



RESOLUCIÓ de 18 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Joan Miró per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 08006662011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Fundació Joan Miró subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, 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 de treball de l'empresa Fundació Joan Miró per als anys 2019 i 2020 (codi de conveni núm. 08006662011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2.- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ JOAN MIRÓ PER ALS ANYS 2019 I 2020.

CONDICIONS GENERALS

Preàmbul

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre la representació de la Fundació Joan Miró i la representació legal dels treballadors, el Comitè d'Empresa.

Article 1. Àmbit funcional i personal.

El present Conveni col·lectiu obliga a la Fundació Joan Miró i a tots els seus empleats que presten serveis en el centre de treball de la província de Barcelona, excepte aquells que tinguin una relació laboral de caràcter especial com a contracte d'alta direcció.

Article 2. Àmbit temporal.

La durada d'aquest Conveni serà fins el 31 de desembre de 2020. Aquest Conveni entrarà en vigor una vegada sigui signat i presentat al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, si bé el seus efectes econòmics regiran a partir del dia 1 de gener de 2019.

Article 3. Denúncia i pròrroga.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni amb una antelació mínima de 2 mesos al venciment de la seva vigència. Perquè la denúncia produeixi efectes haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, una còpia de la qual haurà de presentar-se a efectes de registre, al Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya i haurà d'atendir-se a allò que preveu l'article 89.1 de l'Estatut dels Treballadors.

En cas de no produir-se aquesta denúncia, s'entendrà que el Conveni es prorroga automàticament per anys naturals i el seu contingut tant normatiu com obligacional es

mantindrà en vigor, i les retribucions per taula salarial s'incrementaran segons l'índex de preus al consum real corresponent a l'any en curs que s'enregistri a Catalunya.

Article 4. Comissió Paritària.

Es crearà la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

1. La Comissió Paritària es componrà de dos vocals com a màxim, per cada una de les parts, amb representació igual, tant per part de la Fundació com de la representació legal dels treballadors. Cada part podrà convocar a un assessor si ho considera pertinent.

2. Els assessors seran designats lliurement pels vocals de cada una de les parts amb veu, però sense vot.

3. La Comissió Paritària podrà, a més, utilitzar els serveis permanents o ocasionals d'assessors en totes aquelles matèries que siguin de la seva competència, també amb veu, però sense vot.

4. Funcions: les funcions específiques de la Comissió Paritària seran les següents:

a) La interpretació autèntica del Conveni.

b) Arbitratge de qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració, per ambdues parts o en els supòsits previstos al present text.

c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació, amb audiència prèvia d'ambdues parts.

d) Vigilar el compliment d'allò pactat.

e) Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

f) Emetre dictamen en el termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu referides a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors.

5. Els acords de la Comissió Paritària seran vinculants i requeriran l'aprovació per majoria dels seus membres.

6. L'exercici de les anteriors funcions no obstaculitzarà, en cap cas, la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses previstes en les disposicions legals.

Article 5. Garantia ad personam.

Els pactes, clàusules o condicions individuals que impliquin en el seu conjunt i en el còmput anual condicions més beneficioses respecte a les convingudes, subsistiran per aquells treballadors que n'estiguessin gaudint.

El present Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri d'obligacions recíproques i mútues contraprestacions assumides per les parts, i cap de les obligacions i contrapartides mencionades i pactades en aquest Conveni poden ser considerades aïlladament.

CONDICIONS DE TREBALL

Article 6. Jornada laboral, temps de treball i horari.

La jornada laboral serà de 37 hores setmanals. El còmput màxim anual d'hores és de 1.656 pel 2019. Els treballadors amb una dedicació contínua de 5 hores disposaran de 15 minuts diaris per esmorzar que computen com temps treballat.

La necessitat de cobrir les activitats de la Fundació serà la que prevaldrà en el moment d'establir els horaris. Fruit d'aquestes necessitats organitzatives de l'empresa, cada treballador té assignat un horari continuat, partit o especial en funció del lloc de treball i la secció a la què es troba adscrit. Per activitats específiques s'establiran en el contracte o annex, els horaris especials que puguin resultar.

Si aquests horaris impedissin la realització del descans setmanal en diumenge, es pactaran torns de descans en els que es tindran en compte un mínim de dos diumenges de descans al mes, excepte en el cas d'aquells treballadors en què la seva jornada hagi estat contractada per festius o caps de setmana. En els casos d'acord entre empresa i treballador per canviar l'horari, el Comitè d'Empresa deurà ser informat. Als efectes exclusius de jornades i horaris, la Fundació es divideix en diverses seccions.

En els contractes indefinits a temps parcial es podrà establir el pacte d'hores complementàries previst a l'Estatut dels Treballadors o la seva norma específica de desenvolupament. El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de la realització de les hores complementàries amb un preavís de 3 dies, excepte els casos d'imprevistos com baixes per malaltia d'un treballador o malaltia d'un familiar.

Així mateix, de forma general, la Fundació podrà establir la distribució irregular de la jornada de treball al llarg de l'any fins a un 10% de la mateixa. S'entendrà dins d'aquesta jornada irregular, el temps destinat a les activitats habituals però esporàdiques que estiguin incloses en el programa d'activitats que porta a terme la Fundació com són les inauguracions d'exposicions, esdeveniments nocturns i actes semblants. En aquests supòsits concrets, es respectaran els períodes mínims de descans diari de 12 hores i setmanal de 36 hores de mitjana, però es podrà allargar la jornada màxima diària, i el treballador haurà de conèixer la seva distribució amb l'antelació mínima de cinc dies.

Per al personal d'oficines, entenen per tal el que no treballa de atenció cara al públic, (biblioteca, recepció d'oficines, botigues i llibreria), hi haurà flexibilitat horària d'entrada de una hora, de 8,30 a 9,30, sempre que es garanteixi de forma suficient el funcionament de cadascun dels serveis. Les dues parts acorden aprofundir fora del conveni en l'aplicació pràctica de la flexibilitat horària.

Article 7. Calendari laboral.

El calendari laboral es fixarà per la Fundació el mes de desembre per a l'annualitat següent, prèvia consulta amb la representació dels treballadors, d'acord amb el que s'estableix a l'Estatut dels Treballadors.

Tindran la consideració de festa no recuperable, excepte en els casos d'aquells treballadors contractats per a tals dies, les tardes de les vigílies de Nadal, Any Nou, Reis i Divendres Sant, sempre i quan aquests últims dies no siguin assenyalats per l'autoritat competent com a dies feiners. En aquest cas deixaria de ser festiu no recuperable la tarda de la vigília que correspongui.

Article 8. Vacances.

Els treballadors de la Fundació Joan Miró tindran dret a 33 dies naturals de vacances.

En qualsevol cas, les vacances es gaudiran durant l'any en curs i hauran de començar en dia que no sigui descans setmanal o festiu entre setmana.

El personal que no hagi complert 1 any de servei a la Fundació gaudirà de la part proporcional al temps treballat, a raó de 2,75 dies per mes treballat.

La Fundació donarà a conèixer als seus treballadors el pla de vacances previst en la seva organització amb 2 mesos d'antelació a la data de gaudi.

Quan per raons d'organització del treball les vacances que haguessin de realitzar els membres del personal adscrit a un mateix servei hagin de distribuir-se en diferents períodes, es tindrà en compte les circumstàncies personals i les càrregues familiars de cada treballador.

Els dies corresponents al període de vacances que coincideixin amb una baixa mèdica del treballador, no computaran com a tals.

Els dies de vacances es gaudiran d'alguna de les següents formes:

- a) trenta-tres dies continuats
- b) quatre setmanes continuades més cinc dies solts o continuats
- c) tres setmanes continuades més una setmana més cinc dies solts o continuats
- d) dues setmanes continuades més dues setmanes més cinc dies solts o continuats
- e) dues setmanes continuades més una setmana més una setmana més cinc dies solts o continuats

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 9. Norma general.

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportacions del treballador al seu lloc de treball.

Les retribucions del personal comprès dins el Conveni estaran constituïdes per:

- a) Sou base.
- b) Plus conveni.
- c) Complements.
- d) Gratificacions extraordinàries.

Article 10. Salari de conveni.

Els salaris de conveni per a l'any 2019 són els establerts a l'annex I.

Revisió salarial 2019. Un cop constatat l'IPC real del any 2019 a nivell de Catalunya, el salari de conveni s'incrementarà amb el mateix percentatge que hagi tingut l'IPC, amb efectes retroactius del 1 de gener de 2019.

Els salaris de conveni per a l'any 2020, amb efectes retroactius del 1 de gener de 2020, seran el resultat d'aplicar als salaris de 2019, l'IPC del any 2020 a nivell de Catalunya.

El pagament de les diferències hauran de ser abonades en el termini màxim de 60 dies des de la publicació oficial de la dada definitiva, de cada anualitat, de l'IPC.

Article 11. Antiguitat.

Es percebran augmentos per anys de servei consistents en quinquennis. Cada quinquenni s'abonarà en l'any 2019 a raó de 27,57 euros.

El complement personal d'antiguitat s'abonarà a partir del primer dia del mes següent al de la data en que s'acompleixi el venciment del quinquenni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el primer dia del mes, s'abonarà des d'aquesta data.

Article 12. Pagues extraordinàries.

El personal de la Fundació Joan Miró rebrà dues pagues extraordinàries que seran d'una mensualitat completa de tots els conceptes salarials fixes que consten al rebut, abonables els mesos de juny i desembre.

A més, rebran dues pagues de promoció cultural; una primera de 668,28 EUR mes antiguitat per a l'any 2019 que serà objecte de prorrataig, i una segona paga que consistirà en la meitat de la primera, abonable en el mes de setembre.

Article 13. Plus de transport.

Amb l'objecte de compensar als treballadors els seus desplaçaments des del seu domicili al lloc de treball, i amb caràcter d'indemnització o abonament de despeses, s'estableix un plus de transport urbà per a tots els treballadors de jornada completa o parcial afectats per aquest Conveni de 21,58 EUR mensuals.

Article 14. Viatges i sortides.

1. Per viatges a compte de l'empresa, quan el treballador no utilitzi el vehicle propi, a més de les despeses del viatge d'anada i tornada, i de allotjament, s'abonaran les següents dietes:

61,14 EUR per dia sencer, per sortides nacionals.

97,81 EUR per dia per sortides internacionals.

S'abonará la meitat de la dieta assenyalada, en aquelles jornades en què durant el viatge o en el lloc de destinació es realitzi solament un dels dos menjars principals del dia.

2. Les dietes que es pacten en el present Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció en establiments d'hostaleria i, desplaçaments en destí, i en conseqüència, tenen caràcter compensatori i no salarial, com a indemnització o "suplido" previst al vigent reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, en la mesura que no es superin les quantitats màximes que el mateix estableix.

3. En les sortides en les que suposin pernoctació, a més de la jornada habitual que realitzi el treballador, es consideraran com a hores addicionals efectives de treball 2 hores més per cada dia laborable i 4 hores més si es tracta d'un dia festiu.

De la mateixa manera, en el supòsit que el treballador estigui acollit a la reducció de jornada per cura de fill menor, els dies treballats durant l'estada en destí tindran la consideració de treballats a jornada completa.

La compensació d'hores per viatges tindrà un límit acumulatiu de 60 hores anuals, entenent que formen part d'aquest còmput i límit, de manera exclusiva, les denominades hores addicionals (2 hores laborable i 4 festius). Superat aquest límit, el treballador tindrà dret a escollir si l'excés d'hores es compensa o li són abonades a preu hora normal

4. En els desplaçaments en que el treballador utilitzi vehicle propi, quan aquest sigui dins del Barcelonès, l'empresa li abonará la quantitat fixa de 6,10 EUR. En els desplaçaments que siguin fora del Barcelonès, s'abonará la quantitat de 0,31 EUR per quilòmetre recorregut.

Article 15. Plus de perillositat.

Per aquelles feines especialment perilloses relacionades amb el treball a la Font de Mercuri, s'estableix un plus de perillositat de 26,04 EUR bruts mensuals per dotze mensualitats a l'any.

Article 16. Ajuda per fills.

En el mes de febrer s'abonaran 288.51 EUR bruts per cada fill menor de 18 anys.

Article 17. Hores extraordinàries.

1. Les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricta compliment de les disposicions legals; no es podrà superar el nombre establert a l'Estatut dels Treballadors, excepte en les realitzades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris urgents. En cap cas tindran la consideració d'hores extraordinàries les efectuades pels actes habituals com inauguracions d'exposicions que es realitzen a la Fundació o aquells inclosos habitualment en el seu programa d'activitats, així com les jornades destinades als amics de la Fundació, etc. Aquestes hores tindran la consideració de jornada ordinària de treball mentre no es superi el 10 % de distribució irregular de la jornada en relació al nombre d'hores anuals pactades, establert a l'article 6 del present conveni.

2. Quan per motius d'imperiosa necessitat s'hagin de fer hores extraordinàries, aquestes, com a norma general, hauran de compensar-se dins de les jornades ordinàries en els tres mesos següents. Si es compensen les hores extraordinàries, es farà a raó de hora per 1,075 hores en el cas de les hores extraordinàries en dies laborables, i a raó de 1,50 hores les realitzades en dia festiu

3. El valor de l'hora extra es calcularà amb la fórmula següent:

$$\text{Salari Hora} = \frac{((\text{S.B.} + \text{P.C.} + \text{C.A.} + \text{C.P.}) \times 12) + \text{Grat. Extraordinàries}}{Y}$$

On:

S.B. = Salari Base

P.C. = Plus Conveni

C.A. = Complement antiguitat.

C.P. = Complement personal.

y = Hores anuals de treball efectiu.

4. Cada hora extraordinària que es faci en dia laborable s'abonarà amb l'increment del 7,5% sobre el valor del salari hora calculat d'acord a la fórmula anterior. Cada hora extraordinària que es faci en festiu abonable i no recuperable, sempre que aquest no s'hagi de considerar com a jornada ordinària per aquell que la faci, s'abonarà amb l'increment del 50 % sobre el valor del salari hora calculat d'acord a la fórmula anterior.

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 18. Contractes.

Es donaran a conèixer i es notificaran a la representació legal dels treballadors els contractes que es realitzin. Els contractes indefinits es consignaran per escrit.

1. En les relacions de treball podran fixar-se, sempre que es concertin per escrit, un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

Nivells 1A y 1B: 6 mesos

Nivells 2A y 2B: 2 mesos

Resta de personal: 1 mes

2. Durant el transcurs del període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense tenir dret a cap reclamació en concepte d'indemnització.

3. El treballador percebrà durant aquest període la remuneració corresponent al nivell professional o lloc de treball per el qual hagi estat contractat.

4. Transcorregut el període de prova, sense denúncia per cap de les parts, el treballador continuarà en la Fundació d'acord amb les condicions que s'estipulin en el contracte de treball.

5. En cas de conflicte en l'adscripció d'un nivell professional d'un treballador o d'un grup de treballadors, sense perjudici del que disposi l'Estatut dels Treballadors, i la ulterior i definitiva competència dels Jutjats del Social, els interessats o la pròpia Fundació sotmetran el conflicte a la Comissió Paritària d'aquest Conveni. L'acord adoptat per aquesta serà d'immediata aplicació donant fi al conflicte plantejat.

6. Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de la Fundació estan obligats a posar-ho en coneixement de la Fundació complint els següents terminis de preavís:

Nivells 1A y 1B: dos mesos

Resta de personal: un mes

7. El contracte de circumstàncies de la producció podrà tenir una durada de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos.

Article 19. Integració social de minusvàlids

1. Es donarà compliment a tot allò que disposa a efectes laborals el Text Refós 1/2013 de 29 de novembre.

Article 20. Grups professionals.

El grup professional fixa les possibles activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball d'una mateixa aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional.

La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició dels diferents nivells professionals que puguin ser assignats als treballadors d'acord amb les tasques que efectivament realitzin.

La valoració de llocs de treball es farà tenint en compte, fonamentalment, la concurrència dels següents factors:

- a.- coneixement teòric i pràctic
- b.- esforç necessari
- c.- responsabilitat exigible
- d.- condicions ambientals

En matèria de classificació professional es tindrà en compte el que disposen els articles 22, 23 i 24 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan l'empresa proposi a un treballador un canvi de nivell professional caldrà que hi hagi un acord previ entre ambdues parts.

El treballador que, per necessitats de l'empresa, realitzi tasques de nivell professional superior, sens perjudici del que es preveu en el paràgraf anterior, cobrarà el sou assignat al nivell que correspongui a la tasca que efectivament estigui realitzant.

Si, per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat de la Fundació, s'hagués de destinar un treballador a treballs d'un nivell inferior al que vingués desenvolupant, únicament podrà fer-se per el temps imprescindible, que com a màxim serà de 30 dies, mantenint-li les retribucions i altres drets corresponents al seu nivell laboral d'origen, sempre que això no perjudiqui la seva formació ni la seva promoció professional.

La previsió dels nivells que puguin resultar de l'aplicació del conveni, no suposarà per la Fundació l'obligació de tenir-los tots coberts.

La classificació a la Fundació Joan Miró dels nivells professionals que es determinen en aquest conveni, s'especifiquen a continuació i a l'annex I.

1A Cap d'àrea

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional tenen la responsabilitat directa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o fan tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició de objectius concrets.

Responsabilitat. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, estan només subjectes a les instruccions que emanen directament de la direcció o sots-direcció, tenim normalment al seu càrrec a personal de la Fundació.

Titulació. Tindran titulació universitària de grau superior i coneixements equivalents equiparats per l'empresa i amb experiència en el seu sector professional.

1B Cap de departament

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional són responsables d'un dels negociats o departaments definits per l'empresa, be formen part d'una de les àrees determinades o siguin de funcionament autònom. Actua sota les ordres del cap d'àrea o directament de la direcció.

Responsabilitat. Assumeixen la responsabilitat i especialització sobre les funcions del Departament, formulant propostes i procedint a la seva posterior execució, tenint normalment al seu càrrec a personal de la Fundació.

Titulació. Tindran titulació universitària de grau mitjà o superior, i amb experiència en el seu sector professional.

2A Coordinador

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional realitzen les funcions per les quals estan capacitats pel seu títol professional, amb experiència contrastada i l'autonomia derivada dels seus coneixements específics. Actua o pot actuar sota les ordres del cap d'àrea o directament de la direcció.

Responsabilitat. Actuen amb plena responsabilitat i poden o no tenir personal al seu càrrec.

Titulació. Tindran titulació universitària de grau mitjà o equivalent. Títol de tècnic especialista de grau superior o qualificació equivalent acreditada i/o experiència dilatada en el seu sector professional.

2B Adjunt

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional són assignats a una àrea o departament, col·laborant amb el cap de la mateixa per a la planificació i execució de les tasques i projectes a desenvolupar, podent actuar com a enllaç entre el seu superior jeràrquic i la resta del personal del àrea o departament.

Responsabilitat. Assumeixen responsabilitat i especialització sobre alguna comesa determinada, formulant propostes.

Titulació. Tindran la titulació de batxillerat o de tècnics especialistes de grau superior o certificats de professionalitat del mateix nivell; complementat amb formació i experiència dilatada en el seu sector professional.

3A Ajudant

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional realitzen amb la màxima perfecció tècnica, administrativa o com a professional d'un ofici, les funcions i tasques encarregades pels seus responsables.

Responsabilitat. Ostenten un alt grau d'autonomia e iniciativa, realitzant el treball sota la seva pròpia responsabilitat.

Titulació. Tindran la titulació de batxillerat o tècnica de formació professional (FP) de grau superior o títol acreditatiu equivalent del catàleg dels qualificacions professionals vigents, i/o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió.

3B Oficial 1ª

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional realitzen tasques que s'executen sota dependència de comandaments o professionals de major qualificació dintre de l'organització interna.

Responsabilitat. Actua normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació obligatori.

Titulació. Tindran la titulació de batxillerat o equivalent, tècnic de formació professional (FP) de grau superior o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigents i/o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió.

4.- Oficial 2ª

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional realitzen tasques que s'executen amb un alt grau de dependència, clarament definides amb instruccions específiques. Es requerirà formació bàsica o ocasionalment poden necessitar un petit període d'adaptació.

Responsabilitat. Actuen amb dependència i amb la supervisió de les tasques establertes per al seu lloc de treball.

Titulació. Tindran la titulació de ensenyament secundari obligatòria (ESO), tècnic de formació professional (FP) de grau mitjà o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent, i/o coneixements adquirits en el compliment de la seva professió.

5. Auxiliar

Definició. Els treballadors que pertanyen a aquest nivell professional realitzen tasques que s'efectuen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i que no requereixen formació específica ni període d'adaptació.

Titulació. Tindran la titulació de ensenyament secundaria obligatòria (ESO), o certificat d'escolaritat o coneixements de les tasques a desenvolupar.

Article 21. Mobilitat funcional.

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.

Article 22. Vacants.

Quan es produeixi una vacant, sigui per baixa d'un treballador, sigui per la creació d'un nou lloc de treball, la direcció de la Fundació, sense perjudici d'allò establert a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors respecte dels drets d'informació, participació i consulta del Comitè d'Empresa, podrà optar entre cobrir la vacant amb una persona de plantilla o obrir un procés públic de cobertura, amb indicació de les condicions que deuran reunir els empleats per l'accés juntament amb el nivell retributiu. En aquest concurs podran participar-hi tots aquells empleats que així ho desitgin. La Fundació informará degudament als treballadors de les condicions de l'esmentat concurs.

Article 23. Llicències per estudis.

Els treballadors fixes de plantilla que estiguin cursant estudis Universitaris i cicles formatius tindran dret, als dies de permís necessaris per a la realització dels exàmens finals, sense retribució, i a un màxim de 5 dies laborables anuals de permís, també sense retribució, per a preparar-los; serà necessària una petició prèvia del treballador i la presentació del justificant oportú.

Article 24. Plans de formació.

De conformitat amb el que preveu els articles 23 i 64.1, apartat 4c) de l'Estatut dels treballadors, prèviament a la seva execució, la Fundació facilitarà als representants dels treballadors el pla de formació anual per tal que emetin l'informe corresponent.

El pla de formació comprendrà els següents apartats:

Objectius i continguts formatius
Col·lectius de treballadors a qui anirà destinada la formació
Període més favorable per realitzar la formació
Durada màxima dels cursos segons les necessitats de la Fundació
Horaris i modalitats dels cursos

Una vegada executades les accions formatives programades amb una periodicitat anual, els representants dels treballadors rebran la memòria dels cursos impartits amb els resultats de participació i de qualitat obtinguts.

Article 25. Excedències per estudis relacionats amb el lloc de treball.

El treballador fix, sempre que porti almenys un any de servei a l'empresa, podrà sol·licitar excedència voluntària per cursar els estudis que li permetin obtenir un títol acadèmic o professional. Aquesta excedència s'haurà de sol·licitar amb tres mesos d'antelació tenint dret a la reserva del lloc de treball, sempre que es comuniqui a l'empresa la reincorporació amb un mínim de 30 dies d'antelació. Haurà de reincorporar-se en un termini no superior a set dies naturals des de la finalització de l'excedència. Si no es compleix aquest termini, el treballador només conservaria el dret al reingrés previst a l'Estatut dels treballadors. L'empresa podrà exigir que s'acrediti la matriculació i assistència als estudis que han motivat l'excedència.

La concessió d'aquesta excedència serà discrecional per a la direcció de la Fundació i podrà concedir-se per una sola vegada, per un termini no menor a un any i no superior a dos; el període de temps en què els treballadors estiguin en dita situació no computarà a cap efecte. L'excedència per estudis no podrà afectar més del 10% de la plantilla fixa.

Article 26. Permisos.

Retribuïts: el personal afectat pel present conveni tindrà dret a llicència amb dret a remuneració en qualsevol dels casos següents i pel temps que s'estableix a continuació:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o inici de vida en comú similar a aquest com a parelles de fet, dels treballadors i treballadores amb independència de la seva orientació sexual. Caldrà demostrar l'inici de vida en comú mitjançant el full certificat d'unions civils dels Ajuntaments.

b) Necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admetin tardança, per als que sigui inexcusable l'assistència personal del treballador, fins a 6 dies naturals, tenint en compte els desplaçaments que el treballador hagi de fer i les circumstàncies que en el cas concorrin.

S'atorgarà el permís sempre que es demostrï la indubtable necessitat. Atenent a les circumstàncies concretes, la direcció de la Fundació podrà prorrogar la llicència sempre que es sol·liciti degudament.

c) Mort del cònjuge, ascendents, descendents o germans, malaltia greu del cònjuge, pares o fills, fins a 5 dies naturals, incloent -hi els desplaçaments.

d) Tot el personal ha de tenir dret a permís retribuït per l'assistència pròpia a un consultori mèdic o per acompanyar a consulta mèdica un familiar a càrrec fins al primer grau de consanguinitat, amb avís previ i justificació posterior, fins a un màxim de 18 hores l'any, o la seva proporció per a les jornades a temps parcial, sempre que el treballador no pugui acudir-hi en un altre moment fora de l'horari laboral, per no haver-hi consulta.

e) 2 dies per trasllat de domicili habitual

f) Els treballadors/es amb menors a càrrec amb diversitat funcional, tenen dret, amb el preavís oportú, a permisos retribuïts d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials, socials (Centres de Desenvolupament Infantil i atenció Precoç) o sanitaris on rebin suport. Els treballadors tenen dret a flexibilitat horària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla rep atenció.

El consentiment o la concessió de llicències correspon al director/a de la Fundació o persona en qui delegui. En tots els casos, incloses les pròrrogues, es podrà exigir l'oportuna justificació de les causes al·legades. En els supòsits esmentats en els apartats c) i d), la concessió es farà a l'acte, sense perjudici de les sancions que puguin imposar-se al treballador que al·legui causes que resultin falses. En els supòsits previstos en l'apartat b), el treballador haurà de posar-ho en coneixement de l'empresa amb almenys 3 dies d'antelació respecte a la data prevista, podent ajornar la Fundació la decisió un màxim de tres dies més, atenent a les necessitats i organització de la mateixa.

En el cas de matrimoni del treballador, la resolució haurà d'adoptar-se dins dels quinze dies següents a la sol·licitud

No retribuïts: En casos extraordinaris, es podran concedir llicències pel temps que calgui, sense sou, amb el descompte del temps de la llicència a efectes d'antiguitat.

CONDICIONS DE SALUT LABORAL

Article 27. Salut laboral.

La Fundació Joan Miró haurà de complir de forma estricta les mesures de seguretat i higiene que determina la legislació i les normatives vigents, i en concret la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i els reglaments que la desenvolupen.

Article 28. Prevenció de riscos. Delegats de Prevenció.

El treballador té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i una adequada política de seguretat i higiene en el treball, així com el correlatiu deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adopten legalment i reglamentàriament (o reglamentari).

Té, tanmateix, el dret a participar en la formulació de la política de prevenció en el centre de treball i en el control de les mesures adoptades en el desenvolupament de les mateixes, a través dels seus representants legals i dels òrgans interns i específics de participació en aquesta matèria.

El nomenament del Delegat de Prevenció haurà de recaure en un membre de la representació dels treballadors. El nombre de Delegats/des de Prevenció corresponent serà el fixat en l'article 35.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos Laborals (LPRL)

Les tasques que deurà desenvolupar el delegat de prevenció són les especificades a la LPRL.

Article 29. Material i vestuari.

L'empresa proveirà obligatòriament, els treballadors que procedeixi, amb material i vestuari adequat i indispensable per al bon funcionament dels diferents serveis, tant a nivell organitzatiu com en matèria de prevenció de riscos laborals. Es renovaran tres conjunts complets d'estiu i tres d'hivern a l'any. Els treballadors estan obligats a retornar el vestuari utilitzat quan rebin el nou o en cas de finalitzar la relació laboral amb la Fundació.

CONDICIONS SOCIALS

Article 30. Incapacitat temporal.

Durant els períodes de baixa per I.T, l'empresa abonarà als seus empleats la retribució mensual completa, com si es trobessin en actiu, sempre que en cada situació d'I.T. s'hagin complert els períodes de carència que estableix l'art. 130 del Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel que s'aprova el text refós de la L.G.S.S.

Article 31. Assegurança col·lectiva de vida.

La Fundació concertarà una assegurança per als seus treballadors que es troben en actiu, assumint el cost total de les primes que cobriran les següents contingències amb els capitals assegurats següents:

- 60.000 EUR de capital, per al cas de mort per qualsevol causa.
- 30.000 EUR de capital, per al cas d'invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, i
- 60.000 EUR de capital, per al cas d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de treball o gran invalidesa, qualsevol que sigui la causa.

Article 32. Compres en l'empresa.

A les compres dels productes de llibreria i botiga de la Fundació que efectuïn els seus treballadors, s'aplicarà el preu de compra que hagi suportat la Fundació incrementat en un 10%, més l'aplicació posterior a la suma resultant de l'Impost sobre el Valor Afegit. A diferència de la resta d'articles, a l'obra gràfica se li aplicarà un descompte del 40 % del PVP.

Cada treballador tindrà a la seva disposició de forma gratuïta un exemplar del catàleg de cadascuna de les exposicions, sempre que sigui una edició de la Fundació.

Article 33. Registre de personal.

En casos constatats o de sospita raonable de desaparició de béns que afectin la producció o el patrimoni de l'empresa o el dels treballadors, aquella pot ordenar el registre dels armariets o efectes personals d'aquests; dins del centre de treball i en hores de treball. En la seva realització es respectarà al màxim la dignitat i intimitat del treballador i es comptarà amb l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, en cas d'absència del centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa.

DRETS SINDICALS

Article 34. Bossa d'hores sindicals.

Els Delegats de Personal o membres del Comitè d'Empresa en el seu cas, de la Fundació podran acumular mensualment les hores sindicals en benefici d'un o més delegats. Aquesta acumulació haurà de ser notificada a la Fundació amb una setmana d'antelació i fent constar el nom i cognoms del delegat o delegats en que recaurà l'acumulació, així com el nombre d'hores que s'acumularan.

Article 35. Drets d'informació, consulta i competències del Comitè d'Empresa.

Es tindrà en compte com a referència mínima l'article 64 del Estatut del Treballadors pel que fa a informació, consulta i competències del Comitè d'Empresa. A fi d'establir una comunicació

fluïda sobre el funcionament de l'empresa, ambdues parts es reuniran almenys trimestralment per tal que el personal pugui col·laborar en la seva millora global.

Disposició addicional.- Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya.

Les parts signants dels present Conveni acorden expressament el sotmetiment als procediments de conciliació, mediació i arbitratge (voluntari en aquest cas) del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució de conflictes laborals d'indole col·lectiu o plural que puguin suscitar-ne, així com els de caràcter individual no exclusius expressament de les competències de dit Tribunal com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, segons la legislació vigent.

Disposició addicional segona.- Es crearà una Comissió Paritària de Riscos Psicosocials per acordar el mètode d'avaluació de referència, seguint en PSQCAT 21.

ANNEX I

TAULES SALARIALS 2019

Nivells	Categoria	Sou Base	Plus Conveni	Total
1A	Cap d'àrea	1.540,69	1.366,28	2.906,97
1B	Cap de departament	1.453,50	1.187,01	2.640,51
2A	Coordinador	1.356,59	1.056,19	2.412,78
2B	Adjunts-Cap mant/mont	1.211,23	998,04	2.209,27
3A	Ajudants-Ofic.1ª mant-mont	1.114,35	683,13	1.797,48
3B	Oficials 1ª	1.114,35	595,93	1.710,28
4	Oficials 2ª	1.017,43	445,71	1.463,14
5B	Auxiliars	969,00	290,70	1.259,70

Barcelona, 18 de febrer de 2020.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès