

Número de registre 9383

## **DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

*Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll de l'Empresa Actius de Muntanya, SA per als anys 2021 a 2024*

Resolució, de 24 de novembre de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll de l'Empresa Actius de Muntanya, SA per als anys 2021 a 2024 (codi de conveni número 250100652021).

Vist el text del Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll de l'Empresa Actius de Muntanya, SA per als anys 2021 a 2024, subscrit per les parts negociadores el 27 de març de 2021, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll de l'Empresa Actius de Muntanya, SA per als anys 2021 a 2024 (codi de conveni número 250100652021) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 24 de novembre de 2021

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Conveni col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya SA, per als anys 2021 - 2024

### Disposicions preliminars

Disposició preliminar primera. Determinació de les parts que subscriuen el conveni, legitimació i eficàcia.

1. Aquest conveni ha estat negociat per la Direcció de l'empresa Actius de Muntanya SA. (AMSA o l'Empresa, en endavant) i pel Comitè d'empresa de l'explotació de Boí Taüll.

2. Les parts esmentades tenen i es reconeixen recíprocament la representativitat requerida al títol III del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (ET en endavant) i, per tant, la seva plena legitimitat per subscriure un Conveni col·lectiu de caràcter regular.

3. En aquest sentit, aquest Conveni col·lectiu està dotat de l'eficàcia jurídica i la força d'obligar que la Constitució i la llei li confereixen i, amb aquest caràcter, incorpora la regulació de les condicions laborals bàsiques per a tots els centres de treball i les seves plantilles inclosos en el seu àmbit d'aplicació.

Disposició preliminar segona. Habilitació legal per a la negociació del conveni col·lectiu.

El punt setè de l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre, autoritza a la negociació d'un nou conveni col·lectiu aplicable a Actius de Muntanya SA, prenent com a referència de la negociació el marc normatiu que preveu el conveni col·lectiu vigent de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC en endavant) per a les instal·lacions de turisme i muntanya. La seva aplicació es farà de manera gradual i progressiva durant 3 anys. En aquest sentit, qualsevol remissió a "conveni de referència" feta en aquest conveni col·lectiu, s'entendrà que es refereix al citat conveni.

En compliment del citat Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre, les parts signants del conveni es comprometen a adaptar i incorporar al contingut del present conveni aquelles condicions de treball que es puguin incorporar en el futur al Conveni col·lectiu de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya per a les instal·lacions de turisme i muntanya i, en especial, a aquelles que puguin afectar, entre d'altres, la jornada anual i la regulació dels permisos de treball. L'adaptació prevista en aquest precepte serà aplicable sens perjudici d'allò establert a l'article 15 i demés concordants en matèria retributiva, als quals els resultarà específicament aplicable la regulació allí continguda.

El Decret 146/2020, de 15 de desembre, estableix la pròrroga dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, mentre no entrin en vigor els del 2021. Els efectes econòmics que es derivin de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu s'abonaran amb els efectes retroactius que es pactin en el moment en què entrin en vigor els pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2021.

L'aplicació del preacord signat en data 15/03/2021 i de la resta dels articles i matèries que s'inclouen en el conveni col·lectiu, serà en base a allò que preveu la Ley de Presupuestos Generales del Estado en el seu article 18.7 referent a les adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que resulten imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, i en exercici de l'autonomia de gestió establerta a la Disposició addicional vuitena de la Llei 21/2015, de 29 de juliol, de finançament del sistema de transport públic de Catalunya, en la seva redacció modificada per la Llei 5/2017, de 28 de març, de mesures fiscals i administratives, pel que fa a les activitats empresarials que FGC exerceix per mitjà de la participació majoritària en altres entitats, en règim d'autonomia organitzativa i econòmica per encàrrec del Govern.

Disposició preliminar tercera. Principis generals que han regit la negociació del Conveni col·lectiu. Ambdues parts signants d'aquest conveni manifesten que aquesta negociació ha estat desenvolupada d'acord amb els principis de la negociació lliure, voluntària i de bona fe impulsats per l'OIT i es regeix, en el seu desplegament, per la voluntat d'aplicar, especialment, els valors i els criteris següents:

- Que l'accés i la promoció es facin efectius mitjançant uns sistemes que garanteixin la publicitat, la transparència, la igualtat, el mèrit i la capacitat, així com la imparcialitat i la professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- Que es garanteixi la formació continuada i l'actualització permanent dels coneixements i les capacitats professionals de les persones treballadores.
- Que les relacions laborals es desenvolupin amb ple respecte a la intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i feina.
- Que es garanteixi el dret a la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Que s'adoptin mesures que afavoreixin la conciliació de les diferents esferes de la vida, respectant el temps de descans i de vacances en la utilització de les tecnologies de la comunicació.

- Que es garanteixi la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- Que es faci efectiu el dret a rebre una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Que s'impulsin mesures efectives per afavorir la igualtat de gènere i garantir la plena igualtat salarial.

A aquest efecte, els signants del conveni manifesten el seu compromís de desenvolupar una cultura ètica a l'empresa que incorpori també el vessant ètic en les relacions personals i laborals, així com en la prestació dels serveis, d'acord amb el que estableix expressament el Codi ètic d'FGC i de les seves societats mercantils (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Disposició preliminar quarta. Preacord de data 15 de març de 2021.

El preacord signat en data 15/03/2021, ratificat per l'assemblea de persones treballadores realitzada a tal efecte i aprovat pels Consells d'Administració d'FGC i AMSA, de dates 23 i 26 de març de 2021, respectivament, és plenament vigent i el seu contingut ha quedat inclòs a l'articulat del Conveni col·lectiu signat, amb les modificacions tractades i acordades per ambdues parts durant la negociació.

## CAPÍTOL I

Àmbit d'aplicació, denúncia, pròrroga, vigència i Comissió paritària del conveni

### Article 1. Àmbit de negociació i àmbits d'aplicació

1.1. Aquest Conveni és d'àmbit inferior al d'empresa i afecta al centre de treball/explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya SA., excloent-ne la resta.

1.2. Aquest Conveni inclou en el seu àmbit funcional tot el personal amb vinculació laboral a l'empresa que presti serveis a l'explotació de Boí Taüll, amb l'excepció, si escau, del personal d'Alta Direcció, que es regeix d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i, també, el Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost.

### Article 2. Vigència, denúncia, pròrroga i durada

2.1. Aquest conveni entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2021 i n'estén la vigència fins al 31 de desembre de 2024.

Es tindrà en compte el que s'estableix als articles 14.1 i 15 respecte als períodes d'equiparació al conveni de referència i inici i percentatge de cobrament dels altres conceptes salarials, respectivament. També allò establert en la disposició final respecte a la prèvia aprovació per part dels consells d'administració d'FGC i Actius de Muntanya SA i l'aprovació i publicació dels Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2021.

2.2. La denúncia per a la revisió del conveni s'ha de fer per escrit entre els 120 i els 30 dies anteriors a la data del seu venciment inicial o a la data de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia la pot fer l'empresa o l'òrgan legal de representació de les persones treballadores del centre de treball afectat per l'àmbit del conveni i s'ha de comunicar a l'autoritat laboral.

2.3. El conveni queda automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues, en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no el denuncia en la forma indicada.

2.4. A efectes del que estableix el darrer paràgraf de l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que, arribat el termini d'un any, a comptar des de la denúncia, sense que s'hagi acordat un nou

conveni, el Conveni col·lectiu aplicable no perd la seva vigència i manté tots els seus efectes fins que s'aprovi un Conveni col·lectiu que el substitueixi.

2.5. En cas de denúncia, la Comissió negociadora del nou Conveni col·lectiu es constitueix formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en la qual el conveni sigui denunciat en la forma prevista. Actuen en qualitat de president i secretari d'aquesta comissió les persones que els membres de la comissió acordin per majoria de cadascuna de les representacions.

2.6. No obstant la regulació continguda en aquest article, es té en compte també l'article 5 quant a la vinculació a la totalitat de les condicions pactades i l'equilibri necessari entre aquestes condicions.

### Article 3. Comissió paritària

3.1. Queden encomanades la vigilància i la interpretació dels pactes continguts en aquest Conveni a una Comissió paritària, que es constitueix formalment el mateix dia de la seva publicació al Diari Oficial.

3.2. La Comissió paritària està integrada per tres representants titulars i dos suplents de cadascuna de les parts, social -aplicant els criteris de proporcionalitat entre tots els sindicats amb presència als òrgans de representació legal de l'àmbit funcional del conveni i amb mandat vigent en cada moment- i empresarial, signatàries del conveni. En el supòsit en que durant la vigència del present conveni col·lectiu es constitueixi un nou comitè d'empresa que alteri la composició dels membres i/o afiliació sindical dels mateixos, aquesta circumstància no afectarà al contingut del conveni col·lectiu, que seguirà essent plenament aplicable, atenent al fet que el present conveni s'ha negociat amb el comitè d'empresa amb mandat en vigor en el moment de la constitució de la comissió negociadora.

Sense perjudici d'aquesta circumstància, ambdues parts es comprometen a respectar el resultat electoral que es pugui produir per adaptar, si escau, la composició de la comissió paritària de tal manera que el criteri de composició dels membres de la part social de la mateixa respectarà els criteris de proporcionalitat entre tots els sindicats amb presència a l'òrgan de representació legal de l'àmbit funcional del conveni i amb mandat vigent en cada moment.

3.3. Els integrants de la Comissió paritària per mandat de les parts signants actuen d'acord amb el reglament de funcionament de la Comissió paritària, que s'ha de redactar adaptant-lo a les previsions d'aquest conveni i amb la normativa en vigor tres mesos abans des de la constitució. No obstant, la comissió es reuneix amb caràcter ordinari una vegada al trimestre i, amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les parts que han signat el conveni.

En ambdós casos, la convocatòria es fa per escrit, amb una antelació mínima de set dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini pot ser inferior.

3.4. A més de les funcions de vigilància i interpretació del conveni, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitats per l'aplicació de preceptes d'aquest conveni, qualsevol de les parts signants pot sol·licitar la immediata reunió de la Comissió paritària a l'efecte d'oferir la seva mediació, interpretar el conveni amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional i oferir el seu arbitratge, si escau. Els promotors del conflicte col·lectiu, en tot cas, han de remetre per escrit a l'Estació d'Esquí Boi Taüll, Plà de Vaques s/n, 25528 La Vall de Boi, seu d'aquesta Comissió paritària, el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, un cop intentat sense acord l'obligat tràmit interpretatiu davant la comissió o transcorreguts set dies hàbils des de la sol·licitud sense que s'hagi celebrat, queda oberta la via administrativa o jurisdiccional corresponent.

3.5. La Comissió paritària regulada en aquesta clàusula decideix, mitjançant resolució motivada en el termini màxim de set dies, i després de l'audiència prèvia per escrit d'ambdues parts, els supòsits de discrepància que se susciten en l'àmbit funcional del conveni entre els representants legals de les persones treballadores i la mateixa empresa en els casos de possible inaplicació de les condicions de treball del conveni que estableix l'apartat 3 de l'article 82 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió paritària intervé igualment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu, de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, així com en els casos de discrepàncies sorgides en els períodes de consultes dels articles 40, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan la intervenció de la Comissió paritària finalitzi sense acord, les parts han de seguir les previsions de l'article 82.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

3.6. Qualsevol discrepància al si de la Comissió paritària en el tractament de totes les qüestions que li puguin plantejar d'acord amb les seves competències s'ha de sotmetre, també, als procediments de mediació i conciliació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

## CAPÍTOL II

Prelació de normes, vinculació a la totalitat i absorció i compensació

### Article 4. Prelació de normes

Les normes que conté aquest conveni regulen amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i les persones treballadores compreses en el seu àmbit. En tot allò que no hi és previst, hom s'ha d'ajustar al que estableix l'Estatut dels treballadors i altres disposicions aplicables.

### Article 5. Vinculació a la totalitat i naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, són considerades globalment.

### Article 6. Compensació i absorció

6.1. Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en aquest conveni, siguin de naturalesa salarial o no, són compensables en conjunt i en còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que hagi estat satisfent anteriorment l'empresa, bé sigui per imperatiu legal, Conveni col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum, concessió voluntària de l'empresa o qualsevol altra causa.

6.2. Aquestes condicions també són absorbibles, fins on arribin i en còmput anual, pels augments que en el futur es puguin establir en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i qualssevol altres causes, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament siguin exclosos d'absorció en el text d'aquest conveni.

6.3. No opera la compensació o absorció quan es tracti de la recuperació de condicions laborals prèviament existents i que no es van poder aplicar per mandat legal.

## CAPÍTOL III

Organització del treball i classificació professional

### Article 7. Organització del treball

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'organització del treball, amb subjecció a les normes dictades, en matèria de la seva competència, pels organismes públics o autoritzats en el marc de la seva jurisdicció.

Tot el personal afectat per aquest Conveni ha d'ajudar-se mútuament i respectivament en el servei, sota la responsabilitat final de la direcció o dels comandaments intermedis, i dins dels límits de les titulacions acadèmiques i professionals, cobrint qualsevol necessitat que es produeixi en el servei.

En el cas que sigui necessari el trasllat o canvi d'un/a agent per a la realització de funcions diferents a les del grup professional al qual pertanyi, l'empresa ha de proporcionar el mitjans necessaris per al reciclatge que sigui oportú al cas, i cal procurar que sigui dins de la jornada laboral, de manera que l'agent pugui adquirir els coneixements i habilitats adequats a les noves funcions.

L'Empresa ha d'informar a la Representació de les persones treballadores del Pla de Formació anyal i de les formacions que sorgeixin durant l'any.

Quan es produeixin vacants de caràcter fix i aquestes no siguin cobertes per necessitats de l'organització del treball, l'Empresa es compromet, abans de l'aplicació d'aquesta mesura, a informar i a escoltar a la Representació de les persones treballadores i preveure la possibilitat d'arribar a acords sobre aquesta qüestió.

#### Article 8. Grups professionals

El personal de plantilla es distribueix en quatre agrupacions funcionals segons les seves tasques: Comandaments, Administració, Tècnics Especialistes i Instal·lacions i es classifica en vuit grups professionals d'acord amb les funcions que tenen assignades.

Cada persona treballadora es classificarà individualment en el grup professional que correspongui segons el sistema de classificació professional, d'acord amb les funcions que té assignades i això amb independència de la categoria o grup que tingués en la situació anterior a l'aplicació del nou conveni.

#### Article 9. Definició dels grups professionals

El personal de plantilla queda classificat en la següent agrupació funcional, d'acord amb les funcions que efectivament compleixen:

1. Agrupació funcional de Comandaments.
2. Agrupació funcional d'Administració.
3. Agrupació funcional de Tècnics Especialistes.
4. Agrupació funcional d'Instal·lacions.

Definició de les agrupacions funcionals i dels grups professionals:

1. Agrupació funcional de Comandaments: És el personal que, en representació de la Direcció de l'empresa, orienta i dirigeix, amb plena iniciativa i responsabilitat, el personal al seu càrrec.

En aquest personal s'hi troba específicament també inclòs aquell que, estant en possessió d'un títol d'Escola Universitària o Facultat, n'exerceix les funcions pròpies a la Diplomatura, Llicenciatura o Grau.

El personal inclòs en aquest grup té la responsabilitat de l'organització dels treballs que li són encomanats, i de la seguretat del personal al seu càrrec. Aquest personal respon, en general, de la correcta execució de

les feines dutes a terme pel personal al seu càrrec; però també són incloses, com a pròpies d'aquesta agrupació funcional, les tasques consistents a realitzar directament el treball.

2. Agrupació funcional d'Administració: És aquell personal que projecta i detalla, amb iniciativa i responsabilitat, els treballs que se li encomanen. Depèn d'un comandament directe, sota les ordres del qual, realitzarà funcions com són: estimacions econòmiques, confecció de normes, treballs de programació informàtica i/o té un coneixement teòric i pràctic d'eines ofimàtiques, preparació d'expedients, redacció d'informes, arxiu de documents, comptabilitat o el seu seguiment pressupostari, tasques comercials, de comunicació o imatge, i d'altres tasques de caràcter administratiu anàlogues a les citades.

Dintre d'aquesta agrupació funcional s'hi troba aquell que, amb menors coneixements teòrics de caràcter administratiu, col·labora en les tasques fins ara especificades únicament d'una manera parcial; o bé realitza tasques majoritàriament mecàniques, repetitives i de filtratge com podrien ser l'emissió, i recepció de missatges, trameses diverses o trucades telefòniques.

3. Agrupació funcional de Tècnics Especialistes: És el personal que, a les ordres dels seus comandaments i en coordinació amb el personal d'instal·lacions, té els coneixements tècnics adequats per al maneig i/o conducció de màquines de trepitjar neu, aparells de neu artificial, i feines de manteniment i reparació d'avaries de totes les instal·lacions, dependències, maquinària i eines.

El personal d'aquesta agrupació funcional té els coneixements adequats per a alertar als seus superiors en casos de canvis adversos de les condicions climatològiques, o de força major, i sempre amb la finalitat d'evitar perill adopta les mesures oportunes per a garantir la seguretat dels clients.

També són incloses en aquesta agrupació funcional aquelles funcions complementàries o auxiliars a les principals abans descrites.

4. Agrupació funcional instal·lacions: És tot aquell personal que, en possessió dels coneixements tècnics que l'habiliten, realitza tasques directament destinades a possibilitar, garantir i coordinar els serveis que ofereix l'empresa.

Aquest grup compren el personal que, depenent d'una prefectura, realitza amb iniciativa i responsabilitat les funcions relatives a: facturació i comptabilitat d'una dependència i/o taquilla d'atenció als clients. En aquesta agrupació funcional s'hi inclouen les tasques, sempre destinades a coordinar i garantir el servei al client, d'organització i ordre de les instal·lacions de temporada, amb atenció als clients en les pistes d'esquí i en l'accés a remuntadors i instal·lacions de neu, i d'altres activitats que, segons la temporada de l'any, l'empresa organitzi de manera específica.

Aquest personal té una atenció directa envers el públic, realitza l'expedició de bitllets i realitza les tasques administratives directament relacionades amb l'organització de la instal·lació o dependència de l'empresa on presti servei.

El personal de plantilla queda classificat en els següents grups professionals.

A. Director/a: Pertanyen a aquest grup professional els/les treballadors/es que aconseguen resultats a través dels altres i que es caracteritzen perquè defineixen les polítiques bàsiques del negoci de l'empresa i dirigeixen la consecució dels objectius d'aquestes polítiques.

B. Cap d'Àrea: Pertanyen a aquest grup professional els/les treballadors/es que aconseguen resultats a través dels altres integrant i coordinant activitats diverses que conformen una part de la funció bàsica i que es caracteritzen perquè formulen estratègies per a les diferents activitats diverses que configuren la funció

principal de l'àrea la qual estan adscrits a polítiques bàsiques, creen procediments avançats, adapta una actitud de pensament creatiu davant problemes molt complexos o indefinits i generen noves concepcions d'una part de la funció bàsica.

C. Responsable Àrea - Tècnic Superior: Pertanyen a aquest grup professional els/les treballadors/es que aconseguen resultats a través d'altres i desenvolupen i gestionen una activitat que constitueix una part significativa d'alguna de les àrees principals de l'empresa, i/o que es caracteritzen per la transformació dels processos de treball en instruccions operatives i en l'anàlisi i interpretació d'informació sobre problemes complexos o poc definits construint solucions creatives.

D1. Supervisor/a de Grup – Tècnic Mig: Pertanyen a aquest subgrup els/les treballadors/es que a més de reunir els requisits propis del grup professional D2, realitzen tasques d'estudi, anàlisi, diagnòstic i presa de decisions en situacions àmplies, complexes o escassament definides que impliquen la supervisió, lideratge i/o coordinació tecnofuncional de grups de treball per a la consecució de resultats i/o el desenvolupament de coneixement profundes aprofitables per a l'organització (valor afegit), per tal de plantejar accions de millora que afectin el material, les instal·lacions, el servei, els procediments i circuits de treball.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

- La supervisió, coordinació i/o lideratge de grups de treball per a la consecució de resultats.
- Els estudis dels procediments i circuits de treball, de nous projectes de material, instal·lacions, equips i servei ofert o d'altres.

D2. Tècnic Especialitzat/da: Pertanyen a aquest subgrup professional els/les treballadors/es que a més de reunir els requisits propis del subgrup professional E1, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per realitzar, amb iniciativa, tasques que requereixin l'estudi i l'anàlisi de problemes en situacions concretes però escassament definides, que impliquin la resolució de problemes o la presa de decisions en entorns tecnològics canviants.

En aquest subgrup s'inclouen les següents especialitats:

- L'aplicació de tècniques o procediments específiques de gestió, planificació i seguiment i control.

E1. Agent o Operari/a Especialitzat/da: Pertanyen a aquest subgrup professional els/les treballadors/es que a més de reunir els requisits propis del grup professional E2, apliquen els coneixements complementaris o l'experiència necessària per realitzar, amb iniciativa, tasques d'estudi, anàlisi i resolució de problemes en situacions prèviament definides, que impliquin planejar i definir l'ordre de successió de les operacions.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

- L'atenció al client que impliqui la informació, l'ajut i resolució de problemes de manera directa, habitual i personal en dependències o instal·lacions on el flux de clients i la complexitat impliqui una especial habilitat en la realització d'aquesta tasca.
- El manteniment del material i/o les instal·lacions, així com el seu diagnòstic i resolució d'averies.
- Els treballs tècnics i administratius amb certa especialització.
- L'aplicació de tècniques i procediments específics per la preparació i manteniment de pistes i instal·lacions d'esquí.



E2. Auxiliar Especialista: Pertanyen a aquest subgrup professional els/les treballadors/es que, a més a més, de reunir els requisits propis del grup professional F, desenvolupen amb certa iniciativa tasques generalment pautades, per a les quals segueixen instruccions o procediments generals i apliquen coneixements amplis d'un ofici o especialitat per a les quals cal una formació acadèmica o bé superar un període ampli d'instrucció teòrica i/o pràctica.

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

- El manteniment primari del material i les instal·lacions
- Les operacions de logística (càrrega, descarrega i emmagatzematge de material)
- La conservació del material, les instal·lacions i la infraestructura.
- L'atenció al client que impliqui la informació, l'ajut i la resolució de problemes de manera directa, habitual i personal que es desenvolupen en dependències, taquilles, lloguer d'esquí o d'altres.
- Els treballs tècnics o administratius de recolzament.
- La delineació.
- La conducció de remuntadors.
- Els treballs de recolzament en l'aplicació de tècniques i procediments específics per la preparació i manteniment de pistes i instal·lacions d'esquí.

F. Personal Base: Pertanyen a aquest grup professional els/les treballadors/es que desenvolupen, amb un nivell baix d'iniciativa, tasques generalment pautades, rutinàries i/o repetitives per les quals necessiten coneixements bàsics o bé un període curt de formació.

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats:

- La vigilància i el control d'accessos a les instal·lacions de l'empresa.
- La neteja del material i/o les instal·lacions de l'empresa.
- Les tasques de suport a l'atenció al client en dependències, taquilles, instal·lacions i d'altres.
- Les activitats complementàries a l'administració, comercial, vendes, lloguer d'esquí i d'altres.
- Els treballs de recolzament en magatzems, botigues o d'altres.
- Els treballs de recolzament en manteniment, instal·lacions i altres dependències de l'estació d'esquí.

#### 10. Polivalència de funcions

El personal de les agrupacions funcionals de tècnics especialistes i d'Instal·lacions, podrà realitzar funcions pertanyents a l'altra agrupació funcional sempre que tinguin els requeriments psicofísics establerts i hagi rebut la formació que l'habiliti a aquest efecte.

Article 11. Personal de temporada i personal en pràctiques formatives

Per tractar-se d'una activitat empresarial condicionada totalment per la situació climàtica i meteorològica, no hi ha fixació concreta de començament i final de la temporada que, a títol orientatiu, es preveu que sigui el desembre i l'abril de cada any, respectivament. Per aquestes mateixes raons, ambdues parts acorden que, en el cas que durant el transcurs de la temporada es produís un canvi meteorològic advers, o altres causes de força major, l'Empresa pot procedir a la suspensió o extinció dels contractes de treball que estimi necessaris fins a la superació de l'esmentat factor climatològic o causa de força major, respectant la legislació laboral vigent i comunicant formalment aquesta decisió a les persones treballadores afectades, tot i respectant els criteris de preferència establerts.

La cobertura de les necessitats bàsiques i habituals que es generen com a conseqüència de l'inici o finalització de la temporada d'hivern o d'estiu, en condicions habituals, es cobrirà amb personal de plantilla contractat a temps parcial i amb caràcter discontinu iniciant i finalitzant la seva prestació en els termes que s'estableixi.

Respecte al personal en pràctiques formatives que estigui interessat en alternar els seus estudis amb un procés d'aprenentatge a l'Empresa, s'estableix que la relació amb aquest personal es regularà mitjançant els convenis de cooperació educativa signats entre l'Empresa i les Universitats o centres educatius i els/les estudiants, els quals preveuran l'horari, activitats pràctiques a desenvolupar, tutor/a assignat/da, certificat d'aprofitament, cobertura d'accidents, durada i import de la beca, entre d'altres elements del conveni.

Les activitats o tasques a desenvolupar estaran dirigides a la pròpia formació del personal en pràctiques formatives.

#### CAPÍTOL IV

##### Provisió de llocs de treball i mobilitat

##### Article 12. Ingressos

La incorporació als grups professionals té només les limitacions que imposen les lleis vigents i sempre que els i les aspirants compleixin les condicions d'aptitud física i professional requerides per a l'exercici de les tasques establertes per a cada grup professional.

Els contractes de posada a disposició que se celebrin amb empreses de treball temporal es fan exclusivament en els supòsits previstos a la legislació reguladora de les empreses de treball temporal.

Pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitat, cal atènyer-se a allò que estableix la normativa vigent, d'acord amb les característiques específiques dels llocs de treball que així ho permetin.

##### Article 13. Cobertura de vacants

Quan existeixi la necessitat de cobertura de vacants dels nivells F a D2 a jornada sencera, en còmput anual, el personal podrà accedir-hi mitjançant els concursos que es publicaran i d'acord amb el següent ordre de prioritats:

En cas d'urgència les vacants es podran cobrir interinament sense perjudici de l'aplicació posterior del resultat del trasllat, concurs o nou ingrés.

##### 1. Trasllet

Les vacants es cobriran inicialment entre el personal amb contracte de jornada sencera en còmput anual que desenvolupi funcions iguals a la vacant a cobrir i sempre que reuneixi els requeriments bàsics de titulació i/o formació que exigeixi la plaça, com també les aptituds i característiques de personalitat requerides.

- En aquest cas la resolució es farà, en primer lloc, per antiguitat en la funció entre el personal de la pròpia àrea i a continuació entre la resta de personal també per ordre d'antiguitat en la funció.
- Si l'especialitat de la plaça ho requereix, s'haurà de superar, prèviament, una prova d'aptitud.

## 2. Concurs-Oposició

Quan les places no s'hagin cobert per trasllat, el personal a jornada sencera en còmput anyal que ho hagi sol·licitat, podrà accedir-hi sempre que reuneixi els requeriments bàsics de titulació i/o formació de la vacant a cobrir, com també les aptituds i característiques de personalitat requerides i superi les proves que es determinin. La resolució es farà, inicialment entre el personal de la pròpia àrea i per ordre de puntuació en les proves tècniques i a continuació entre el personal d'altres àrees també pels mateixos criteris de puntuació.

## 3. Personal-fix discontinu

En el cas que les vacants no s'hagin cobert amb el personal a jornada sencera en còmput anyal, es podran cobrir entre el personal fix discontinu que ho sol·liciti, seguint la mateixa sistemàtica indicada en els punts 1 i 2.

## 4. Ingrés

Finalment, en el cas que no es cobreixi per cap dels sistemes establerts en els punts anteriors, es podrà procedir a la contractació de personal extern mitjançant convocatòria pública.

## CAPÍTOL V

Estructura retributiva, percepcions salarials i extrasalarials

### SECCIÓ PRIMERA

Percepcions salarials

#### Article 14: Salaris

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni, per a l'any 2021, són exclusivament les incloses en aquest capítol, segons cada grup professional descrits en l'article 8è i d'acord amb l'annex econòmic. Els imports establerts en aquest capítol s'han determinat per a les jornades completes, i s'han d'abonar proporcionalment en cas de contractacions a temps parcial. Els imports esmentats es refereixen a data 01/01/2021.

Les equiparacions salarials previstes per a la vigència d'aquest conveni es detallen en l'annex econòmic i segueixen l'establert en el punt setè de l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre. Es considera un període de tres anys per arribar a l'equiparació salarial a les taules del conveni de referència. Per aplicar les retribucions fixes s'han confeccionat tres taules salarials a aplicar en cadascun dels anys que es contempla aquesta equiparació (2021, 2022 i 2023). Per confeccionar la taula inicial s'ha partit de les referències salarials dels grups més allunyats de la situació objectiu i les taules contempnen una aproximació del 60%-80%-100%.

L'aplicació de les taules salarials es durà a terme de la següent forma:

Cada any es prendrà com a referència la taula de l'any que correspongui i tot el personal percebrà el salari que pertoqui al grup professional que hagi estat assignat prèviament, d'acord amb la taula d'aplicació.

Les persones que el primer any o en qualsevol dels anys que duri l'equiparació tinguin un salari superior al de la taula que s'apliqui se'ls hi mantindrà el seu salari actual amb un complement ad personam que s'anirà absorbint a mesura que s'arribi al salari objectiu.

És voluntat de les parts que quan s'assoleixi l'acord global del conveni col·lectiu, i durant tota la vigència del conveni, s'aplicaran els increments retributius que cada any s'estableixin a la Llei de Pressupostos i a la normativa bàsica d'aplicació.

Els salaris pactats queden exceptuats de l'aplicació automàtica dels augments d'aquesta proposta i es procedirà, una vegada signat el Conveni, a la seva revisió i distribució salarial.

#### 14.1. Salari fix:

Les taules salarials de l'annex econòmic inclouen l'equiparació del salari fix amb les taules salarials del conveni col·lectiu de referència, de la següent forma:

01-01-2021 equiparació del 60% de la diferència.

01-01-2022 equiparació del 80% de la diferència.

01-01-2023 equiparació del 100% de la diferència.

#### 14.2. Complement personal:

Per a tot el personal adscrit a l'explotació de Boí Taüll, vistes les característiques i circumstàncies específiques dels treballs que efectuen aquests agents, s'acorda la fixació d'un complement personal que compensarà la polivalència de funcions, el qual s'abonarà al personal mensualment i amb proporcionalitat als dies efectivament treballats.

En la data que se signi el conveni, aquest complement personal s'aplicarà al personal fix i fix discontinu amb els mateixos criteris d'equiparació que els continguts a l'article 14.1.

Per al personal temporer, serà abonat quan hagi acomplert 4 temporades consecutives en amunt, de tal manera que es percebrà a l'inici de la 5a temporada i la data d'inici d'aquest còmput serà el 08/11/2018.

Per al personal de nova contractació, serà abonat quan hagi acomplert 4 temporades consecutives en amunt a partir de la data de contractació, de tal manera que es percebrà a l'inici de la 5a temporada.

El personal estructural de plantilla tot l'any el percebrà des del moment d'ocupació de la plaça, sense efectes retroactius anteriors a 01/01/2021.

S'adjunta l'annex Complement personal amb la taula d'importos del citat complement per funció i/o activitat.

Els importos mensuals, corresponents al 100% de jornada, es percebran en funció del grau d'ocupació real i van associats a la funció i/o activitat. Els canvis de funció i/o activitat comportaran l'assignació del complement del nou lloc.

#### 14.3. Pagues extraordinàries:

S'estableixen tres gratificacions extraordinàries per l'import del "sou conveni" reflectit a l'annex econòmic d'acord amb el grup professional i sense distinció per raons d'antiguitat, les quals es percebran, segons el temps treballat efectivament, prorratejades en dotze mensualitats i en les quanties indicades en el citat annex.

A l'efecte del càlcul del pagament prorratejat, el període de meritació és el del mateix mes de cobrament, segons el temps efectivament treballat.

Els importos indicats a l'annex econòmic es percebran en la forma indicada a l'article 14.1 en quant a l'equiparació amb les taules salarials del conveni de referència.

#### 14.4. Incrementos periòdics d'antiguitat:

S'estableixen quadriennis en les quanties mensuals que s'indiquen a continuació, segons el nivell de cada grup professional. Així mateix, s'estableix un bienni per al personal que compleixi dos anys d'antiguitat a l'Empresa, que serà absorbit al compliment del primer quadrienni.

GRUP PROFESSIONAL	QUADRIENNI	BIENNI
A	24,64	12,32
B	23,48	11,74
C	22,40	11,20
D1	22,25	11,12
D2	22,07	11,03
E1	21,65	10,83
E2	21,33	10,66
F	20,61	10,31

El personal considerat actualment de Boí Taüll, a jornada sencera que treballa tot l'any, tindran dret a percebre aquest complement.

A efectes de l'aplicació d'aquest article i del còmput de l'antiguitat, es reconeix a efectes salarials l'antiguitat de totes les persones treballadores des de la subrogació a Actius de Muntanya SA en data 08/11/2018.

Per a la resta de persones treballadores que han estat o seran contractats/des amb posterioritat a la citada data, la data d'inici per al còmput de la meritació de l'increment periòdic d'antiguitat serà la de la data de contractació.

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 14.1 en quant a l'equiparació amb les taules salarials del conveni de referència.

#### 14.5. Hores extraordinàries

A causa de la naturalesa especial de l'activitat que es porta a terme en aquest centre de treball, esdevenen obligatòries les hores extraordinàries per força major enteses com les hores treballades per garantir el servei al públic davant d'un esdeveniment imprevisible o que, encara que estigui previst, sigui inevitable, d'origen extern a l'empresa i del tot independent de la seva voluntat. Inclou les incidències motivades per causes naturals i el temps destinat a avaries o grans reparacions, la no-solució de les quals impediria acomplir el servei establert.

Aquestes hores no computen a l'efecte del màxim legal.

Ateses les característiques de l'activitat i l'organització del treball, quan la distribució de les jornades és irregular i es comptabilitza en còmput anual, les hores extres s'inclouen en el còmput de la jornada anual. No tenen consideració d'hores extres les que formen part de torns definits en els quadres de servei.

En casos de col·lectius amb jornades regulars, les hores extraordinàries, siguin comunes o per força major, es compensen econòmicament a la nòmina del mes següent o a petició de la persona treballadora, mitjançant un descans equivalent dins dels quatre mesos següents a la seva realització. El seu preu es calcula de manera individualitzada per a cada persona treballadora i és igual al preu de l'hora ordinària.

#### SECCIÓ SEGONA

Altres conceptes salarials

Article 15. Altres conceptes salarials. Equiparació i inici del cobrament.

Es relacionen en aquest article els altres conceptes salarials que resultaran d'aplicació, equiparant-se als que es perceben a les explotacions del conveni de referència de la següent forma:

01/01/2022 es començaran a percebre amb el 100% de l'import.

Durant l'any 2021 es mantindran aquells conceptes diferents del salari fix que es venien percebent abans de la signatura del nou conveni col·lectiu.

Els conceptes variables associats al lloc de treball s'abonaran en nòmina el mes següent a la seva realització.

#### 15.1. Gratificacions vinculades a la realització de les vacances

15.1.1. S'ha d'abonar la quantitat establerta a l'annex econòmic com a borsa de vacances, a tot/a treballador/a en plantilla que porti més d'un any d'antiguitat a l'Empresa. L'abonament es realitzarà en la forma indicada a l'article 14. El personal de nova incorporació i el de menys d'un any d'antiguitat a l'empresa no el percebrà fins assolir l'any d'antiguitat (dies naturals treballats). La data d'inici de meritació de la borsa de vacances és el 8 de novembre de 2018 per al personal subrogat per AMSA en aquella data.

Els imports indicats en aquest apartat es percebran en la forma indicada a l'article 14.1 en quant a l'equiparació amb les taules salarials del conveni de referència.

15.1.2. Al personal fix que gaudeixi de les vacances fora de la temporada d'estiu, compresa entre els mesos de juny i setembre, ambdós inclusivament, se li abona, el mes anterior al gaudi de les vacances, una gratificació única i complementària de l'anterior, de 66,99 €. Aquesta gratificació no és aplicable al personal de temporada contractat per aquest efecte, perquè es considera que pot fer el descans de vacances durant el període esmentat.

Aquest import s'abona proporcionalment quan és només una quinzena la que es fa fora de temporada.

L'import indicat en aquest apartat es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.2. Plus de nocturnitat

El personal que treballi entre les 22 hores i les 6 hores del dia següent, percebrà el Plus de nocturnitat en la quantia que s'indica per a cada grup professional.

GRUP PROFESSIONAL	IMPORT PER HORA DE TREBALL NOCTURNA
A	1,52
B	1,51
C	1,41
D1	1,37
D2	1,32
E1	1,27
E2	1,23
F	1,17

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 14.1 en quant a l'equiparació amb les taules salarials del conveni de referència.

#### 15.3. Plus de canvi de torn

El personal que, fent el seu torn habitual de treball de matí o de tarda, passi a fer el torn de nit amb caràcter eventual, per alguna necessitat del servei, ha de percebre a més a més del Plus nocturn establert en l'article 15.2, l'import de 6,46 €/dia corresponent al plus de canvi de torn.

A tot el personal que, conjunturalment, li sigui canviat el torn del matí pel de la tarda, o a l'inrevés, se li abonarà també l'esmentat plus.

S'exceptua de la percepció del Plus de canvi de torn el personal que hagi sol·licitat el canvi a l'Empresa i el personal que canviï de jornada partida a torn de matí o bé de tarda. Percebrà aquest concepte, en canvi, aquell personal que, tenint assignat un torn de matí o de tarda, passi a realitzar jornada partida.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.4. Plus major dedicació, major aflluència i festiu oficial especial

S'estableixen els següents plusos per major dedicació (treball en dissabte), major aflluència (treball en diumenge) i festiu oficial especial (treball en els dies de Nadal, 8 de desembre, Any Nou, Sant Esteve, Reis i dilluns de Pasqua, en el cas que s'estableixin com a festius oficials -publicació en DOGC- segons el calendari laboral):

DENOMINACIÓ	IMPORT
Plus major dedicació (dissabte)	8,42€/dia
Plus major aflluència (diumenge)	10,52€/dia
Plus festiu oficial especial	20,18€/dia

Els plusos indicats en aquest article s'abonen proporcionalment al treball realitzat i sempre que el torn comencin en dissabte, diumenge o festiu oficial especial. La percepció dels imports establerts no podrà ser mai acumulable. No obstant això, quan en una jornada de treball coincideixin més d'una de les característiques indicades, la persona treballadora percebrà l'import que li sigui més favorable dels que, per aquell dia, fossin d'aplicació.

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.5. Modificació de descansos

La modificació de descansos, respecte dels establerts en els quadres de servei, es procurarà realitzar de mutu acord amb la persona treballadora. Quan no sigui possible, s'assignarà per ordre d'escalafó invers.

L'Empresa abonarà la quantitat de 54,53 €/dia a la persona treballadora afectada, quan calgui modificar algun dels descansos que tingui assignats per quadre de servei mensual i retornarà el descans no gaudit en els següents 3 mesos.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.6. Complement per desencadenament d'allaus

El personal qualificat en manipulació de material explosiu (artificier/a) que és necessari per dur a terme el desencadenament d'allaus percebrà un import de 38,70 € per cada dia que fa la intervenció, sense perjudici d'altres quantitats meritades en aquesta intervenció.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.7. Plus neu artificial

Els agents encarregats de la fabricació de neu artificial, quan ho permetin les condicions meteorològiques i d'explotació, percebran un plus en funció del nombre d'hores diàries de fabricació:

A partir de 5 hores diàries de fabricació de neu artificial: 11,00 €/dia

Inferior a 5 hores diàries de fabricació de neu artificial: 5,54 €/dia

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.8. Plus d'activitat estacional per activitat turística

Tenint en compte les circumstàncies especials d'activitat d'aquesta explotació, s'estableix la quantitat de 265,85 €/any, que s'abona en funció dels dies efectivament treballats i proporcionalment a la jornada contractada. L'abonament es fa en una única quantia, al tancament de l'any o a la finalització del contracte de les persones treballadores.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.9. Plus disponibilitat del personal d'Instal·lacions i Pistes

El personal d'Instal·lacions i Pistes percebran l'import de 17,89 €/mes en concepte de disponibilitat a causa d'avaries, emergències o incidències en el temps de descans del dinar.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.10. Plus dedicació del personal de Manteniment

El personal de Manteniment percebrà l'import de 53,34 €/mes en concepte de dedicació a causa d'avaries, emergències o incidències en el temps de descans del dinar.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.11. Guàrdia de Manteniment

El personal de Manteniment que efectui guàrdies de Manteniment, percebrà l'import de 27,81 €/mes per a aquest concepte, per la seva disponibilitat en atendre les avaries dels remuntadors fora de les hores de funcionament ordinari.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

#### 15.12. Descans no efectuat fi de temporada

El personal fix percebrà l'import de 89,70 €/dia per cada descans no gaudit durant la temporada d'hivern o estiu, compensable de forma alternativa per la realització de més descansos durant la resta de l'any.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.



**15.13. Excés de jornada del personal temporer**

El personal temporer percebrà l'import de 77,91 €/dia per cada dia que resulti d'excés de jornada.

L'import indicat en aquest article es percebrà en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

**SECCIÓ TERCERA****Percepcions extrasalarials****Article 16. Dietes**

La quantia de la dieta íntegra, per a tot el personal, pel dinar o el sopar s'estableix en 7,30 €/dia, i en 3,66 €/dia per pernoctar, qualsevol que sigui el grup professional i s'abonarà sempre que la persona treballadora s'absenti del seu centre de treball per raons de servei i hi torni havent transcorregut més de 45 minuts de l'acabament de la jornada. Es considera centre de treball el lloc on el treballador/a presta els seus serveis. La dieta complerta s'estableix en un import de 18,26 €/dia.

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

**Article 17. Fallida de moneda**

S'estableix una Fallida de moneda per a aquelles persones treballadores que efectuïn liquidacions de la recaptació realitzada, en la quantia de 0,46 € per dia treballat (de dilluns a divendres) durant el qual s'efectuen les esmentades liquidacions.

Per als dissabtes i diumenges, s'estableix una fallida de moneda equivalent a l'u per mil de la recaptació diària de cada persona treballadora, amb un mínim de 0,53 € i un màxim de 1,41 € per dia treballat.

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 15 en quant a percentatge i inici d'abonament.

**CAPÍTOL VI****Jornada i descans****Article 18. Jornada laboral**

Com a norma general per al personal comprès en aquest conveni, i durant la seva vigència, la jornada laboral serà la següent:

2021	2022	2023	2024
1782 h.	1782 h.	1642 h.	1642 h.

El temps d'entrepà en jornada continuada superior a 6 hores és de 30 minuts, 15 a càrrec de l'Empresa i 15 a càrrec del treballador/a. Al personal que no disposi com a mínim de 15 minuts per a prendre l'entrepà, se li abonarà aquest temps al preu d'hora base següent:

GRUP PROFESSIONAL	IMPORT HORA BASE
A	4,83
B	4,71
C	4,53
D1	4,41
D2	4,29

E1	4,01
E2	3,73
F	3,51

Els imports indicats en aquest article es percebran en la forma indicada a l'article 14.1 en quant a l'equiparació amb les taules salarials del conveni de referència.

#### Article 19. Calendari laboral

L'Empresa ha de presentar anualment el calendari laboral.

Fins al 31 de desembre de 2022, se seguiran publicant setmanalment els quadres de servei i amb les mateixes condicions que es venien aplicant amb anterioritat a la signatura d'aquest conveni.

A partir de l'1 de gener de 2023, els quadres de servei s'aniran actualitzant mensualment, atès que es veuen afectats per les condicions climatològiques, i fluctuacions de la demanda en l'explotació; condicionants aquests que fan irregular durant l'any la prestació dels serveis. Els quadres de servei han d'estar publicats amb un mes d'anticipació a la data d'inici. Aquests quadres tendiran a la supressió d'hores extres.

#### CAPÍTOL VII

##### Vacances

#### Article 20. Vacances

Atesa l'aplicació de la jornada laboral anyal establerta a l'article 18, el contingut del present article resultarà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2023. Fins a aquesta data, la durada de les vacances anyals serà de 30 dies naturals.

A partir de l'1 de gener de 2023, les vacances anyals consistiran en 28 dies feiners, considerant-se feiners tots els dies de l'any llevat dels diumenges i festius reconeguts al calendari laboral promulgat per la Generalitat de Catalunya.

L'Empresa pot excloure com a període de vacances el que coincideixi amb la major activitat productiva estacional de l'Empresa, i també, per necessitats de servei, pot convenir la divisió del seu gaudiment.

El moment per a gaudir de les vacances es fixarà segons el calendari que s'estableixi anualment dintre de l'últim trimestre de l'any anterior i es comunicarà a la Representació de les persones treballadores.

#### CAPÍTOL VIII

##### Llicències i permisos

#### Article 21. Permisos retribuïts

Les persones treballadores poden faltar al treball sense perdre el seu dret a percebre havers, previ avís, únicament el temps necessari i per algun dels motius que s'indiquen a continuació. Aquestes millores s'estableixen sense perjudici d'allò que estableix el propi article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, i del que respecte al mateix ha modificat la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Per raó de contraure matrimoni, i feta abans la petició, es concediran quinze dies naturals de llicència, retribuïts.
- b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per aquests motius el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament superior a 100 km., el termini serà de dos dies més. Per a fer ús d'aquest dret de pròrroga, l'interessat/da ha de fer constar, abans d'iniciar el permís retribuït, el seu propòsit d'exercir-lo, com també documentar-lo a la seva finalització.

c) Els agents amb més de sis mesos d'antiguitat a l'Empresa tenen dret a un màxim de sis hores anuals com a permís amb sou per raó de visites de medicina general i pediatria (fills/es fins a 16 anys) de la Seguretat Social o metges particulars.

En relació als criteris de concessió de permisos laborals retribuïts, i en el moment en el que siguin aplicats en l'àmbit del conveni de referència, seran traslladats i aplicats també en l'àmbit d'aquest conveni, seguint l'encàrrec d'equiparació contingut a l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre.

Mentre el marc regulador vigent no permeti recuperar els permisos retribuïts per visites mèdiques i/o a especialistes previstos al conveni de referència, l'aplicació d'aquests permisos es durà a terme segons el que s'indica a continuació:

Sis hores/any per medicina general i pediatria (fills/es fins a 16 anys).

Vuit hores/any per visites a metges especialistes.

## CAPÍTOL IX

### Jubilacions i beneficis socials

#### Article 22. Jubilació

22.1. Jubilació forçosa: A l'empara de l'RDL 28/2018, les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir el relleu generacional i la qualitat de l'ocupació dins del marc normatiu que sigui aplicable en cada moment, acorden l'extinció del contracte de treball, per jubilació forçosa, en el moment d'arribar a l'edat legal de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte per aquesta causa compleixi els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100 % de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Aquesta mesura està orientada al manteniment de la política d'ocupació que actualment s'aplica, que promou la contractació indefinida abans que la temporal i que fomenta el relleu generacional sense reduir el volum de plantilla en termes globals, tot respectant les disposicions legals que són aplicables.

A l'efecte de l'execució de la mesura, l'empresa es compromet, dins del marc establert per les lleis de pressupostos, a cobrir la vacant que derivi d'aquesta jubilació en el termini màxim de tres mesos, per mitjà del procediment de cobertura de vacants que s'estableix en aquest Conveni.

22.2. Jubilació parcial: Aquelles persones treballadores que compleixen els requisits d'edat i cotització fixats a la normativa de Seguretat Social per accedir a la jubilació parcial poden sol·licitar accedir a aquesta modalitat de jubilació. L'empresa, sempre que el marc legal i pressupostari ho permeti, i comptant amb el pla de jubilació aprovat convenientment pels òrgans de govern corresponents, decidirà en cada cas i n'informarà a la representació de les persones treballadores.

#### Article 23. Fons d'Ajuda Social

Quan el marc regulador ho permeti, i tenint en compte el conveni de referència, s'establirà un fons per a ajudes socials que atindrà les sol·licituds que cursin les persones treballadores durant cada any de vigència d'aquest Conveni. Una comissió de seguiment específica decidirà els conceptes, els criteris i els imports que s'assignaran, tenint en compte també les disposicions legals que són aplicables.

L'import total d'aquest fons serà el resultat de la distribució equitativa entre totes les explotacions d'FGC.

#### Article 24. Complementos d'Incapacitat Temporal per accident laboral i malaltia comuna

Les prestacions d'incapacitat temporal per accident de treball que perceben els agents seran complementades fins al 100% del salari regulador durant tot el procés de l'accident, i fins al termini del mateix, extingint-se en tot cas, en finalitzar el termini legal de la situació d'incapacitat temporal vigent en cada moment.

Aquest complement només es farà efectiu en els casos d'accidents de treball ocorreguts durant la jornada de treball, i els "in itinere" (aquests últims sempre que es justifiquin degudament en temps i forma).

En cas de produir-se més de tres processos d'incapacitat temporal per accident de treball en el període de 12 mesos naturals, des del tercer procés, aquest inclòs, s'analitzarà l'historial del treballador/a afectat/da, a fi de decidir si s'ha d'abonar o no el citat complement d'empresa, i la decisió s'informarà a la Representació de les persones treballadores.

Les prestacions d'IT per malaltia comuna, amb càrrec al Règim General de la Seguretat Social dels agents que acreditin una antiguitat mínima a l'empresa de 180 dies prèviament a la data de la baixa, seran complementades per l'Empresa fins al 100% de la Base Reguladora de la prestació, durant tot el procés de malaltia, sempre que els serveis mèdics de l'Empresa constatin la baixa laboral produïda.

Aquest complement també serà d'aplicació en el supòsit d'hospitalització per malaltia comuna durant el temps que duri aquest internament, no sent precís, en aquests casos, la constatació de la baixa per part dels serveis mèdics esmentats en el paràgraf anterior.

En cas de produir-se més de tres processos d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna, en el període de 12 mesos naturals; des del tercer procés, aquest inclòs, s'analitzarà l'historial del treballador/a afectat/da, a fi de decidir si s'ha d'abonar o no el citat complement d'empresa, i la decisió s'informarà a la Representació de les persones treballadores. No es computarà a aquests efectes un procés d'IT d'un dia, dins de l'esmentat període.

Els complements citats s'extingiran, en qualsevol cas, pel transcurs del termini legal de la IT.

Els complements d'IT relacionats en aquest article seran d'aplicació sempre que no contradiguin la normativa legal vigent en cada moment, les lleis de pressupostos i la normativa bàsica d'aplicació.

#### Article 25. Premi per anys de servei

En el moment que legalment sigui possible, d'acord amb la normativa vigent per als empleats públics de la Generalitat de Catalunya, durant la vigència d'aquest conveni s'estableix un premi d'antiguitat o permanència que es concedirà d'ofici, consistent en l'abonament d'una quantia única de 2.211,42 € en el moment del compliment dels 25 anys de servei, sempre que no s'hagin percebut altres quantitats per conceptes anàlegs.

La data d'inici per al còmput del compliment de 25 anys serà la de la subrogació a AMSA, 08/11/2018. Per a la resta de treballadors/es que han estat o seran contractats/des amb posterioritat a la citada data, la data d'inici per al còmput de la meritació serà la de la data de contractació.

#### Article 26. Bestreta reintegrable

Es concedeixen les bestretes reintegrables que poden sol·licitar les persones treballadores, en una quantia màxima de 1.600 € per cada bestreta.

Les peticions s'han de fonamentar en una necessitat imprevista degudament justificada i l'empresa les concedeix amb criteris de raonabilitat.

No es dona curs a cap sol·licitud de bestreta fins que han transcorregut tres mesos de l'amortització de l'anterior, excepte en situacions de necessitat molt acreditada.

El reintegrament de les bestretes s'ha de fer distribuïnt l'import, com a màxim, en 12 mesos.

#### Article 27. Assegurança de vida i accidents

Per a tota la vigència del Conveni, s'estableix una assegurança de vida i accidents per a tot el personal, que consisteix en un capital individual assegurat de 20.000 € en casos de mort per malaltia o accident i de 40.000 € en casos d'incapacitat permanent absoluta també per malaltia o accident.

#### Article 28. Accidentats/des en el treball

Els casos de disminució física, motivada per accident de treball a l'empresa, que origina a una persona treballadora una situació d'invalidesa permanent en el grau de total o parcial per a la professió habitual, donen dret a mantenir la vinculació a l'explotació a la qual pertanyi, sempre que hi hagi un lloc de treball vacant amb contingut i funcions adequats tant a les disminucions que hagin produït la invalidesa com a les aptituds professionals de la persona.

Aquesta vinculació i el lloc de treball són per a la jornada i el salari que complementin la diferència entre la pensió d'invalidesa i el salari que percebia la persona treballadora.

En cas que no hi hagi un lloc de treball adequat, l'explotació abona mensualment, i fins que pugui oferir un lloc de treball, un complement per un import igual a la diferència entre la pensió aprovada i el 100% de la base reguladora de la pensió d'invalidesa reconeguda per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

La percepció del complement esmentat i, també, el dret a un altre lloc de treball s'extingeixen per qualsevol de les causes següents:

Rebutjar el lloc de treball que l'explotació ofereixi.

Fer qualsevol activitat remunerada per compte propi o d'altri, independentment que aquesta activitat doni lloc a alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social o no.

En complir l'edat de jubilació que reglamentàriament li correspongui.

Reconeixement posterior, per part de l'entitat gestora corresponent, d'una invalidesa permanent en grau d'absoluta o gran invalidesa.

#### Article 29. Servei de bus

El servei de bus es deixarà de realitzar en data 31/12/2021. Es continuaran els contactes amb el Consell Comarcal per cercar alternatives.

#### Article 30. Pla de retribució flexible (PRF)

La representació social s'adhereix de forma expressa al Pla de retribució flexible de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Qualsevol persona treballadora dins l'àmbit d'aquest conveni podrà adherir-se voluntàriament al Pla de retribució flexible. Mitjançant l'acord individual amb la persona treballadora, es pot substituir part dels conceptes salarials dineraris per retribucions en espècie (que cal definir anualment), sense alterar la quantia

anual del salari brut ni la naturalesa jurídica del concepte substituït i dins dels límits establerts legalment en cada moment per a la percepció del salari en espècie. En aquests casos, les ofertes de retribució flexible proposades (tiquets restaurant, xecs bressol, assegurança mèdica i formació) s'han de dirigir a la totalitat de la plantilla tenint en compte les característiques contractuals dels col·lectius.

Així mateix, cal informar prèviament la representació legal dels treballadors i els conceptes han de figurar a la nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del Conveni.

A partir de l'1 de gener de 2022, una vegada aconclerts els requisits tècnics d'implantació, totes les persones treballadores podran donar-se d'alta voluntàriament en el citat Pla de retribució flexible.

## CAPÍTOL X

### Igualtat i no discriminació

#### Article 31. Pla d'igualtat

En compliment del mandat de l'article 85.2 de l'Estatut dels treballadors i d'acord amb el que estableixen l'article 15.1 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i l'Acord de la Mesa General de Negociació de 17 de novembre de 2016, pel qual es va aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la direcció d'FGC i la representació legal van acordar un Pla d'igualtat 2018-2022 i un Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Ambdues parts ratifiquen que aquest Pla és una eina essencial que permet avançar en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre els treballadors, així com en la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna de l'empresa, i es comprometen a vetllar per l'execució del Pla d'igualtat prioritzant les diferents mesures —amb un interès especial en les accions positives de prioritzar l'accés de les persones del gènere menys representat que optin a ocupar-hi llocs vacants, en igualtat de condicions d'idoneïtat— i fer anualment una anàlisi sobre l'execució del Pla.

Ambdues parts es comprometen a negociar un acord col·lectiu que prengui com a referència el Pla d'igualtat vigent a FGC per incorporar les singularitats que procedeixin en relació a la situació de l'empresa en aquesta matèria.

Aquest Pla d'igualtat de dones i homes d'FGC té com a objectiu principal promoure els canvis que garanteixin que dones i homes puguin desenvolupar les seves trajectòries professionals sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, entre els seus objectius, destaca la consolidació, en la cultura interna, d'una igualtat real en tots els aspectes, inclòs el salarial, i l'accés a càrrecs de comandament i a la formació interna a les dones, integrant l'equilibri de les diferents esferes de la vida en la cultura de l'organització i incorporant, de manera transversal, els criteris de comunicació inclusiva i no sexista a fi de garantir un entorn de treball saludable i lliure de riscos d'assetjament amb perspectiva de gènere.

En aplicació de les previsions contingudes a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, quan els dos membres de la parella, amb fills o filles en comú, són membres de la plantilla d'una mateixa explotació, es fa un seguiment de l'ús de les hores mèdiques per a pediatria, concessió de permisos, sol·licituds de canvis de torn o altres sol·licituds de llicències o exercicis de drets, a fi de poder fer un diagnòstic sobre l'exercici corresponsable de la plantilla (homes i dones) respecte a la conciliació familiar i laboral. Del resultat de les dades de plantilla se n'informa la Comissió d'Igualtat de l'empresa i la representació de les persones treballadores de cadascuna de les explotacions on aquest Conveni és aplicable.

## CAPÍTOL XI

## Seguretat i salut

### Article 32. Seguretat i prevenció de riscos en el treball

Les parts signants d'aquest conveni reconeixen la importància que la prevenció de riscos laborals té en l'activitat de l'empresa, i la protecció de la salut de les persones treballadores n'és un objectiu bàsic i prioritari.

A fi d'evitar els accidents de treball i les malalties professionals, cal establir i planificar una acció preventiva tant als centres de treball com pel que fa a la gestió d'empresa.

Ha de ser un objectiu prioritari eliminar o combatre els riscos allà on es produeixin, establir el compliment, la vigilància i l'aplicació més estrictes de totes les normes de prevenció i seguretat vigents i adoptar aquelles accions formatives, organitzatives i informatives que són necessàries per a una disminució real dels accidents de treball, per mitjà de la seva valoració i ordenació, en un conjunt coherent de mesures d'acció preventiva que siguin adequades a la naturalesa dels riscos detectats i al control efectiu d'aquests riscos.

En totes aquelles matèries que afecten la prevenció de la salut i la seguretat de les persones treballadores, són aplicables les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i les disposicions que en regulen el desplegament normatiu.

Les parts signants del conveni es comprometen a vetllar per l'aplicació i el compliment de la normativa vigent i volen fer constar que s'han constituït, d'acord amb la normativa legal, els òrgans de participació en matèria de prevenció de riscos laborals a l'explotació de Boí Taüll.

El Comitè de seguretat i salut, que està format paritàriament pels Delegats/Delegades de prevenció i els representants de la Direcció de l'empresa, en igual nombre, es reuneix trimestralment, i, en qualsevol cas, sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions amb caràcter d'urgència. El nombre de Delegats/Delegades de prevenció, les garanties i el crèdit horari es fixen basant-se en el que estableix la normativa legal.

### Article 33. Protecció integral contra la violència de gènere

D'acord amb el que estableix la normativa de protecció integral contra la violència de gènere, i amb l'objectiu de col·laborar en la protecció adequada de les víctimes de violència de gènere, en aquesta matèria s'acorda el següent:

Aquelles persones treballadores que acreditin disposar d'ordre judicial de protecció, pel fet de ser víctimes de violència de gènere, en vista dels drets que la Llei orgànica esmentada els atorga sobre la modificació de les seves condicions laborals, poden acordar amb l'empresa les modificacions dels seus horaris laborals, les reduccions de jornada amb la corresponent reducció salarial i la recol·locació quant a mobilitat geogràfica, que siguin adequades per pal·liar la seva situació personal en aquell moment, sense perjudici d'aquells altres aspectes (com la suspensió del contracte) que atorga la Llei esmentada.

L'empresa ha de procurar adaptar les condicions laborals de les persones treballadores pels motius indicats i, alhora, intentar afectar el mínim possible els drets de terceres persones (drets dels altres treballadors/ores).

### Article 34. Igualtat de tracte i prevenció dels risc psicosocial

Les parts estan d'acord que és plenament aplicable en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu el Protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe que és en vigor a FGC. El protocol és accessible per a tot el personal des del portal del personal.

La representació de l'empresa al si del Comitè de seguretat i salut es compromet a informar anualment del nombre de casos en què s'hagi hagut d'activar el Protocol, amb relació al personal subjecte a aquest Conveni.

Quan tingui coneixement o sospita de l'existència d'aquest tipus de risc psicosocial, la representació de les persones treballadores es compromet a utilitzar també el canal de denúncia que significa el Protocol i, d'aquesta manera, complir la seva obligació d'informar l'empresa, d'acord amb l'article 48.2 de la Llei orgànica 3/2007.

## CAPÍTOL XII

### Matèria disciplinària

#### Article 35. Matèria disciplinària

Ambdues parts ratifiquen que el procediment sancionador (accessible per a tot el personal des del Portal del Personal) dona les mateixes garanties d'aplicació, en matèria disciplinària, per a les diferents àrees i explotacions d'FGC.

Per tant, tal com estableix el procediment esmentat, l'empresa està obligada a instruir un expedient disciplinari abans de la imposició de qualsevol tipus de sanció.

## CAPÍTOL XIII

### Drets sindicals

#### Article 36. Drets d'informació i participació. Crèdit d'hores

La representació legal de les persones treballadores té dret a participar en aquelles qüestions que puguin afectar les persones treballadores, i ser-ne informada i consultada, així com en les qüestions sobre la situació de l'empresa i l'evolució de l'ocupació en aquesta empresa, en els termes que estableix la normativa legal.

La direcció de l'empresa ha de facilitar a la representació legal de les persones treballadores la informació i la documentació a què es refereix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i la resta de disposicions legals. Disposen de les hores mensuals retribuïdes que s'estableixin legalment per a l'exercici de les funcions de representació que els són pròpies. Han de notificar amb prou temps a l'empresa l'absència a la feina per aquest motiu.

Els diferents representants legals de les persones treballadores estan obligats a respectar la reserva professional en els termes que s'indiquen a l'article 65 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 37. Quota sindical

L'empresa, a petició de la persona treballadora, pot descomptar de la nòmina la quota sindical. La sol·licitud s'ha de fer per mitjà d'un escrit en què cal indicar la quantitat per descomptar i, també, la secció sindical a la qual pertany, i a la qual l'empresa lliura les quotes corresponents.

#### Article 38. Drets sindicals

Es reconeixen als sindicats que tinguin representació sindical els drets que, en general, s'inclouen a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, sobre llibertat sindical, com també a la normativa concordant, complementària o substitutòria.

#### Disposició final

Aquest Conveni col·lectiu s'ha negociat i signat sota els principis de legalitat (sotmetiment a les lleis, les normes i els acords de govern vigents i aplicables, amb una referència especial als límits d'increment de la



massa salarial i de plantilla) i de sostenibilitat pressupostària, i amb subjecció al que s'estableix a l'Acord de Govern GOV/126/2020, de 13 d'octubre, en relació a l'equiparació al conveni de referència i a la forma gradual i progressiva en què aquesta s'ha de dur a terme.

L'aplicació efectiva de tots els efectes que se'n derivin, de naturalesa econòmica o qualsevol altra, queda supeditada a l'aprovació per part dels Consells d'Administració de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i d'Actius de Muntanya SA, els quals han de validar i aprovar el text pactat abans de publicar-lo al diari oficial, confirmant el respecte als principis indicats, i a l'aprovació i publicació dels Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2021.

ANNEX ECONÒMIC

**BOÍ TAÜLL - AMSA**

**Proposta d'equiparació - Taules salarials - 3 ANYS**

		ANY 1	ANY 2	ANY 3	
Referència: Conveni FGC Turisme i Muntanya		percentatge equiparació	60%	80%	100%

  

AMSA		Any 1									
Grup	Denominació	Sou conveni	Plus conveni	Plus homogeni	Pagues extres	Borsa vacances (*)	Complement personal (**)	Antiguitat (***)	SALARI ANUAL	Hores nocturnes (****)	
A	Director	15.636,46 €	10.521,77 €	997,84 €	3.901,82 €	248,25 €	60% de l'import	60% de l'import	31.306,14	0,91 €	
B	Cap	13.161,04 €	10.006,17 €	997,84 €	3.284,57 €	250,60 €			27.700,23	0,91 €	
C	Responsable	11.982,50 €	8.854,69 €	997,84 €	2.991,57 €	250,60 €			25.077,21	0,85 €	
D1	Supervisor de Grup/ Tècnic mig	11.802,91 €	7.842,87 €	997,84 €	2.947,29 €	250,60 €			23.841,51	0,82 €	
D2	Tècnic Especialitzat	11.652,07 €	7.320,84 €	997,84 €	2.909,83 €	250,60 €			23.131,19	0,79 €	
E1	Agent especialitzat	11.202,43 €	6.323,66 €	997,84 €	2.798,96 €	250,60 €			21.573,50	0,76 €	
E2	Auxiliar especialista	11.007,29 €	5.066,92 €	997,84 €	2.751,77 €	250,61 €			20.074,43	0,74 €	
F	Personal base	10.524,55 €	4.439,62 €	997,84 €	2.632,46 €	250,60 €	18.845,07	0,70 €			

  

AMSA		Any 2									
Grup	Denominació	Sou conveni	Plus conveni	Plus homogeni	Pagues extres	Borsa vacances (*)	Complement personal (**)	Antiguitat (***)	SALARI ANUAL	Hores nocturnes (****)	
A	Director	15.935,57 €	10.733,37 €	1.041,02 €	3.980,27 €	259,48 €	80% de l'import	80% de l'import	31.949,71	1,22 €	
B	Cap	13.561,52 €	10.319,69 €	1.041,02 €	3.387,48 €	261,44 €			28.571,15	1,21 €	
C	Responsable	12.388,57 €	9.161,17 €	1.041,02 €	3.095,10 €	261,44 €			25.947,30	1,13 €	
D1	Supervisor de Grup/ Tècnic mig	12.225,75 €	8.128,34 €	1.041,02 €	3.054,58 €	261,44 €			24.711,13	1,10 €	
D2	Tècnic Especialitzat	12.077,37 €	7.591,98 €	1.041,02 €	3.017,59 €	261,44 €			23.989,40	1,06 €	
E1	Agent especialitzat	11.643,69 €	6.574,81 €	1.041,02 €	2.910,10 €	261,44 €			22.431,07	1,02 €	
E2	Auxiliar especialista	11.483,30 €	5.286,08 €	1.041,02 €	2.870,76 €	261,44 €			20.942,61	0,98 €	
F	Personal base	11.012,19 €	4.644,11 €	1.041,02 €	2.753,72 €	261,44 €	19.712,49	0,94 €			

  

AMSA		Any 3									
Grup	Denominació	Sou conveni	Plus conveni	Plus homogeni	Pagues extres	Borsa vacances (*)	Complement personal (**)	Antiguitat (***)	SALARI ANUAL	Hores nocturnes (****)	
A	Director	16.234,68 €	10.944,96 €	1.084,20 €	4.058,73 €	268,36 €	100% de l'import	100% de l'import	32.590,93	1,52 €	
B	Cap	13.962,00 €	10.633,20 €	1.084,20 €	3.490,39 €	272,28 €			29.442,07	1,51 €	
C	Responsable	12.794,64 €	9.467,64 €	1.084,20 €	3.198,64 €	272,28 €			26.817,40	1,41 €	
D1	Supervisor de Grup/ Tècnic mig	12.648,60 €	8.413,80 €	1.084,20 €	3.161,87 €	272,28 €			25.580,75	1,37 €	
D2	Tècnic Especialitzat	12.502,68 €	7.863,12 €	1.084,20 €	3.125,34 €	272,28 €			24.847,62	1,32 €	
E1	Agent especialitzat	12.084,96 €	6.825,96 €	1.084,20 €	3.021,24 €	272,28 €			23.288,64	1,27 €	
E2	Auxiliar especialista	11.959,32 €	5.505,24 €	1.084,20 €	2.989,75 €	272,28 €			21.810,79	1,23 €	
F	Personal base	11.499,84 €	4.848,60 €	1.084,20 €	2.874,98 €	272,28 €	20.579,90	1,17 €			

(\*) Borsa de vacances: S'abonarà només als treballadors en plantilla que portin més d'un any d'antiguitat a l'empresa. Per tant, el personal de nova incorporació i el de menys d'un any d'antiguitat a l'empresa no el percebrà fins assolir l'any d'antiguitat (dies naturals treballats). La data d'inici de meritació és 8 de novembre de 2018.

(\*\*) Complement personal: S'abonarà al personal que hagi acomplert 4 temporades consecutives en amunt, de manera que es percebrà a l'inici de la 5a. Temporada, a comptar des del 8 de novembre de 2018.

(\*\*\*) Antiguitat: S'establiran quadriennis d'antiguitat, així com un bienni per al personal que compleixi dos anys d'antiguitat a l'empresa, que serà absorbit al compliment del primer quadrienni. a comptar des del 8 de novembre de 2018.

El personal considerat actualment de Boí Taüll, a jornada sencera que treballa tot l'any, tindrien dret a percebre aquest complement.

(\*\*\*\*) Hores nocturnes: Es percebrà per cada hora treballada entre les 22:00 i les 06:00 hores del dia següent.

**Aplicació**

- Les persones que el primer any ja estan equiparades i que no tenen guanys fins els darrers anys, se'ls mantindrà el salari actual i s'aplicaran els increments a mesura que la taula sigui superior al seu salari actual.

- Des del primer moment es passarà a cobrar d'acord amb les taules actuals, absorbint-se tots els plusos o complements que tinguin reconeguts del conveni anterior, sens perjudici del que es disposa a l'article 15.

**ANNEX COMPLEMENT PERSONAL**

Any 1		60% de l'import										
		DIRECCIÓ	ADMIN. / TAQUILLES	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTE-NIMENT	INSTAL·LACIONS	SERVEIS/ NETEJA/ LLOGUER	MÀQUINES TREPITJANEU	NEU ARTIFICIAL	PISTES	INSTAL·LACIONS COMPLEXES
Complement Personal	Import mensual	132,22	132,22	132,22	132,22	185,47	185,47	185,89	192,04	191,61	191,61	192,04
	Import anual	1.586,59	1.586,59	1.586,59	1.586,59	2.225,66	2.225,66	2.230,70	2.304,43	2.299,32	2.299,32	2.304,43

Any 2		80% de l'import										
		DIRECCIÓ	ADMIN. / TAQUILLES	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTE-NIMENT	INSTAL·LACIONS	SERVEIS/ NETEJA/ LLOGUER	MÀQUINES TREPITJANEU	NEU ARTIFICIAL	PISTES	INSTAL·LACIONS COMPLEXES
Complement Personal	Import mensual	176,29	176,29	176,29	176,29	247,30	247,30	247,86	256,05	255,48	255,48	256,05
	Import anual	2.115,46	2.115,46	2.115,46	2.115,46	2.967,55	2.967,55	2.974,27	3.072,58	3.065,76	3.065,76	3.072,58

Any 3		100% de l'import										
		DIRECCIÓ	ADMIN. / TAQUILLES	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTE-NIMENT	INSTAL·LACIONS	SERVEIS/ NETEJA/ LLOGUER	MÀQUINES TREPITJANEU	NEU ARTIFICIAL	PISTES	INSTAL·LACIONS COMPLEXES
Complement Personal	Import mensual	220,36	220,36	220,36	220,36	309,12	309,12	309,82	320,06	319,35	319,35	320,06
	Import anual	2.644,32	2.644,32	2.644,32	2.644,32	3.709,44	3.709,44	3.717,84	3.840,72	3.832,20	3.832,20	3.840,72

Imports mensuals, corresponents al 100% de jornada, que es percebran en funció del grau d'ocupació real.

Aquests complements van associats a la funció i/o activitat, els canvis de funció i/o activitat comportaran l'assignació del complement del nou. lloc

Aquest complement, al personal de temporada, s'abona quan hagi complert quatre temporades consecutives en amunt; de tal manera que es percebrà a l'inici de la cinquena temporada.

A efectes de còmput de temporades, per les persones que actualment són plantilla de Boí Taüll es considerarà la data del 8 de novembre de 2018.

El personal estructural de plantilla tot l'any el percebrà des del moment d'ocupació de la plaça.

Convenio colectivo de ámbito inferior al de empresa de la explotación de Boí Taüll, de la empresa Actius de Muntanya SA, para los años 2021–2024.

#### Disposiciones preliminares

Disposición preliminar primera. Determinación de las partes que suscriben el convenio, legitimación y eficacia.

1. Este convenio ha sido negociado por la Dirección de la empresa Actius de Muntanya SA (AMSA o la Empresa, en adelante) y por el comité de empresa de la explotación de Boí Taüll.

2. Las partes mencionadas tienen y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante) y, por lo tanto, su plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter regular.

3. En este sentido, este convenio colectivo está dotado de la eficacia jurídica y la fuerza de obligar que la Constitución y la ley le confieren y, con este carácter, incorpora la regulación de las condiciones laborales básicas para todos los centros de trabajo y sus plantillas incluidos en su ámbito de aplicación.

Disposición preliminar segunda. Habilitación legal para la negociación del convenio colectivo.

El punto séptimo del Acuerdo de Gobierno GOV/126/2020, de 13 de octubre, autoriza a la negociación de un nuevo convenio colectivo aplicable a Actius de Muntanya SA, tomando como referencia de la negociación el marco normativo previsto en el convenio colectivo vigente de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC en adelante) para las instalaciones de turismo y montaña. Su aplicación se hará de manera gradual y progresiva durante tres años. En este sentido, cualquier remisión a «convenio de referencia» hecha en este convenio colectivo se entenderá que se refiere al citado convenio.

En cumplimiento del citado Acuerdo de Gobierno GOV/126/2020, de 13 de octubre, las partes firmantes del convenio se comprometen a adaptar e incorporar al contenido del presente convenio aquellas condiciones de trabajo que se puedan incorporar en el futuro al convenio colectivo de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya para las instalaciones de turismo y montaña y, en especial, a aquellas que puedan afectar, entre otros, a la jornada anual y la regulación de los permisos de trabajo. La adaptación prevista en este precepto será aplicable sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 y demás concordantes en materia retributiva, a los que les resultará específicamente aplicable la regulación allí contenida.

El Decreto 146/2020, de 15 de diciembre, establece la prórroga de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para 2020, mientras no entren en vigor los de 2021. Los efectos económicos que se deriven de la aplicación de este convenio colectivo se abonarán con los efectos retroactivos que se pacten en el momento en que entren en vigor los presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2021.

La aplicación del preacuerdo firmado en fecha 15 de marzo de 2021 y del resto de los artículos y materias que se incluyen en el convenio colectivo, se hará sobre la base de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en su artículo 18.7 referente a las adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional que resultan imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, y en ejercicio de la

autonomía de gestión establecida en la disposición adicional octava de la Ley 21/2015, de 29 de julio, de Financiación del Sistema de Transporte Público de Cataluña, en su redacción modificada por la Ley 5/2017, de 28 de marzo, de Medidas Fiscales y Administrativas, con respecto a las actividades empresariales que FGC ejerce por medio de la participación mayoritaria en otras entidades, en régimen de autonomía organizativa y económica por encargo del Gobierno.

Disposición preliminar tercera. Principios generales que han regido la negociación del convenio colectivo. Ambas partes firmantes de este convenio manifiestan que esta negociación ha sido desarrollada de acuerdo con los principios de la negociación libre, voluntaria y de buena fe impulsados por la OIT y se rige, en su desarrollo, por la voluntad de aplicar, especialmente, los valores y los criterios siguientes:

- Que el acceso y la promoción se hagan efectivos mediante unos sistemas que garanticen la publicidad, la transparencia, la igualdad, el mérito y la capacidad, así como la imparcialidad y la profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Que se garantice la formación continuada y la actualización permanente de los conocimientos y las capacidades profesionales de las personas trabajadoras.
- Que las relaciones laborales se desarrollen con pleno respeto a la intimidad, la orientación sexual, la propia imagen y la dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y trabajo.
- Que se garantice el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de las distintas esferas de la vida, respetando el tiempo de descanso y de vacaciones en la utilización de las tecnologías de la comunicación.
- Que se garantice la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- Que se haga efectivo el derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Que se impulsen medidas efectivas para favorecer la igualdad de género y garantizar la plena igualdad salarial.

A tal efecto, los firmantes del convenio manifiestan su compromiso de desarrollar una cultura ética en la empresa que incorpore también la vertiente ética en las relaciones personales y laborales, así como en la prestación de los servicios, de acuerdo con lo establecido expresamente en el Código ético de FGC y de sus sociedades mercantiles (<https://www.fgc.cat/sobre-fgc/responsabilitat-social/espai-etic/>).

Disposición preliminar cuarta. Preacuerdo de fecha 15 de marzo de 2021.

El preacuerdo firmado en fecha 15 de marzo de 2021, ratificado por la asamblea de trabajadores realizada a tal efecto y aprobado por los consejos de Administración de FGC y AMSA, de fechas 23 y 26 de marzo de 2021, respectivamente, es plenamente vigente y su contenido ha quedado incluido en el articulado del convenio colectivo firmado, con las modificaciones tratadas y acordadas por ambas partes durante la negociación.

## CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, denuncia, prórroga, vigencia y comisión paritaria del convenio

**Artículo 1. Ámbito de negociación y ámbitos de aplicación**

1.1. Este convenio es de ámbito inferior al de empresa y afecta al centro de trabajo/explotación de Boí Taüll, de la empresa Actius de Muntanya SA, excluyendo al resto.

1.2. Este convenio incluye en su ámbito funcional a todo el personal con vinculación laboral con la Empresa que preste servicios en la explotación de Boí Taüll, con la excepción, en su caso, del personal de alta dirección, que se rige de acuerdo con lo que establecen sus propios contratos y, también, con el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 2. Vigencia, denuncia, prórroga y duración**

2.1. Este convenio entra en vigor a partir del 1 de enero de 2021 y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 14.1 y 15 respecto a los periodos de equiparación al convenio de referencia e inicio y porcentaje de cobro de los demás conceptos salariales, respectivamente. También lo establecido en la disposición final respecto a la previa aprobación por parte de los consejos de administración de FGC y Actius de Muntanya SA y la aprobación y publicación de los Presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2021.

2.2. La denuncia para la revisión del convenio se hará por escrito entre los 120 y los 30 días anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o en la fecha de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia la puede hacer la Empresa o el órgano legal de representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo afectado por el ámbito del convenio y se comunicará a la autoridad laboral.

2.3. El convenio queda automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, en sus propios términos, por el periodo de un año, si ninguna de las representaciones lo denuncia en la forma indicada.

2.4. A efectos de lo establecido en el último párrafo del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, llegado el plazo de un año, a contar desde la denuncia, sin que se haya acordado un nuevo convenio, el convenio colectivo aplicable no pierde su vigencia y mantiene todos sus efectos hasta que se apruebe un convenio colectivo que lo sustituya.

2.5. En caso de denuncia, la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo se constituye formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en la que el convenio sea denunciado en la forma prevista. Actúan en calidad de presidente y secretario de esta comisión las personas que los miembros de la misma acuerden por mayoría de cada una de las representaciones.

2.6. No obstante la regulación contenida en este artículo, se tendrá en cuenta también el artículo 5 en cuanto a la vinculación a la totalidad de las condiciones pactadas y al equilibrio necesario entre estas condiciones.

**Artículo 3. Comisión paritaria**

3.1. Quedan encomendadas la vigilancia y la interpretación de los pactos contenidos en este convenio a una comisión paritaria, que se constituye formalmente el mismo día de su publicación en el Diario Oficial.

3.2. La comisión paritaria está integrada por tres representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes, social —aplicando los criterios de proporcionalidad entre todos los sindicatos con presencia en los órganos de representación legal del ámbito funcional del convenio y con mandato vigente en cada momento— y empresarial, firmantes del convenio. En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se constituya un nuevo comité de empresa que altere la composición de los miembros o la

afiliación sindical de los mismos, esta circunstancia no afectará al contenido del convenio colectivo, que seguirá siendo plenamente aplicable, atendiendo a que el presente convenio se ha negociado con el comité de empresa con mandato en vigor en el momento de la constitución de la comisión negociadora.

Sin perjuicio de esta circunstancia, ambas partes se comprometen a respetar el resultado electoral que pueda producirse para adaptar, en su caso, la composición de la comisión paritaria de tal manera que el criterio de composición de los miembros de la parte social de la misma respete los criterios de proporcionalidad entre todos los sindicatos con presencia en el órgano de representación legal del ámbito funcional del convenio y con mandato vigente en cada momento.

3.3. Los integrantes de la comisión paritaria por mandato de las partes firmantes actúan de acuerdo con el reglamento de funcionamiento de la comisión paritaria, que se redactará adaptándolo a las previsiones de este convenio y con la normativa en vigor tres meses antes desde la constitución. Sin embargo, la comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite alguna de las partes que han firmado el convenio.

En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de siete días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

3.4. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por la aplicación de preceptos de este convenio, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional y ofrecer su arbitraje, en su caso. Los promotores del conflicto colectivo, en todo caso, deberán remitir por escrito a la estación de esquí Boí Taüll, Pla de Vaques s/n, 25528 La Vall de Boí, sede de esta comisión paritaria, el detalle de la controversia o duda suscitada y, una vez intentado sin acuerdo el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos siete días hábiles desde la solicitud sin que se haya celebrado, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

3.5. La comisión paritaria regulada en esta cláusula decidirá, mediante resolución motivada en el plazo máximo de siete días, y después de la audiencia previa por escrito de ambas partes, los supuestos de discrepancia que se susciten en el ámbito funcional del convenio entre los representantes legales de las personas trabajadoras y la propia empresa en los casos de posible inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio que establece el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria intervendrá igualmente para resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los casos de discrepancias surgidas en los periodos de consultas de los artículos 40, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la intervención de la comisión paritaria finalice sin acuerdo, las partes deben seguir las previsiones del artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

3.6. Cualquier discrepancia en el seno de la comisión paritaria en el tratamiento de todas las cuestiones que le puedan plantear de acuerdo con sus competencias se someterá también a los procedimientos de mediación y conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

**CAPÍTULO II****Prelación de normas, vinculación a la totalidad y absorción y compensación****Artículo 4. Prelación de normas**

Las normas contenidas en este convenio regulan con carácter preferente las relaciones entre la Empresa y las personas trabajadoras comprendidas en su ámbito. En todo lo que no está previsto en ellas, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad y naturaleza de las condiciones pactadas**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 6. Compensación y absorción**

6.1. Todas las condiciones económicas que se establecen en este convenio, sean de naturaleza salarial o no, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que haya estado satisfaciendo anteriormente la Empresa, ya sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualquier otra causa.

6.2. Estas condiciones también son absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro puedan establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente queden excluidos de absorción en el texto de este convenio.

6.3. No opera la compensación o absorción cuando se trate de la recuperación de condiciones laborales previamente existentes y que no se pudieron aplicar por mandato legal.

**CAPÍTULO III****Organización del trabajo y clasificación profesional****Artículo 7. Organización del trabajo**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de organización del trabajo, con sujeción a las normas dictadas, en materia de su competencia, por los organismos públicos o autorizados en el marco de su jurisdicción.

Todo el personal afectado por este convenio debe ayudarse mutuamente y respectivamente en el servicio, bajo la responsabilidad final de la Dirección o de los mandos intermedios, y dentro de los límites de las titulaciones académicas y profesionales, cubriendo cualquier necesidad que se produzca en el servicio.

En caso de que sea necesario el traslado o cambio de un o una agente para la realización de funciones distintas a las del grupo profesional al que pertenezca, la Empresa debe proporcionar los medios necesarios para el reciclaje que sea oportuno al caso y hay que procurar que sea dentro de la jornada laboral, de modo que el o la agente pueda adquirir los conocimientos y habilidades adecuados a las nuevas funciones.

La Empresa informará a la representación de las personas trabajadoras sobre el Plan de Formación anual y de las formaciones que surjan durante el año.

Cuando se produzcan vacantes de carácter fijo y estas no sean cubiertas por necesidades de la organización del trabajo, la Empresa se compromete, antes de la aplicación de esta medida, a informar y a escuchar a la representación de las personas trabajadoras y a prever la posibilidad de llegar a acuerdos al respecto.

**Artículo 8. Grupos profesionales**

El personal de plantilla se distribuye en cuatro agrupaciones funcionales según sus tareas —mandos, personal de administración, personal técnico especialista y personal de instalaciones— y se clasifica en ocho grupos profesionales de acuerdo con las funciones que tienen asignadas.

Cada persona trabajadora se clasificará individualmente en el grupo profesional que corresponda según el sistema de clasificación profesional, de acuerdo con las funciones que tiene asignadas y ello con independencia de la categoría o grupo que tuviera en la situación anterior a la aplicación del nuevo convenio.

**Artículo 9. Definición de los grupos profesionales**

El personal de plantilla queda clasificado en las siguientes agrupaciones funcionales, de acuerdo con las funciones que efectivamente cumplen:

1. Agrupación funcional de mandos.
2. Agrupación funcional de personal de administración.
3. Agrupación funcional de personal técnico especialista.
4. Agrupación funcional de personal de instalaciones.

Definición de las agrupaciones funcionales y los grupos profesionales:

1. Agrupación funcional de mandos: es el personal que, en representación de la Dirección de la empresa, orienta y dirige, con plena iniciativa y responsabilidad, el personal a su cargo.

En este personal se encuentra específicamente también incluido aquel que, estando en posesión de un título de escuela universitaria o facultad, ejerce las funciones propias a la diplomatura, licenciatura o grado.

El personal incluido en este grupo tiene la responsabilidad de la organización de los trabajos que le son encomendados, y de la seguridad del personal a su cargo. Este personal responde, en general, de la correcta ejecución de los trabajos llevados a cabo por el personal a su cargo; pero también son incluidas, como propias de esta agrupación funcional, las tareas consistentes en realizar directamente el trabajo.

2. Agrupación funcional de personal de administración: es aquel personal que proyecta y detalla, con iniciativa y responsabilidad, los trabajos que se le encomiendan. Depende de un mando directo, bajo cuyas órdenes realizará funciones como estimaciones económicas, confección de normas o tareas de programación informática, o tiene un conocimiento teórico y práctico de herramientas ofimáticas, preparación de expedientes, redacción de informes, archivo de documentos, contabilidad o su seguimiento presupuestario, tareas comerciales, de comunicación o imagen, y otras tareas de carácter administrativo análogas a las citadas.

Dentro de esta agrupación funcional se encuentra aquel personal que, con menores conocimientos teóricos de carácter administrativo, colabora en las tareas hasta ahora especificadas únicamente de forma parcial, o bien realiza tareas mayoritariamente mecánicas, repetitivas y de filtrado como podrían ser la emisión y recepción de mensajes, envíos varios o llamadas telefónicas.

3. Agrupación funcional de personal técnico especialista: es el personal que, a las órdenes de sus mandos y en coordinación con el personal de instalaciones, tiene los conocimientos técnicos adecuados para el



manejo o conducción de máquinas de pisar nieve, aparatos de nieve artificial y trabajos de mantenimiento y reparación de averías de todas las instalaciones, dependencias, maquinaria y herramientas.

El personal de esta agrupación funcional tiene los conocimientos adecuados para alertar a sus superiores en casos de cambios adversos de las condiciones climáticas o de fuerza mayor, y, siempre con el fin de evitar peligros, adopta las medidas oportunas para garantizar la seguridad de los clientes.

También se incluyen en esta agrupación funcional aquellas funciones complementarias o auxiliares a las principales antes descritas.

4. Agrupación funcional de personal de instalaciones: es todo aquel personal que, en posesión de los conocimientos técnicos que lo habilitan, realiza tareas directamente destinadas a posibilitar, garantizar y coordinar los servicios que ofrece la Empresa.

Este grupo comprende el personal que, dependiendo de una jefatura, realiza con iniciativa y responsabilidad las funciones relativas a: facturación y contabilidad de una dependencia o taquilla de atención a clientes. En esta agrupación funcional se incluyen las tareas, siempre destinadas a coordinar y garantizar el servicio al cliente, de organización y orden de las instalaciones de temporada, con atención a los clientes en las pistas de esquí y en el acceso a remontes e instalaciones de nieve, y otras actividades que, según la temporada del año, la Empresa organice de manera específica.

Este personal ofrece una atención directa al público, expide billetes y realiza las tareas administrativas directamente relacionadas con la organización de la instalación o dependencia de la empresa donde preste servicio.

El personal de plantilla queda clasificado en los siguientes grupos profesionales:

A. Director/a: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que consiguen resultados a través de otros y que se caracterizan porque definen las políticas básicas del negocio de la Empresa y dirigen la consecución de los objetivos de estas políticas.

B. Jefe/a de área: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que consiguen resultados a través de los demás integrando y coordinando actividades diversas que conforman una parte de la función básica y que se caracterizan porque formulan estrategias para las distintas actividades que configuran la función principal del área a la que están adscritos a políticas básicas, crean procedimientos avanzados, adoptan una actitud de pensamiento creativo ante problemas muy complejos o indefinidos y generan nuevas concepciones de una parte de la función básica.

C. Responsable de área – personal técnico superior: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que consiguen resultados a través de otros y desarrollan y gestionan una actividad que constituye una parte significativa de alguna de las áreas principales de la Empresa, o que se caracterizan por la transformación de los procesos de trabajo en instrucciones operativas y en el análisis y la interpretación de información sobre problemas complejos o poco definidos construyendo soluciones creativas.

D1. Supervisor/a de grupo – personal técnico medio: pertenecen a este subgrupo los trabajadores y trabajadoras que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional D2, llevan a cabo tareas de estudio, análisis, diagnóstico y toma de decisiones en situaciones amplias, complejas o escasamente definidas que implican la supervisión, el liderazgo o la coordinación tecnofuncional de grupos de trabajo para la consecución de resultados o el desarrollo de conocimientos profundos aprovechables para la

organización (valor añadido), con el fin de plantear acciones de mejora que afecten al material, las instalaciones, el servicio, los procedimientos y los circuitos de trabajo.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La supervisión, coordinación o liderazgo de grupos de trabajo para la consecución de resultados.
- Los estudios de los procedimientos y circuitos de trabajo, de nuevos proyectos de material, instalaciones, equipos y servicio ofrecido u otros.

D2. Técnico/a especializado/a: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores y trabajadoras que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional E1, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para llevar a cabo, con iniciativa, tareas que requieran el estudio y el análisis de problemas en situaciones concretas, pero escasamente definidas, que impliquen la resolución de problemas o la toma de decisiones en entornos tecnológicos cambiantes.

En este subgrupo se incluyen las siguientes especialidades:

- La aplicación de técnicas o procedimientos específicos de gestión, planificación y seguimiento y control.

E1. Agente o personal operario especializado: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores y trabajadoras que además de reunir los requisitos propios del grupo profesional E2, aplican los conocimientos complementarios o la experiencia necesaria para llevar a cabo, con iniciativa, tareas de estudio, análisis y resolución de problemas en situaciones previamente definidas, que impliquen planear y definir el orden de sucesión de las operaciones.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de manera directa, habitual y personal en dependencias o instalaciones donde el flujo de clientes y la complejidad implique una especial habilidad en la ejecución de esta tarea.
- El mantenimiento del material o de las instalaciones, así como el diagnóstico y la resolución de averías.
- Los trabajos técnicos y administrativos con cierta especialización.
- La aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y el mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

E2. Auxiliar especialista: pertenecen a este subgrupo profesional los trabajadores y trabajadoras que, además de reunir los requisitos propios del grupo profesional F, desarrollan con cierta iniciativa tareas generalmente pautadas, para las que siguen instrucciones o procedimientos generales y aplican conocimientos amplios de un oficio o especialidad para los que es necesaria una formación académica o bien cabe superar un periodo amplio de instrucción teórica o práctica, o las dos.

En este subgrupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- El mantenimiento primario del material y de las instalaciones.
- Las operaciones de logística (carga, descarga y almacenamiento de material).

- La conservación del material, las instalaciones y la infraestructura.
- La atención al cliente que implique la información, la ayuda y la resolución de problemas de manera directa, habitual y personal que se desarrollan en dependencias, taquillas, alquiler de esquís u otros.
- Los trabajos técnicos o administrativos de apoyo.
- La delineación.
- La conducción de remotes.
- Los trabajos de apoyo en la aplicación de técnicas y procedimientos específicos para la preparación y el mantenimiento de pistas e instalaciones de esquí.

F. Personal base: pertenecen a este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que desarrollan, con un nivel bajo de iniciativa, tareas generalmente pautadas, rutinarias o repetitivas para las que necesitan conocimientos básicos o bien un periodo corto de formación.

En este grupo profesional se incluyen las siguientes especialidades:

- La vigilancia y el control de accesos a las instalaciones de la Empresa.
- La limpieza del material o las instalaciones de la Empresa.
- Las tareas de apoyo a la atención al cliente en dependencias, taquillas, instalaciones y otros.
- Las actividades complementarias a la administración, comercial, ventas, alquiler de esquís y otros.
- Los trabajos de apoyo en almacenes, tiendas u otros.
- Los trabajos de apoyo en mantenimiento, instalaciones y otras dependencias de la estación de esquí.

#### Artículo 10. Polivalencia de funciones

El personal de las agrupaciones funcionales de personal técnico especialista y de instalaciones podrá llevar a cabo funciones pertenecientes a la otra agrupación funcional siempre que cumpla los requisitos psicofísicos establecidos y haya recibido la formación que le habilite a este efecto.

#### Artículo 11. Personal de temporada y personal en prácticas formativas

Por tratarse de una actividad empresarial condicionada totalmente por la situación climática y meteorológica, no hay fijación concreta de inicio y final de la temporada que, a título orientativo, se prevé que sea en diciembre y abril de cada año, respectivamente. Por estas mismas razones, ambas partes acuerdan que, en caso de que durante el transcurso de la temporada se produjera un cambio meteorológico adverso u otras causas de fuerza mayor, la Empresa podrá proceder a la suspensión o extinción de los contratos de trabajo que estime necesarios hasta la superación de dicho factor climático o causa de fuerza mayor, respetando la legislación laboral vigente y comunicando formalmente esta decisión a las personas trabajadoras a quien afecte, respetando los criterios de preferencia establecidos.

La cobertura de las necesidades básicas y habituales que se generan como consecuencia del inicio o finalización de la temporada de invierno o de verano, en condiciones habituales, se hará con personal de plantilla contratado a tiempo parcial y con carácter discontinuo que iniciará y finalizará su prestación en los términos que se establezcan.

Respecto al personal en prácticas formativas que esté interesado en alternar sus estudios con un proceso de aprendizaje en la Empresa, se establece que la relación con este personal se regulará mediante los convenios de cooperación educativa firmados entre la Empresa y las universidades o centros educativos y los y las estudiantes, los cuales preverán el horario, las actividades prácticas que se desarrollarán, la persona tutora asignada, el certificado de aprovechamiento, la cobertura de accidentes y la duración e importe de la beca, entre otros elementos del convenio.

Las actividades o tareas que se desarrollarán estarán dirigidas a la formación del personal en prácticas formativas.

#### CAPÍTULO IV

##### Provisión de puestos de trabajo y movilidad

###### Artículo 12. Ingresos

La incorporación a los grupos profesionales tiene solo las limitaciones que imponen las leyes vigentes y siempre que las personas aspirantes cumplan las condiciones de aptitud física y profesional requeridas para el ejercicio de las tareas establecidas para cada grupo profesional.

Los contratos de puesta a disposición que se celebren con empresas de trabajo temporal se harán exclusivamente en los supuestos previstos en la legislación reguladora de las empresas de trabajo temporal.

En cuanto a la incorporación de personas con discapacidad, se estará a lo que establece la normativa vigente, de acuerdo con las características específicas de los puestos de trabajo que así lo permitan.

###### Artículo 13. Cobertura de vacantes

Cuando exista la necesidad de cobertura de vacantes de los niveles F a D2 a jornada completa, en cómputo anual, el personal podrá acceder a estas mediante los concursos que se publicarán y de acuerdo con el siguiente orden de prioridades:

En caso de urgencia, las vacantes se podrán cubrir interinamente sin perjuicio de la aplicación posterior del resultado del traslado, concurso o nuevo ingreso.

###### 1. Traslado

Las vacantes se cubrirán inicialmente entre el personal con contrato de jornada completa en cómputo anual que desarrolle funciones iguales a la vacante que haya que cubrir y siempre que reúna los requisitos básicos de titulación o formación que exija la plaza, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.

- En este caso la resolución se hará, en primer lugar, por antigüedad en la función entre el personal de la propia área y, a continuación, entre el resto de personal, también por orden de antigüedad en la función.

- Si la especialidad de la plaza lo requiere, deberá superarse, previamente, una prueba de aptitud.

###### 2. Concurso-oposición

Cuando las plazas no se hayan cubierto por traslado, el personal a jornada completa en cómputo anual que lo haya solicitado podrá acceder a estas siempre que reúna los requisitos básicos de titulación y formación de la vacante que haya que cubrir, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas, y supere las pruebas que se determinen. La resolución se hará, inicialmente, entre el personal de la propia área y por orden de puntuación en las pruebas técnicas, y a continuación entre el personal de otras áreas también por los mismos criterios de puntuación.

### 3. Personal fijo discontinuo

En caso de que las vacantes no se hayan cubierto con el personal a jornada completa en cómputo anual, se podrán cubrir entre el personal fijo discontinuo que lo solicite, siguiendo la misma sistemática indicada en los puntos 1 y 2.

### 4. Ingreso

Finalmente, en el caso de que no se cubra por ninguno de los sistemas establecidos en los puntos anteriores, se podrá proceder a la contratación de personal externo mediante convocatoria pública.

## CAPÍTULO V

Estructura retributiva, percepciones salariales y extrasalariales

### SECCIÓN PRIMERA

Percepciones salariales

#### Artículo 14. Salarios

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio, para el año 2021, son exclusivamente las incluidas en este capítulo, según los grupos profesionales descritos en el artículo 8.º y de acuerdo con el anexo económico. Los importes establecidos en este capítulo se han determinado para las jornadas completas, y se abonarán proporcionalmente en caso de contrataciones a tiempo parcial. Los importes mencionados se refieren a fecha 1 de enero de 2021.

Las equiparaciones salariales previstas para la vigencia de este convenio se detallan en el anexo económico y siguen lo establecido en el punto séptimo del Acuerdo de Gobierno GOV/126/2020, de 13 de octubre. Se considera un periodo de tres años para llegar a la equiparación salarial en las tablas del convenio de referencia. Para aplicar las retribuciones fijas se han confeccionado tres tablas salariales que cabe aplicar en cada uno de los años en los que se contempla esta equiparación (2021, 2022 y 2023). Para confeccionar la tabla inicial se ha partido de las referencias salariales de los grupos más alejados de la situación objetivo y las tablas contemplan una aproximación del 60 %, 80 % y 100 %.

La aplicación de las tablas salariales se llevará a cabo de la siguiente forma:

Cada año se tomará como referencia la tabla del año correspondiente y todo el personal percibirá el salario que corresponda al grupo profesional al que haya sido asignado previamente, de acuerdo con la tabla de aplicación.

A las personas que el primer año o en cualquiera de los años que dure la equiparación tengan un salario superior al de la tabla que se aplique, se les mantendrá el salario actual con un complemento ad personam que se irá absorbiendo a medida que se alcance el salario objetivo.

Es voluntad de las partes que cuando se alcance el acuerdo global del convenio colectivo, y durante toda la vigencia de este, se apliquen los incrementos retributivos que cada año se establezcan en la Ley de Presupuestos y en la normativa básica de aplicación.

Los salarios pactados quedan exceptuados de la aplicación automática de los aumentos de esta propuesta y se procederá, una vez firmado el convenio, a su revisión y distribución salarial.

#### 14.1. Salario fijo:

Las tablas salariales del anexo económico incluyen la equiparación del salario fijo con las tablas salariales del convenio colectivo de referencia, de la siguiente forma:

01/01/2021 equiparación del 60 % de la diferencia.

01/01/2022 equiparación del 80 % de la diferencia.  
01/01/2023 equiparación del 100 % de la diferencia.

#### 14. 2. Complemento personal:

Para todo el personal adscrito a la explotación de Boí Taüll, vistas las características y circunstancias específicas de los trabajos que efectúan estos agentes, se acuerda la fijación de un complemento personal que compensará la polivalencia de funciones, que se abonará al personal mensualmente y con proporcionalidad a los días efectivamente trabajados.

En la fecha en que se firme el convenio, este complemento personal se aplicará al personal fijo y al fijo discontinuo con los mismos criterios de equiparación que los contenidos en el artículo 14.1.

Para el personal temporero, este complemento será abonado a partir de cuando haya cumplido cuatro temporadas consecutivas, de tal forma que se percibirá al inicio de la quinta temporada y la fecha de inicio de este cómputo será el 8 de noviembre de 2018.

Para el personal de nueva contratación, será abonado a partir de cuando haya cumplido cuatro temporadas consecutivas a contar desde la fecha de contratación, de tal forma que se percibirá al inicio de la quinta temporada.

El personal estructural de plantilla todo el año lo percibirá desde el momento de ocupación de la plaza, sin efectos retroactivos anteriores al 1 de enero de 2021.

Se adjunta el anexo «Complemento personal» con la tabla de importes del citado complemento por función o actividad.

Los importes mensuales, correspondientes al 100 % de jornada, se percibirán de acuerdo con el grado de ocupación real y van asociados a la función o actividad. Los cambios de función o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo puesto.

#### 14.3. Pagas extraordinarias:

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias por el importe del «sueldo convenio» reflejado en el anexo económico de acuerdo con el grupo profesional y sin distinción por razones de antigüedad, las cuales se percibirán, según el tiempo trabajado efectivamente, prorrateadas en doce mensualidades y en las cuantías indicadas en el citado anexo.

A efectos del cálculo del pago prorrateado, el periodo de devengo es el del mismo mes de cobro, según el tiempo efectivamente trabajado.

Los importes indicados en el anexo económico se percibirán en la forma indicada en el artículo 14.1 en cuanto a la equiparación con las tablas salariales del convenio de referencia.

#### 14.4. Incrementos periódicos de antigüedad:

Se establecen cuatrienios en las cuantías mensuales que se indican a continuación, según el nivel de cada grupo profesional. Asimismo, se establece un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la Empresa, que será absorbido al cumplimiento del primer cuatrienio.

GRUPO PROFESIONAL	CUATRIENIO	BIENIO
A	24,64	12,32
B	23,48	11,74
C	22,40	11,20

D1	22,25	11,12
D2	22,07	11,03
E1	21,65	10,83
E2	21,33	10,66
F	20,61	10,31

El personal considerado actualmente de Boí Taüll a jornada completa que trabaja todo el año, tendrá derecho a percibir este complemento.

En relación con la aplicación de este artículo y el cómputo de la antigüedad, se reconoce a efectos salariales la antigüedad de todas las personas trabajadoras desde la subrogación a Actius de Muntanya SA en fecha 8 de noviembre de 2018.

Para el resto de personas trabajadoras que han sido o serán contratadas con posterioridad a la citada fecha, la fecha de inicio para el cómputo del devengo del incremento periódico de antigüedad será la fecha de contratación.

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 14.1 en cuanto a la equiparación con las tablas salariales del convenio de referencia.

#### 14.5. Horas extraordinarias

Debido a la naturaleza especial de la actividad que se lleva a cabo en este centro de trabajo, se convierten en obligatorias las horas extraordinarias por fuerza mayor entendidas como las horas trabajadas para garantizar el servicio al público ante un evento imprevisible o que, aunque esté previsto, sea inevitable, de origen externo a la Empresa y del todo independiente de su voluntad. Incluye las incidencias motivadas por causas naturales y el tiempo destinado a averías o grandes reparaciones, cuya no solución impediría cumplir el servicio establecido.

Estas horas no computan a efectos del máximo legal.

Dadas las características de la actividad y la organización del trabajo, cuando la distribución de las jornadas es irregular y se contabiliza en cómputo anual, las horas extras se incluyen en el cómputo de la jornada anual. No tendrán consideración de horas extras las que forman parte de turnos definidos en los cuadros de servicio.

En casos de colectivos con jornadas regulares, las horas extraordinarias, sean comunes o por fuerza mayor, se compensarán económicamente en la nómina del mes siguiente o, a petición de la persona trabajadora, mediante un descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Su precio se calculará de manera individualizada para cada persona trabajadora y es igual al precio de la hora ordinaria.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Otros conceptos salariales

Artículo 15. Otros conceptos salariales. Equiparación e inicio del cobro.

Se relacionan en este artículo los otros conceptos salariales que resultarán de aplicación, equiparándose a los que se perciben en las explotaciones del convenio de referencia de la siguiente forma:

El 1 de enero de 2022 se empezarán a percibir con el 100 % del importe.

Durante el año 2021 se mantendrán aquellos conceptos diferentes del salario fijo que se venían percibiendo antes de la firma del nuevo convenio colectivo.

Los conceptos variables asociados al puesto de trabajo se abonarán en nómina el mes siguiente a su realización.

#### 15.1. Gratificaciones vinculadas al disfrute de las vacaciones

15.1.1. Se deberá abonar la cantidad establecida en el anexo económico como bolsa de vacaciones a todas las personas trabajadoras en plantilla que tengan más de un año de antigüedad en la Empresa. El abono se hará en la forma indicada en el artículo 14. El personal de nueva incorporación y el de menos de un año de antigüedad en la Empresa no lo percibirá hasta alcanzar el año de antigüedad (días naturales trabajados). La fecha de inicio de devengo de la bolsa de vacaciones es el 8 de noviembre de 2018 para el personal subrogado por AMSA en aquella fecha.

Los importes indicados en este apartado se percibirán en la forma indicada en el artículo 14.1 en cuanto a la equiparación con las tablas salariales del convenio de referencia.

15.1.2. Al personal fijo que disfrute de las vacaciones fuera de la temporada de verano, comprendida entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, se le abonará, el mes anterior al disfrute de las vacaciones, una gratificación única y complementaria de la anterior de 66,99 €. Esta gratificación no es aplicable al personal de temporada contratado a tal efecto, porque se considera que puede hacer el descanso de vacaciones durante el periodo mencionado.

Este importe se abonará proporcionalmente cuando sea solo una quincena la que se haga fuera de temporada.

El importe indicado en este apartado se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

#### 15.2. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente percibirá el plus de nocturnidad en la cuantía que se indica para cada grupo profesional.

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE POR HORA DE TRABAJO NOCTURNA
A	1,52
B	1,51
C	1,41
D1	1,37
D2	1,32
E1	1,27
E2	1,23
F	1,17

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 14.1 en cuanto a la equiparación con las tablas salariales del convenio de referencia.

#### 15.3. Plus de cambio de turno

El personal que, haciendo su turno habitual de trabajo de mañana o de tarde, pase a hacer el turno de noche con carácter eventual, por alguna necesidad del servicio, percibirá además del plus nocturno establecido en el artículo 15.2, el importe de 6,46 €/día correspondiente al plus de cambio de turno.



A todo el personal al que, coyunturalmente, le sea cambiado el turno de la mañana por el de la tarde, o viceversa, se le abonará también dicho plus.

Se exceptuará de la percepción del plus de cambio de turno al personal que haya solicitado el cambio a la Empresa y al personal que cambie de jornada partida a turno de mañana o bien de tarde. Percibirá este concepto, en cambio, aquel personal que, teniendo asignado un turno de mañana o de tarde, pase a realizar jornada partida.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

#### 15. 4. Plus por mayor dedicación, mayor afluencia y festivo oficial especial

Se establecen los siguientes pluses por mayor dedicación (trabajo en sábado), mayor afluencia (trabajo en domingo) y festivo oficial especial (trabajo en los días de Navidad, 8 de diciembre, Año Nuevo, San Esteban, Reyes y lunes de Pascua, en caso de que se establezcan como festivos oficiales —publicación en el DOGC — según el calendario laboral):

DENOMINACIÓN	IMPORTE
Plus por mayor dedicación (sábado)	8,42 €/día
Plus por mayor afluencia (domingo)	10,52 €/día
Plus por festivo oficial especial	20,18 €/día

Los pluses indicados en este artículo se abonarán proporcionalmente al trabajo llevado a cabo y siempre que el turno comience en sábado, domingo o festivo oficial especial. La percepción de los importes establecidos nunca podrá ser acumulable. Sin embargo, cuando en una jornada de trabajo coincidan más de una de las características indicadas, la persona trabajadora percibirá el importe que le sea más favorable de los que, por ese día, fueran de aplicación.

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

#### 15.5. Modificación de descansos

La modificación de descansos, respecto de los establecidos en los cuadros de servicio, se procurará hacer de mutuo acuerdo con la persona trabajadora. Cuando no sea posible, se asignará por orden de escalafón inverso.

La Empresa abonará la cantidad de 54,53 €/día a la persona trabajadora afectado cuando sea necesario modificar alguno de los descansos que tenga asignados por cuadro de servicio mensual y devolverá el descanso no disfrutado en los siguientes tres meses.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

#### 15.6. Complemento por desencadenamiento de aludes

El personal cualificado en manipulación de material explosivo (personal artificiero) que es necesario para llevar a cabo el desencadenamiento de aludes percibirá un importe de 38,70 € por cada día de intervención, sin perjuicio de otras cantidades devengadas en esta intervención.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.7. Plus de nieve artificial**

Los agentes encargados de la fabricación de nieve artificial, cuando lo permitan las condiciones meteorológicas y de explotación, percibirán un plus en función del número de horas diarias de fabricación:

A partir de 5 horas diarias de fabricación de nieve artificial: 11,00 €/día

Inferior a 5 horas diarias de fabricación de nieve artificial: 5,54 €/día

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.8. Plus de actividad estacional por actividad turística**

Teniendo en cuenta las circunstancias especiales de actividad de esta explotación, se establece la cantidad de 265,85 €/año, que se abonará en función de los días efectivamente trabajados y proporcionalmente a la jornada contratada. El abono se hará en una única cuantía, al cierre del año o a la finalización del contrato de las personas trabajadoras.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.9. Plus de disponibilidad del personal de instalaciones y de pistas**

El personal de instalaciones y de pistas percibirá el importe de 17,89 €/mes en concepto de disponibilidad a causa de averías, emergencias o incidencias en el tiempo de descanso del almuerzo.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.10. Plus de dedicación del personal de mantenimiento**

El personal de mantenimiento percibirá el importe de 53,34 €/mes en concepto de dedicación a causa de averías, emergencias o incidencias en el tiempo de descanso del almuerzo.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.11. Guardia de mantenimiento**

El personal de mantenimiento que efectúe guardias de mantenimiento percibirá el importe de 27,81 €/mes por este concepto, por su disponibilidad en atender las averías de los remotes fuera de las horas de funcionamiento ordinario.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.12. Descanso no efectuado en el fin de temporada**

El personal fijo percibirá el importe de 89,70 €/día por cada descanso no disfrutado durante la temporada de invierno o de verano, compensable de forma alternativa por la realización de más descansos durante el resto del año.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

**15.13. Exceso de jornada del personal temporero**

El personal temporero percibirá el importe de 77,91 €/día por cada día que resulte de exceso de jornada.

El importe indicado en este artículo se percibirá en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

### SECCIÓN TERCERA

#### Percepciones extrasalariales

##### Artículo 16. Dietas

La cuantía de la dieta íntegra, para todo el personal, para la comida o la cena se establece en 7,30 €/día, y en 3,66 €/día para pernoctar, cualquiera que sea el grupo profesional, y se abonará siempre que la persona trabajadora se ausente de su centro de trabajo por razones de servicio y vuelva a él habiendo transcurrido más de 45 minutos desde la finalización de la jornada. Se considera centro de trabajo el lugar en el que el trabajador o la trabajadora presta sus servicios. La dieta completa se establece en un importe de 18,26 €/día.

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

##### Artículo 17. Quebranto de moneda

Se establece un quebranto de moneda para aquellas personas trabajadoras que efectúen liquidaciones de la recaudación realizada, en la cuantía de 0,46 € por día trabajado (de lunes a viernes) durante el cual se efectúan dichas liquidaciones.

Para los sábados y domingos, se establece un quebranto de moneda equivalente al uno por mil de la recaudación diaria de cada persona trabajadora, con un mínimo de 0,53 € y un máximo de 1,41 € por día trabajado.

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 15 en cuanto a porcentaje e inicio de abono.

### CAPÍTULO VI

#### Jornada y descanso

##### Artículo 18. Jornada laboral

Como norma general para el personal comprendido en este convenio, y durante su vigencia, la jornada laboral será la siguiente:

2021	2022	2023	2024
1782 h.	1782 h.	1642 h.	1642 h.

El tiempo de bocadillo en jornada continua superior a 6 horas es de 30 minutos, 15 a cargo de la Empresa y 15 a cargo de la persona trabajadora. Al personal que no disponga como mínimo de 15 minutos para tomar el bocadillo, se le abonará este tiempo al precio de hora base siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	IMPORTE HORA BASE
A	4,83
B	4,71
C	4,53
D1	4,41
D2	4,29

E1	4,01
E2	3,73
F	3,51

Los importes indicados en este artículo se percibirán en la forma indicada en el artículo 14.1 en cuanto a la equiparación con las tablas salariales del convenio de referencia.

#### Artículo 19. Calendario laboral

La Empresa debe presentar anualmente el calendario laboral.

Hasta el 31 de diciembre de 2022, se seguirán publicando semanalmente los cuadros de servicio y con las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad a la firma de este convenio.

A partir del 1 de enero de 2023, los cuadros de servicio se irán actualizando mensualmente, dado que se ven afectados por las condiciones climáticas y por fluctuaciones de la demanda en la explotación. Estos condicionantes hacen que la prestación de los servicios sea irregular durante el año. Los cuadros de servicio deben estar publicados con un mes de antelación a la fecha de inicio. Estos cuadros tenderán a la supresión de horas extras.

### CAPÍTULO VII

#### Vacaciones

#### Artículo 20. Vacaciones

Dada la aplicación de la jornada laboral anual establecida en el artículo 18, el contenido del presente artículo resultará de aplicación a partir del 1 de enero de 2023. Hasta esta fecha, la duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales.

A partir del 1 de enero de 2023, las vacaciones anuales consistirán en 28 días laborables, considerándose laborables todos los días del año excepto los domingos y festivos reconocidos en el calendario laboral promulgado por la Generalitat de Catalunya.

La Empresa puede excluir como periodo de vacaciones el que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa; asimismo, por necesidades de servicio, puede convenir la división de su disfrute.

El momento para disfrutar las vacaciones se fijará según el calendario que se establezca anualmente dentro del último trimestre del año anterior y se comunicará a la representación de las personas trabajadoras.

### CAPÍTULO VIII

#### Licencias y permisos

#### Artículo 21. Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras podrán faltar al trabajo sin perder su derecho a percibir haberes, previo aviso, únicamente el tiempo necesario y por alguno de los motivos que se indican a continuación. Estas mejoras se establecen sin perjuicio de lo que establece el propio artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y de lo que respecto al mismo ha modificado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

a) Por razón de contraer matrimonio, y previa petición, se concederán quince días naturales de licencia, retribuidos.

b) Dos días por el nacimiento de un hijo o hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 100 km, el plazo será de dos días más. Para hacer uso de este derecho de prórroga, la persona interesada debe hacer constar, antes de iniciar el permiso retribuido, su propósito de ejercerlo, así como documentarlo a su finalización.

c) Los agentes con más de seis meses de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a un máximo de seis horas anuales como permiso con sueldo por razón de visitas de medicina general y pediatría (hijos e hijas hasta 16 años) de la Seguridad Social o de médicos particulares.

En relación con los criterios de concesión de permisos laborales retribuidos, y en el momento en el que sean aplicados en el ámbito del convenio de referencia, serán trasladados y aplicados también en el ámbito de este convenio, siguiendo el encargo de equiparación contenido en el Acuerdo de Gobierno GOV/126/2020, de 13 de octubre.

Mientras el marco regulador vigente no permita recuperar los permisos retribuidos para visitas médicas o a especialistas previstos en el convenio de referencia, la aplicación de estos permisos se llevará a cabo según lo indicado a continuación:

Seis horas/año para medicina general y pediatría (hijos e hijas hasta 16 años).

Ocho horas/año para visitas a médicos especialistas.

## CAPÍTULO IX

### Jubilaciones y beneficios sociales

#### Artículo 22. Jubilación

22.1. Jubilación forzosa: al amparo del RDL 28/2018, las partes firmantes de este convenio colectivo, con el objetivo de favorecer el relevo generacional y la calidad del empleo dentro del marco normativo que sea aplicable en cada momento, acuerdan la extinción del contrato de trabajo, por jubilación forzosa, en el momento de llegar a la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato por esta causa cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida está orientada al mantenimiento de la política de empleo que actualmente se aplica, que promueve la contratación indefinida antes que la temporal y que fomenta el relevo generacional sin reducir el volumen de plantilla en términos globales, respetando las disposiciones legales que son aplicables.

A efectos de la ejecución de la medida, la Empresa se compromete, dentro del marco establecido por las leyes de presupuestos, a cubrir la vacante que derive de esta jubilación en el plazo máximo de tres meses, por medio del procedimiento de cobertura de vacantes que se establece en este convenio.

22.2. Jubilación parcial: aquellas personas trabajadoras que cumplen los requisitos de edad y cotización fijados en la normativa de Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial podrán solicitar acceder a esta modalidad de jubilación. La Empresa, siempre que el marco legal y presupuestario lo permita, y contando con el plan de jubilación aprobado convenientemente por los órganos de gobierno

correspondientes, decidirá en cada caso e informará sobre ello a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 23. Fondo de ayuda social

Cuando el marco regulador lo permita, y teniendo en cuenta el convenio de referencia, se establecerá un fondo para ayudas sociales que atenderá las solicitudes que cursen las personas trabajadoras durante cada año de vigencia de este convenio. Una comisión de seguimiento específica decidirá los conceptos, los criterios y los importes que se asignarán, teniendo en cuenta también las disposiciones legales que son aplicables.

El importe total de este fondo será el resultante de la distribución equitativa entre todas las explotaciones de FGC.

#### Artículo 24. Complementos de incapacidad temporal por accidente laboral y enfermedad común

Las prestaciones de incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo que perciben los agentes serán complementadas hasta el 100 % del salario regulador durante todo el proceso del accidente y hasta el final del mismo, y se extinguirán en todo caso al finalizar el plazo legal de la situación de incapacidad temporal vigente en cada momento.

Este complemento solo se hará efectivo en los casos de accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada de trabajo y en los in itinere (estos últimos, siempre que se justifiquen debidamente en tiempo y forma).

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por accidente de trabajo en el periodo de doce meses naturales, desde el tercer proceso, este incluido, se analizará el historial del trabajador o trabajadora afectado con el fin de decidir si se debe abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se informará a la persona representante del trabajador o trabajadora.

Las prestaciones de IT por enfermedad común, con cargo al Régimen General de la Seguridad Social de los agentes que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 180 días previamente a la fecha de la baja, serán complementadas por la Empresa hasta el 100 % de la base reguladora de la prestación durante todo el proceso de enfermedad, siempre que los servicios médicos de la Empresa constaten la baja laboral producida.

Este complemento también será de aplicación en el supuesto de hospitalización por enfermedad común durante el tiempo que dure este internamiento, no siendo precisa, en estos casos, la constatación de la baja por parte de los servicios médicos mencionados en el párrafo anterior.

En caso de producirse más de tres procesos de incapacidad temporal por enfermedad común en el periodo de doce meses naturales, desde el tercer proceso, este incluido, se analizará el historial del trabajador o la trabajadora afectado con el fin de decidir si se ha de abonar o no el citado complemento de empresa, y la decisión se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras. No se computará a estos efectos un proceso de IT de un día dentro de dicho periodo.

Los complementos citados se extinguirán, en cualquier caso, por el transcurso del plazo legal de la IT.

Los complementos de IT relacionados en este artículo serán de aplicación siempre y cuando no contradigan la normativa legal vigente en cada momento, las leyes de presupuestos y la normativa básica de aplicación.

#### Artículo 25. Premio por años de servicio

En el momento en el que legalmente sea posible, de acuerdo con la normativa vigente para los empleados públicos de la Generalitat de Catalunya, durante la vigencia de este convenio se establece un premio de

antigüedad o permanencia que se concederá de oficio, consistente en el abono de una cantidad única de 2211,42 € en el momento del cumplimiento de los 25 años de servicio, siempre y cuando no se hayan percibido otras cantidades por conceptos análogos.

La fecha de inicio para el cómputo del cumplimiento de 25 años será la de la subrogación a AMSA, el 8 de noviembre de 2018. Para el resto de trabajadores y trabajadoras que han sido o serán contratados con posterioridad a la citada fecha, la fecha de inicio para el cómputo del devengo será la de la fecha de contratación.

#### Artículo 26. Anticipo reintegrable

Se concederán los anticipos reintegrables que pueden solicitar las personas trabajadoras, en una cuantía máxima de 1600 € por cada anticipo.

Las peticiones deberán fundamentarse en una necesidad imprevista debidamente justificada y la Empresa las concederá con criterios de razonabilidad.

No se dará curso a ninguna solicitud de anticipo hasta que hayan transcurrido tres meses desde la amortización de la anterior, excepto en situaciones de necesidad muy acreditada.

El reintegro de los anticipos se hará distribuyendo el importe, como máximo, en 12 meses.

#### Artículo 27. Seguro de vida y accidentes

Para toda la vigencia del convenio, se establece un seguro de vida y accidentes para todo el personal, que consiste en un capital individual asegurado de 20 000 € en casos de muerte por enfermedad o accidente y de 40 000 € en casos de incapacidad permanente absoluta también por enfermedad o accidente.

#### Artículo 28. Personal accidentado en el trabajo

Los casos de disminución física motivada por accidente de trabajo en la Empresa que origina a una persona trabajadora una situación de invalidez permanente en el grado de total o parcial para la profesión habitual, darán derecho a mantener la vinculación con la explotación a la que pertenezca, siempre y cuando haya un puesto de trabajo vacante con contenido y funciones adecuados tanto a las disminuciones que hayan producido la invalidez como a las aptitudes profesionales de la persona.

Esta vinculación y el puesto de trabajo serán para la jornada y el salario que complementen la diferencia entre la pensión de invalidez y el salario que percibía la persona trabajadora.

En caso de que no haya un puesto de trabajo adecuado, la explotación abonará mensualmente, y hasta que pueda ofrecer un puesto de trabajo, un complemento por un importe igual a la diferencia entre la pensión aprobada y el 100 % de la base reguladora de la pensión de invalidez reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La percepción del complemento mencionado, así como el derecho a otro puesto de trabajo, se extinguirán por cualquiera de las causas siguientes:

Rechazar el puesto de trabajo que la explotación ofrezca.

Llevar a cabo cualquier actividad remunerada por cuenta propia o ajena, independientemente de que esta actividad dé lugar o no a alta en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

Al cumplir la edad de jubilación que reglamentariamente le corresponda.

Reconocimiento posterior, por parte de la entidad gestora correspondiente, de una invalidez permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

#### Artículo 29. Servicio de bus

El servicio de bus se dejará de ofrecer a 31 de diciembre de 2021. Se continuarán los contactos con el Consejo Comarcal para buscar alternativas.

#### Artículo 30. Plan de Retribución Flexible (PRF)

La representación social se adhiere de forma expresa al Plan de Retribución Flexible de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Cualquier persona trabajadora dentro del ámbito de este convenio podrá adherirse voluntariamente al Plan de Retribución Flexible. Mediante el acuerdo individual con la persona trabajadora, se podrá sustituir parte de los conceptos salariales dinerarios por retribuciones en especie (que habrá que definir anualmente), sin alterar la cuantía anual del salario bruto ni la naturaleza jurídica del concepto sustituido y dentro de los límites establecidos legalmente en cada momento para la percepción del salario en especie. En estos casos, las ofertas de retribución flexible propuestas (tiques restaurante, cheques guardería, seguro médico y formación) deberán dirigirse a la totalidad de la plantilla teniendo en cuenta las características contractuales de los colectivos.

Asimismo, se informará previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y los conceptos deberán figurar en la nómina de manera detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

A partir del 1 de enero de 2022, una vez cumplidos los requisitos técnicos de implantación, todas las personas trabajadoras podrán darse de alta voluntariamente en el citado Plan de Retribución Flexible.

### CAPÍTULO X

#### Igualdad y no discriminación

#### Artículo 31. Plan de Igualdad

En cumplimiento del mandato del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 17 de noviembre de 2016, por el que se aprobó el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat de Catalunya, la Dirección de FGC y la representación legal acordaron un Plan de Igualdad 2018-2022 y un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de género.

Ambas partes ratifican que este plan es una herramienta esencial que permite avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras, así como en la integración de la perspectiva de género en la organización y la estructura interna de la empresa, y se comprometen a velar por la ejecución del Plan de Igualdad priorizando las distintas medidas —con un interés especial en las acciones positivas para priorizar el acceso de las personas del género menos representado que opten a ocupar puestos vacantes, en igualdad de condiciones de idoneidad— y a llevar a cabo anualmente un análisis sobre la ejecución del Plan.

Ambas partes se comprometen a negociar un acuerdo colectivo que tome como referencia el Plan de Igualdad vigente en FGC para incorporar las singularidades que procedan en relación con la situación de la Empresa en esta materia.



Este Plan de Igualdad de mujeres y hombres de FGC tendrá como objetivo principal promover los cambios que garanticen que mujeres y hombres puedan desarrollar sus trayectorias profesionales sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género. Entre sus objetivos, destaca la consolidación, en la cultura interna, de una igualdad real en todos los aspectos, incluido el salarial, y el acceso de las mujeres a cargos de mando y a la formación interna, integrando el equilibrio de las distintas esferas de la vida en la cultura de la organización e incorporando, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista a fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y libre de riesgos de acoso con perspectiva de género.

En aplicación de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuando los dos miembros de la pareja, con hijos o hijas en común, sean miembros de la plantilla de una misma explotación, se hará un seguimiento del uso de las horas médicas para pediatría, concesión de permisos, solicitudes de cambios de turno u otras solicitudes de licencias o ejercicios de derechos, con el fin de poder efectuar un diagnóstico sobre el ejercicio corresponsable de la plantilla (hombres y mujeres) con respecto a la conciliación familiar y laboral. Del resultado de los datos de plantilla se informará a la Comisión de Igualdad de la Empresa y a la representación de las personas trabajadoras de cada una de las explotaciones donde este convenio es aplicable.

## CAPÍTULO XI

### Seguridad y salud

#### Artículo 32. Seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

Las partes firmantes de este convenio reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en la actividad de la Empresa, y la protección de la salud de las personas trabajadoras es un objetivo básico y prioritario.

Con el fin de evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se debe establecer y planificar una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en lo que se refiere a la gestión de empresa.

Debe ser un objetivo prioritario eliminar o combatir los riesgos allí donde se produzcan, establecer el cumplimiento, la vigilancia y la aplicación más estrictos de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y adoptar aquellas acciones formativas, organizativas e informativas que sean necesarias para una disminución real de los accidentes de trabajo. Todo ello, mediante su valoración y ordenación en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva que sean adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y al control efectivo de estos riesgos.

En todas aquellas materias que afectan a la prevención de la salud y a la seguridad de las personas trabajadoras, serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las disposiciones que regulan su despliegue normativo.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a velar por la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente y quieren hacer constar que se han constituido, de acuerdo con la normativa legal, los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en la explotación de Boí Taüll.

El Comité de Seguridad y Salud, que está formado paritariamente por los delegados y delegadas de prevención y por las personas representantes de la Dirección de la Empresa, en igual número, se reúne trimestralmente y, en cualquier caso, siempre que lo solicite alguna de las representaciones con carácter de urgencia. El número de delegados y delegadas de prevención, las garantías y el crédito horario se fijan basándose en lo establecido en la normativa legal.

**Artículo 33. Protección integral contra la violencia de género**

De acuerdo con lo establecido en la normativa de protección integral contra la violencia de género, y con el objetivo de colaborar en la protección adecuada de las víctimas de violencia de género, en esta materia se acuerda lo siguiente:

Aquellas personas trabajadoras que acrediten disponer de orden judicial de protección, por ser víctimas de violencia de género, en vista de los derechos que la ley orgánica mencionada les otorga sobre la modificación de sus condiciones laborales, podrán acordar con la Empresa las modificaciones de sus horarios laborales, las reducciones de jornada con la correspondiente reducción salarial y la recolocación en cuanto a movilidad geográfica que sean adecuadas para paliar su situación personal en ese momento, sin perjuicio de aquellos otros aspectos (como la suspensión del contrato) que otorga la citada ley.

La Empresa procurará adaptar las condiciones laborales de las personas trabajadoras por los motivos indicados y, al mismo tiempo, intentará afectar lo menos posible los derechos de terceras personas (derechos de los demás trabajadores y trabajadoras).

**Artículo 34. Igualdad de trato y prevención del riesgo psicosocial**

Las partes están de acuerdo en que es plenamente aplicable en el ámbito de este convenio colectivo el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo que está en vigor en FGC. El protocolo es accesible para todo el personal desde el Portal del Personal.

La representación de la Empresa en el seno del Comité de Seguridad y Salud se compromete a informar anualmente del número de casos en que se haya tenido que activar el protocolo, en relación con el personal sujeto a este convenio.

Cuando tenga conocimiento o sospecha de la existencia de este tipo de riesgo psicosocial, la representación de las personas trabajadoras se compromete a utilizar también el canal de denuncia que significa el protocolo y, de este modo, cumplir con su obligación de informar a la Empresa, en virtud del artículo 48.2 de la Ley Orgánica 3/2007.

**CAPÍTULO XII****Materia disciplinaria****Artículo 35. Materia disciplinaria**

Ambas partes ratifican que el procedimiento sancionador (accesible para todo el personal desde el Portal del Personal) ofrece las mismas garantías de aplicación, en materia disciplinaria, para las distintas áreas y explotaciones de FGC.

Por lo tanto, tal y como establece el procedimiento mencionado, la Empresa estará obligada a instruir un expediente disciplinario antes de la imposición de cualquier tipo de sanción.

**CAPÍTULO XIII****Derechos sindicales****Artículo 36. Derechos de información y participación. Crédito de horas**

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a participar en aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, y a ser informada y consultada al respecto, así como en las cuestiones sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en esta Empresa, en los términos que establece la normativa legal.

La Dirección de la Empresa facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras la información y la documentación a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales. Dispondrán de las horas mensuales retribuidas que se establezcan legalmente para el ejercicio de las funciones de representación que les son propias. Deben notificar con suficiente tiempo a la Empresa la ausencia en el trabajo por este motivo.

Las distintas personas que ejerzan la representación legal de las personas trabajadoras estarán obligadas a respetar la reserva profesional en los términos que se indican en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 37. Cuota sindical

La Empresa, a petición de la persona trabajadora, podrá descontar de la nómina la cuota sindical. La solicitud debe hacerse mediante un escrito en el que se indicará la cantidad que hay que descontar así como la sección sindical a la que pertenece, y a la que la empresa entrega las cuotas correspondientes.

#### Artículo 38. Derechos sindicales

Se reconocen a los sindicatos que tengan representación sindical los derechos que, en general, se incluyen en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, así como en la normativa concordante, complementaria o sustitutoria.

#### Disposición final

Este convenio colectivo se ha negociado y firmado bajo los principios de legalidad (sometimiento a las leyes, las normas y los acuerdos de gobierno vigentes y aplicables, con especial referencia a los límites de incremento de la masa salarial y de plantilla) y de sostenibilidad presupuestaria, y con sujeción a lo establecido en el Acuerdo de Gobierno GOV/126/2020, de 13 de octubre, en relación con la equiparación al convenio de referencia y con la forma gradual y progresiva en que esta se llevará a cabo.

La aplicación efectiva de todos los efectos que se deriven de él, de naturaleza económica o cualquier otra, quedará supeditada a la aprobación por parte de los consejos de administración de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya y de Actius de Muntanya SA, los cuales deberán validar y aprobar el texto pactado antes de publicarlo en el diario oficial, confirmando el respeto a los principios indicados y a la aprobación y publicación de los Presupuestos de la Generalitat de Catalunya para el año 2021.

ANEXO ECONÓMICO

**BOÍ TAÜLL - AMSA**

**Propuesta de equiparación - Tablas salariales - 3 AÑOS**

	<b>AÑO 1</b>	<b>AÑO 2</b>	<b>AÑO 3</b>
<b>Referencia: Convenio FGC Turisme i Muntanya</b>	<b>60 %</b>	<b>80 %</b>	<b>100 %</b>
porcentaje equiparación			

AMSA Año 1										
Grupo	Denominación	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus homogéneo	Pagas extras	Bolsa vacaciones (*)	Complemento personal (**)	Antigüedad (***)	SALARIO ANUAL	Horas nocturnas (****)
A	Director/a	15 636,46 €	10 521,77 €	997,84 €	3 901,82 €	248,25 €	60 % del importe	60 % del importe	<b>31 306,14</b>	0,91 €
B	Jefe/a	13 161,04 €	10 006,17 €	997,84 €	3 284,57 €	250,60 €			<b>27 700,23</b>	0,91 €
C	Responsable	11 982,50 €	8 854,69 €	997,84 €	2 991,57 €	250,60 €			<b>25 077,21</b>	0,85 €
D1	Supervisor/a de grupo	11 802,91 €	7 842,87 €	997,84 €	2 947,29 €	250,60 €			<b>23 841,51</b>	0,82 €
D2	Técnico/a especializado/a	11 652,07 €	7 320,84 €	997,84 €	2 909,83 €	250,60 €			<b>23 131,19</b>	0,79 €
E1	Agente especializado/a	11 202,43 €	6 323,66 €	997,84 €	2 798,96 €	250,60 €			<b>21 573,50</b>	0,76 €
E2	Auxiliar especialista	11 007,29 €	5 066,92 €	997,84 €	2 751,77 €	250,61 €			<b>20 074,43</b>	0,74 €
F	Personal base	10 524,55 €	4 439,62 €	997,84 €	2 632,46 €	250,60 €	<b>18 845,07</b>	0,70 €		

  

AMSA Año 2										
Grupo	Denominación	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus homogéneo	Pagas extras	Bolsa vacaciones (*)	Complemento personal (**)	Antigüedad (***)	SALARIO ANUAL	Horas nocturnas (****)
A	Director/a	15 935,57 €	10 733,37 €	1 041,02 €	3 980,27 €	259,48 €	80 % del importe	80 % del importe	<b>31 949,71</b>	1,22 €
B	Jefe/a	13 561,52 €	10 319,69 €	1 041,02 €	3 387,48 €	261,44 €			<b>28 571,15</b>	1,21 €
C	Responsable	12 388,57 €	9 161,17 €	1 041,02 €	3 095,10 €	261,44 €			<b>25 947,30</b>	1,13 €
D1	Supervisor/a de grupo	12 225,75 €	8 128,34 €	1 041,02 €	3 054,58 €	261,44 €			<b>24 711,13</b>	1,10 €
D2	Técnico/a especializado/a	12 077,37 €	7 591,98 €	1 041,02 €	3 017,59 €	261,44 €			<b>23 989,40</b>	1,06 €
E1	Agente especializado/a	11 643,69 €	6 574,81 €	1 041,02 €	2 910,10 €	261,44 €			<b>22 431,07</b>	1,02 €
E2	Auxiliar especialista	11 483,30 €	5 286,08 €	1 041,02 €	2 870,76 €	261,44 €			<b>20 942,61</b>	0,98 €
F	Personal base	11 012,19 €	4 644,11 €	1 041,02 €	2 753,72 €	261,44 €	<b>19 712,49</b>	0,94 €		

  

AMSA Año 3										
Grupo	Denominación	Sueldo convenio	Plus convenio	Plus homogéneo	Pagas extras	Bolsa vacaciones (*)	Complemento personal (**)	Antigüedad (***)	SALARIO ANUAL	Horas nocturnas (****)
A	Director/a	16 234,68 €	10 944,96 €	1 084,20 €	4 058,73 €	268,36 €	100 % del importe	100 % del importe	<b>32 590,93</b>	1,52 €
B	Jefe/a	13 962,00 €	10 633,20 €	1 084,20 €	3 490,39 €	272,28 €			<b>29 442,07</b>	1,51 €
C	Responsable	12 794,64 €	9 467,64 €	1 084,20 €	3 198,64 €	272,28 €			<b>26 817,40</b>	1,41 €
D1	Supervisor/a de grupo	12 648,60 €	8 413,80 €	1 084,20 €	3 161,87 €	272,28 €			<b>25 580,75</b>	1,37 €
D2	Técnico/a especializado/a	12 502,68 €	7 863,12 €	1 084,20 €	3 125,34 €	272,28 €			<b>24 847,62</b>	1,32 €
E1	Agente especializado/a	12 084,96 €	6 825,96 €	1 084,20 €	3 021,24 €	272,28 €			<b>23 288,64</b>	1,27 €
E2	Auxiliar especialista	11 959,32 €	5 505,24 €	1 084,20 €	2 989,75 €	272,28 €			<b>21 810,79</b>	1,23 €
F	Personal base	11 499,84 €	4 848,60 €	1 084,20 €	2 874,98 €	272,28 €	<b>20 579,90</b>	1,17 €		

(\*) Bolsa de vacaciones: se abonará solo al personal trabajador en plantilla que tenga más de un año de antigüedad en la Empresa. Por lo tanto, el personal de nueva incorporación y el de menos de un año de antigüedad en la Empresa no lo percibirá hasta alcanzar el año de antigüedad (días naturales trabajados). La fecha de inicio de devengo es el 8 de noviembre de 2018.

(\*\*) Complemento personal: se abonará al personal que haya cumplido más de 4 temporadas consecutivas, de manera que se percibirá al inicio de la 5.ª temporada, a contar desde el 8 de noviembre de 2018.

(\*\*\*) Antigüedad: se establecerán cuatrienios de antigüedad, así como un bienio para el personal que cumpla dos años de antigüedad en la Empresa, que será absorbido al cumplimiento del primer cuatrienio, a contar desde el 8 de noviembre de 2018.

El personal considerado actualmente de Boí Taüll, a jornada completa que trabaja todo el año, tendría derecho a percibir este complemento.

(\*\*\*\*) Horas nocturnas: se percibirá por cada hora trabajada entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente.

**Aplicación**

- A las personas que el primer año ya estén equiparadas y que no tengan ganancias hasta los últimos años se les mantendrá el salario actual y se aplicarán los incrementos a medida que la tabla sea superior a su salario actual.

- Desde el primer momento se pasará a cobrar de acuerdo con las tablas actuales, con lo que se absorberán todos los pluses o complementos que tuvieran reconocidos del convenio anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15.

**ANEXO COMPLEMENTO PERSONAL**

Año 1		60% del importe										
		DIRECCIÓN	ADMÓN. / TAQUILLAS	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTENIMIENTO	INSTALACIONES	SERVICIOS/ LIMPIEZA/ ALQUILER	MÁQUINAS PSANIEVE	NIEVE ARTIFICIAL	PISTAS	INSTALACIONES COMPLEJAS
Complemento personal	Importe mensual	132,22	132,22	132,22	132,22	185,47	185,47	185,89	192,04	191,61	191,61	192,04
	Importe anual	1 586,59	1 586,59	1 586,59	1 586,59	2 225,66	2 225,66	2 230,70	2 304,43	2 299,32	2 299,32	2 304,43
Año 2		80% del importe										
		DIRECCIÓN	ADMÓN. / TAQUILLAS	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTENIMIENTO	INSTALACIONES	SERVICIOS/ LIMPIEZA/ ALQUILER	MÁQUINAS PSANIEVE	NIEVE ARTIFICIAL	PISTAS	INSTALACIONES COMPLEJAS
Complemento personal	Importe mensual	176,29	176,29	176,29	176,29	247,30	247,30	247,86	256,05	255,48	255,48	256,05
	Importe anual	2 115,46	2 115,46	2 115,46	2 115,46	2 967,55	2 967,55	2 974,27	3 072,58	3 065,76	3 065,76	3 072,58
Año 3		100% del importe										
		DIRECCIÓN	ADMÓN. / TAQUILLAS	COMERCIAL	EXPLOT. - CONTROL	MANTENIMIENTO	INSTALACIONES	SERVICIOS/ LIMPIEZA/ ALQUILER	MÁQUINAS PSANIEVE	NIEVE ARTIFICIAL	PISTAS	INSTALACIONES COMPLEJAS
Complemento personal	Importe mensual	220,36	220,36	220,36	220,36	309,12	309,12	309,82	320,06	319,35	319,35	320,06
	Importe anual	2 644,32	2 644,32	2 644,32	2 644,32	3 709,44	3 709,44	3 717,84	3 840,72	3 832,20	3 832,20	3 840,72

Importes mensuales, correspondientes al 100 % de jornada, que se percibirán en función del grado de ocupación real.

Estos complementos van asociados a la función o actividad; los cambios de función o actividad comportarán la asignación del complemento del nuevo puesto.

Este complemento se abonará al personal de temporada cuando haya cumplido a partir de cuatro temporadas consecutivas, de tal forma que se percibirá al inicio de la quinta temporada.

A efectos de cómputo de temporadas, para las personas que actualmente forman parte de la plantilla de Boí Taüll, se considerará la fecha del 8 de noviembre de 2018.

El personal estructural de plantilla todo el año lo percibirá desde el momento de ocupación de la plaza.