0,9% aprobado a la Ley de Presupuestos del Estado para 2021, dado que aún no se ha habilitado normativamente su aplicación a la administración de la Generalidad de Cataluña y su sector público.

## Salario base anual 2021 (sin complementos)

Grupo	Subgrupo	Salario base	Complemento específico subgrupo	Salario total anual (sin complementos de puesto de trabajo)
1	Subgrupo Dirección	34.000€	31.000€	65.000,00€
1	Subgrupo jefe de área	34.000€	17.000€	51.000,00€
1	Subgrupo técnico superior	34.000€	0€	34.000,00€
2	Subgrupo técnico de operaciones de aeropuerto	26.000€	0€	26.000,00€
2	Subgrupo técnico de apoyo departamento aeropuerto	26.000€	0€	26.000,00€
3	Subgrupo administrativo contable	20.000€	6.000€	26.000,00€
3	Subgrupo administrativo comercial	20.000€	6.000€	26.000,00€
3	Subgrupo administrativo	20.000€	3.000€	23.000,00€
3	Subgrupo auxiliar administrativo	20.000€	0€	20.000,00€

## Complemento salarial anual fijo de puesto de trabajo 2021

Complemento fijo anual	Importe anual fijo
Complemento dirección técnica	10.000,00€
Complemento dirección aeropuerto de Lleida-Alguaire	10.000,00€
Complemento jefe asesoría jurídica y secretario de Consejo	13.000,00€
Complemento técnico compliance monitoring	7.000,00€
Complemento coordinador de proyectos	4.000,00€

CVE-DOGC-B-21277032-2021

Complemento técnico contable	4.000,00€
Complemento técnico operaciones aeropuerto La Seu d'Urgell	8.000,00€

(21.277.032)