

RESOLUCIÓ, de 23 d'abril de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'entitat Centre de Lectura de Reus, per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 43000092011995).

Fets

1. En data 15.01.2025, la senyora M. Dolors Cailà Romero, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball del Centre de Lectura de Reus, subscrit per les parts negociadores en data 10.01.2025.

2. No obstant això, el dia 17.02.2025, aquests Serveis Territorials van trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin diverses deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva en data 25.02.2025.

Un cop revisada la documentació presentada, aquests Serveis Territorials van trametre novament un segon requeriment per a l'esmena les deficiències detectades; el qual es va atendre el dia 14.03.2025, amb l'aportació d'una acta d'esmena de la comissió ressenyada, datada el dia 19.02.2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'entitat Centre de Lectura de Reus (codi de conveni núm. 43000092011995), per als anys 2024-2025, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, adscrit als Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 23 d'abril de 2025

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'entitat Centre de Lectura de Reus (2024-2025)

Capítol I. Disposicions prèvies

Article 1. Finalitats

Per tal de dotar d'una normativa laboral que reguli les relacions laborals dels treballadors de l'Entitat i el Centre de Lectura de Reus, i d'acord amb l'estipulat en el Reial Decret Legislatiu

2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de L'Estatut dels Treballadors en el seu article 82.2, s'acorda la confecció del present Conveni Col·lectiu d'empresa.

Article 2. Àmbit funcional i personal

S'aplicarà el present Conveni a la totalitat del personal que presti els seus serveis retribuïts per compte i sobre la dependència del Centre de Lectura de Reus sempre que, per raó del vincle que els uneix, es trobin subjectes a la legislació laboral i amb independència dels grups i nivells professionals o de les condicions particulars que en el citat personal puguin concórrer.

Article 3. Àmbit temporal

El Conveni produirà els seus efectes a partir de l'1 de gener de 2024 i fins a 31 de desembre de 2025.

A partir de la finalització de la seva vigència, el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, si amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment, no ha estat denunciat i continuarà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni, d'acord a l'establert a l'art. 86.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Condicions més beneficioses

Es respectaran, mantenint-les estrictament ad personam, les condicions econòmiques, socials i horàries particulars que, amb caràcter global i en còmput anual, superin el conjunt de millores del present Conveni, així com els drets adquirits amb anterioritat a l'entrada en vigor del mateix.

Article 5. Compensació i absorció

Les condicions econòmiques establertes en el present Conveni compensaran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa i l'origen d'aquestes.

Article 6. Dret supletori

Per tot allò no previst al present Conveni hom s'atindrà expressament al que hi ha disposat a la legislació laboral general vigent.

Capítol II. Organització del treball

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva del Centre de Lectura, mitjançant allò disposat pel seu Consell Directiu o pel representant designat per aquest.

L'organització del treball té per objecte l'assoliment a l'entitat d'uns nivells adequats d'eficàcia basats en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, de propostes, d'admissió d'informes, etc..., de conformitat amb l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 8. Grups i nivells professionals contemplats al Conveni

El personal comprès en l'àmbit funcional del present conveni, de conformitat amb la seva titulació o experiència i la tasca que realitza en el centre o lloc de treball, es classifica en els grups i nivells següents:

Grup 1. Gerència

Nivell 1. Oficial/a major o Gerent/ta. És la persona que amb el títol de Grau Superior Universitari dins la Branca d'Administració i Gestió o equivalent i sempre d'acord amb les orientacions del Consell Directiu, distribuirà i inspeccionarà els treballs i serveis del Centre de Lectura, vetllant pel seu bon funcionament en tots els aspectes i tindrà al seu càrrec la resta del personal.

Com a tasques més importants que haurà de portar a terme s'enumeren les següents:

1. Coordinació de les activitats socials, seccionals, acadèmiques i de qualsevol altre àmbit que es realitzin al Centre de Lectura.

2. Control i coordinació del personal.

3. Garantir el bon manteniment de la casa i coordinar els possibles arranjaments que es portin a terme.

4. Suplir, en cas d'absència dels directius, les tasques pròpies d'aquests, quant a l'atenció deguda als socis del Centre de Lectura i a les persones convidades.

Grup 2. Personal de la biblioteca.

Nivell 1. Cap de biblioteca. És la persona que amb el títol de Diplomatura en Biblioteconomia i Documentació, Llicenciatura en Informació i Documentació o el Grau d'Informació i Documentació, s'encarregarà de la direcció del funcionament de tots els aspectes relatius a la biblioteca.

Nivell 2. Bibliotecaris/es. Són les persones en possessió del títol de Diplomatura en Biblioteconomia i Documentació, Llicenciatura en Informació i Documentació o el Grau d'Informació i Documentació, els quals els capacita per registrar, fitxar i catalogar els fons bibliogràfics, hemerogràfics i audiovisuals, i per atendre el públic lector en totes les seves consultes.

Nivell 3. Auxiliars de biblioteca-videoteca. És el personal degudament capacitat per desenvolupar tasques auxiliars a la biblioteca i videoteca.

Grup 3. Personal de gestió i administració

Nivell 1. Cap administratiu/tiva. És la persona que, amb el títol de cicle formatiu de grau superior o títol universitari dins la Branca d'Administració i Gestió o equivalent, té el coneixement necessari i suficient d'ordre teòric i pràctic i s'encarrega de dur a terme els assumptes de caràcter administratiu.

Nivell 2. Oficial Administratiu/tiva. És la persona que amb el títol de cicle formatiu de grau superior o títol universitari dins la Branca d'Administració i Gestió o equivalent, amb coneixement teòric i pràctic suficient porten a terme amb la deguda perfecció qualsevol de les funcions que els siguin encomanades, ja sigui en l'aspecte administratiu, comptable o bé de funcionament de la Biblioteca. Es classifiquen en Oficials de Primera o de Segona, segons el grau de capacitació i experiència que es determini. La persona responsable de la Secretaria en relació al seu funcionament pràctic, haurà de posseir forçosament la categoria d'Oficial Primera.

Nivell 3. Auxiliar Administratiu/tiva. És la persona que amb el títol de cicle formatiu de grau mitjà dins la branca d'Administració i Gestió o equivalent, té els coneixements teòrics i pràctics suficients, i realitza tasques administratives i de gestió bàsiques.

Grup 4 Personal de serveis generals i de suport.

Nivell 1. Oficial 1a Tècnic/a. És la persona que amb el títol de Cicle Formatiu de Grau Superior o títol universitari dins la Branca d'Informàtica i Comunicacions, té l'experiència, polivalència i coneixements tècnics necessaris per actuar com a coordinador amb els departaments interns i els proveïdors tècnics extens, i participar en la presa de decisions tecnològiques de l'entitat. Realitza la gestió i administració de les TIC i desenvolupa tasques d'assistència tècnica, dona suport a serveis generals, consergeria i tasques de manteniment general.

Nivell 2. Cap de consergeria. És la persona que amb el títol d'ESO o equivalent, s'encarrega de coordinar les tasques i funcions dels conserges.

Nivell 3. Oficial 2a Tècnic/a. És la persona que amb el títol de Cicle Formatiu de Grau Superior dins la Branca d'Informàtica i Comunicacions té l'experiència, polivalència i coneixements tècnics necessaris per garantir el funcionament tecnològic de l'entitat i la seva activitat. Desenvolupa tasques d'assistència tècnica, disseny gràfic i audiovisuals, dona suport a serveis generals, consergeria i tasques de manteniment general.

Nivell 4. Responsable de Comunicació. És la persona que amb el títol de Cicle Formatiu de grau Superior o títol universitari equivalent en Periodisme, Publicitat o Comunicació Audiovisual, gestiona les xarxes socials, el calendari i dona suport en tasques administratives.

Nivell 5. Conserge. És la persona que amb títol d' ESO o equivalent té al seu càrrec amb caràcter general les funcions subalternes, d'informació, vigilància, adequació d'espais per al desenvolupament d'activitats, realització de les tasques de manteniment de l'entitat, etc, així com la responsabilitat tant de l'obertura de l'entitat i la del seu tancament, segons l'horari establert i les necessitats pròpies del desenvolupament de la política cultural del Centre de Lectura.

Nivell 6. Personal de Neteja: És la persona que durà a terme les seves tasques específiques de neteja de les dependències i instal·lacions de l'entitat.

Grup 5. Personal docent de les Activitats Acadèmiques.

Nivell 1. Director. És el professor titulat en grau superior nomenat pel CD del Centre de Lectura per dirigir, orientar i supervisar les activitats educatives en tots els seus aspectes i altres que li siguin encomanades.

Nivell 2. Sotsdirector. És el professor titulat en grau superior que auxilia i complementa les funcions del Director.

Nivell 3. Professors/es titulats de grau superior. Són aquells que, reunint les condicions i títols acadèmics a nivell de llicenciatura exigits per la legislació, exerceixen la seva activitat educativa d'acord amb les directrius de la pròpia Escola.

Nivell 4. Professors/es titulars. Són els qui havent estat contractats amb aquesta categoria comparteixen les classes d'acord amb les directrius de la pròpia Escola.

Nivell 5. Professors/es auxiliars, adjunts i habilitats. Són aquells que, sense tenir la titulació oficial, han rebut la formació i els coneixements necessaris per tal d' impartir els ensenyaments de les escoles.

Article 9. Contractació. Les modalitats de contractació a concertar amb el personal del Centre de Lectura seran les següents:

- a) Contracte indefinit. Es donarà prioritat a la contractació indefinida, utilitzant preferentment les modalitats de contractació incentivades que la legislació permeti.
- b) Contracte fix discontinu. S'efectuarà aquesta modalitat de contractació, tant per jornada a temps complert com a temps parcial, al personal que mantingui una relació laboral continuada en tasques de periodicitat de deu mesos o inferiors.
- c) Contractes eventuais. La contractació eventual s'efectuarà d'acord amb la normativa vigent i, segons les necessitats de cada cas, s'efectuarà a temps complert o a temps parcial. Els contractes eventuais per circumstàncies de la producció, d'acord amb el que s'estableix amb les normatives en vigència en relació a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, podran tenir una durada màxima d'un any que es computaran a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

Article 10. Ascensos i canvis de categoria. Tot treballador/a del Centre de Lectura té dret a aspirar a assolir categories superiors.

El pas d'Oficial 2a Administratiu/va a Oficial 1a, es realitzarà després de cinc anys, prèvia formació i demostració d'aptitud.

Article 11. Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda en un centre per la baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral. Quan es doni el cas de vacant de qualsevol de les categories esmentades, el Centre de Lectura donarà preferència a ocupar aquesta vacant als treballadors del Centre mitjançant una promoció interna o, en cas que no sigui possible, per mitjà d'una nova contractació i de comú acord amb els representants dels treballadors i el Consell Directiu.

Capítol III. Jornades de treball, vacances i permisos retribuïts, cursos, excedències i jubilacions

Article 12. Jornada laboral

Durant la vigència del present conveni la jornada laboral serà de 1680 hores anuals. La seva distribució serà pactada d'acord amb el calendari anual i les necessitats dels diferents llocs de treball de l'Entitat.

La productivitat del personal s'adaptarà a la reducció d'horari fent exactament la mateixa feina, sense augmentar jornada amb hores extraordinàries, ni realitzar noves contractacions.

Donada l'especial particularitat del personal de les Activitats Acadèmiques, la seva jornada anual durant la vigència del present conveni serà de 1.589 hores anuals. El personal docent ha de dedicar un mínim del 80% del seu horari laboral a hores lectives (classes) amb els alumnes matriculats, restant un màxim del 20% per altres activitats justificables i que no siguin estrictament les classes.

Article 13. Vacances

Les vacances anuals seran de 24 dies feiners, a efectuar preferentment els mesos d'estiu, en dos torns com a màxim, amb prioritat d'elecció al primer torn. A efectes de vacances el personal de l'entitat s'enquadrarà en els respectius grups professionals per tal d'establir uns mínims de servei.

Article 14. Permisos i llicències retribuïdes. El Centre de Lectura concedirà al seu personal les llicències i permisos retribuïts que sol·liciti, sempre que es fonamentin en qualsevol de les causes següents i per la duració que s'esmenta. El criteri d'aplicació dels permisos serà el previst a la legislació laboral i civil vigent per les diversitats familiars i personals que s'acreditin degudament amb la documentació necessària.

a) Per matrimoni de sol·licitant de llicència, 15 dies naturals, d'acord a l'art. 37.3 a) de l'Estatut dels Treballadors.

S'entendrà també referides a les parelles estables/de fet, sempre que aquestes situacions i circumstàncies es justifiquin a través dels documents/certificacions legalment establertes per a l'acreditació de tals situacions o les que a aquest efecte tinguin establerts les Administracions Públiques. S'entendrà com a parella estable el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 del 29 de juliol, del Llibre Segon del Codi Civil de Catalunya, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) Formalització de la relació de la parella estable en escriptura pública.

b) Per mort del cònjuge o fills, 3 dies naturals. Quan per tal motiu efectuï un desplaçament amb un mínim de 20 Km de distància, el termini serà de 4 dies naturals. Quan el fet causant es produeixi en un dia no laborable per la persona treballadora, el dia d'inici del permís es farà efectiu l'endemà laborable immediat.

c) Per mort de familiars fins a 2on. grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies naturals. Quan per tal motiu efectuï un desplaçament amb un mínim de 20 Km de distància, el termini serà de 4 dies naturals. Quan el fet causant es produeixi en un dia no laborable per la persona treballadora, el dia d'inici del permís es farà efectiu l'endemà laborable immediat.

d) Per malaltia greu, accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que comporti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet, o parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, 5 dies naturals. Quan per tal motiu efectuï un desplaçament amb un mínim de 60 Km de distància, el termini s'ampliarà en dos dies naturals. Quan el fet causant es produeixi en un dia no laborable per la persona treballadora, el dia d'inici del permís es farà efectiu l'endemà laborable immediat.

e) Matrimoni de descendents, ascendents o col·laterals fins a 2n. grau, el dia de la celebració de la cerimònia.

f) Per mudança, fins i tot dintre de la mateixa localitat, 1 dia. Quan per tal motiu s'efectuï un desplaçament superior a 60 Km de distància, el termini serà de 2 dies naturals.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic,

com la renovació del DNI o altres similars.

h) Per haver de presentar-se a exàmens en un Centre Oficial, el dia de l'examen o el temps necessari per concórrer als mateixos si fos fora vila.

i) El temps necessari per visita mèdica, degudament justificada, amb un màxim de 1/2 jornada de treball per visita o el temps necessari per concórrer a aquesta si fos fora vila.

j) Per l'assistència a un consultori mèdic per acompanyar un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb justificació posterior.

k) Per assumptes propis 24 hores a elecció del treballador. Per tal de poder gaudir d'aquestes hores, el treballador haurà de sol·licitar-ho amb 5 dies d'antelació. En cas que el treballador no rebi resposta es considerarà que la sol·licitud ha estat acceptada. La productivitat del personal s'adaptarà a la reducció d'horari fent exactament la mateixa feina, sense augmentar jornada amb hores extraordinàries, ni realitzar noves contractacions.

l) El personal de les escoles gaudirà de tres dies de lliure elecció, que es comptabilitzaran com a dies de vacances. També es comptabilitzaran com a dies de vacances els dies que el Centre de Lectura tanqui per la tarda dins del calendari escolar.

Les llicències concedides en virtut d'aquest article mai no podran ésser deduïdes del període de vacances ni impliquen la pèrdua de retribució.

Article 15. Dies de tancament de l'Entitat

El Centre de Lectura romandrà tancat els dissabtes a la tarda, els diumenges i els següents dies: 1 de gener Any Nou, 6 de gener Reis, Divendres Sant, Dissabte Sant, Dilluns de Pasqua, Primer de Maig, 24 de juny, 29 juny Sant Pere, el 15 d'Agost, 11 de Setembre, 25 de setembre dia la Mare de Déu de Misericòrdia, 12 d'octubre, 1 de novembre, 6 de desembre, 8 de desembre 25 de desembre Nadal i 26 de desembre Sant Esteve. I les tardes del 5 de gener, el dissabte de carnestoltes, Dijous Sant, 23 de juny, 28 de juny, 24 de setembre, 24 de desembre, 31 de desembre.

Si per futurs canvis legals, l'autoritat competent decidís traslladar alguna d'aquestes dates a un dia laborable, s'entendrà que aquesta nova data substituirà l'anterior, que esdevindrà laborable i es negociaran les tardes de les vigílies amb la representació laboral.

Article 16. Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar, en cas d'haver d'atendre casos d'extrema gravetat familiar o personal, fins a un màxim de 15 dies de permís no retribuït.

Article 17. Maternitat, adopció i lactància

Pel que fa als drets laborals en la situació de maternitat, adopció, lactància o guarda legal, s'estarà en tot cas al que es disposi en la legislació laboral general vigent en el moment

Article 18. Cursos d'actualització i perfeccionament

La formació es podrà dur a terme tant al propi Centre com fora d'aquest, utilitzant tant recursos propis o del Centre de Lectura o procedents d'altres institucions. Les despeses de matrícula, residència, desplaçament i manutenció, si s'escau, derivades de l'assistència d'activitats englobades dins el projecte de formació del Centre seran assumides per l'Entitat, prèvia aprovació del Consell Directiu. Les hores destinades a aquests cursos es computaran com a hores laborals.

Els fills del personal del Centre de Lectura, tindran opció a matricular-se gratuïtament i a cursar qualsevol de les activitats acadèmiques que imparteixi la institució, per un preu equivalent al 25% de l'import que satisfaci el soci. Els empleats gaudiran de matriculació i quotes gratuïtes en aquests cursos.

Article 19. Excedències

Pel que fa a permisos amb sou, sense sou, excedències forçoses i voluntàries, el present conveni col·lectiu es remetrà a allò prescrit a l'Estatut dels Treballadors i normativa vigent en tot moment.

Article 20. Premis

a) El Centre de Lectura podrà premiar la bona conducta i competència professional dels seus empleats.

b) Premi de vinculació a l'empresa. El Centre de Lectura obsequiarà als treballadors que es jubilin amb una antiguitat superior als 35 anys de servei a l'entitat amb una bonificació econòmica corresponent a una paga extraordinària. Amb una antiguitat per sota dels 35 anys i fins els 20 anys d'antiguitat d'una bonificació econòmica corresponent al 50% d'una paga extraordinària.

c) Els treballadors jubilats gaudiran de la condició de socis exempts de pagament, i es podran inscriure de manera gratuïta als tallers i cursos que organitzi l'entitat de manera indefinida.

Article 21. Faltes. Les faltes en què poden incórrer els empleats es classifiquen en:

- a) Faltes lleus
- b) Faltes greus
- c) Faltes molt greus

Article 22. Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus.

- a) Més de dues faltes de puntualitat en el període d'un mes.
- b) La negligència o descurança en el compliment de les obligacions laborals, quan no causin perjudici greu als interessos de l'entitat.
- c) Cometre indiscrecions perjudicials de caràcter lleu.
- d) La utilització del personal i dels elements i materials de treball de l'entitat, de manera particular o en serveis aliens a la mateixa, sense permís dels directius.
- e) Realitzar tractes comercials de qualsevol índole, aliens a l'entitat, dins l'establiment.
- f) La falta de netedat i l'abandó en el vestir.
- g) No observar la deguda correcció amb els companys i subordinats, sempre que la incorrecció no mereixi qualificació més severa per la seva importància o per les circumstàncies que hi concorren.
- h) Una falta no comunicada ni justificada al treball durant una jornada completa.

Article 23. Faltes greus. Es consideraran faltes greus:

- a) Més de quatre faltes de puntualitat en el període d'un mes.
- b) La no assistència, sense justificar, al treball més de dues jornades senceres en el període d'un mes.
- c) La indisciplina, desobediència o desconsideració amb els caps o inferiors, així com la manca de respecte mutu, sempre que no mereixi l'acte una qualificació més severa.
- d) La disminució voluntària en el rendiment del treball, sempre que la continuïtat en l'actitud de l'empleat no el facin mereixedor d'una altra qualificació més severa.
- e) Produir per falta de diligència en el compliment de les seves obligacions, la pèrdua de socis, sempre que la reacció del mateix sigui deguda a la negligència de l'empleat. En aquest supòsit haurà d'haver denúncia mitjançant el llibre de reclamacions del Centre de Lectura per part del soci.
- f) La desconsideració o descortesia amb els socis o públic.
- g) L'ocultació maliciosa d'errors propis que causin perjudici al Centre de Lectura.
- h) Abandonar sense permís del seu Cap immediat el servei que li ha estat encomanat.
- i) Signar per un altre company en les llistes d'assistència.
- j) L'incompliment de l'obligació de fitxar diàriament a l'arribada i sortida del lloc de treball.

Article 24. Faltes molt greus. Es consideraran faltes molt greus:

- a) La desobediència greu i repetida als caps immediats o directius.
- b) L'abús d'autoritat per part dels caps.
- c) Els mals tractes de paraules o fet i les faltes greus de consideració als socis i

companys de treball o directius del Centre de Lectura.

d) La ineptitud demostrada dels treballadors respecte de l'ocupació del lloc de treball pel qual fou contractat, o quan havent-se produït modificacions o innovacions tècniques no hagi demostrat el suficient interès per adaptar-s'hi, així com la disminució voluntària i continuada del rendiment normal de treball.

e) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades.

f) L'embriaguesa habitual.

Article 25. Sancions. Les sancions que podran aplicar-se per les faltes citades en els articles precedents seran:

a) Faltes lleus

- amonestació verbal

- amonestació escrita

- suspensió de lloc de treball i sou per 1 dia

b) Faltes greus

- Suspensió del lloc de treball i sou fins un màxim de 15 dies.

c) Faltes molt greus:

- suspensió de lloc de treball i sou de 16 a 30 dies

- acomiadament sense indemnització

Article 26. Reincidència de faltes

Es considerarà reincidència la repetició de faltes lleus, greus o molt greus ja sancionades en el transcurs dels sis mesos següents a la comissió de la primera. Les faltes comeses amb reincidència seran considerades de gravetat immediatament superior a l'original.

Article 27. Aplicació de sancions

Per a l'aplicació de qualsevol sanció serà preceptiva la comunicació prèvia a la representació legal dels treballadors.

Article 28. Instrucció d'expedients

Per tal d'efectuar sancions de caràcter molt greu, serà necessària la instrucció d'un expedient disciplinari, amb la intervenció dels representants dels treballadors, els quals elaboraran un dictamen valoratiu que es presentarà al Consell Directiu, prèviament a la imposició de la sanció.

Capítol V. Concepte retributiu

Article 29. Salari base

S'estableix com a tal, amb caràcter general i mínim, l'especificat per cada grup i nivell professional a la taula que s'adjunta al text del conveni present (Annex I) i s'entén que correspon a un salari base mòdul mensual.

Es pacten el següents increments salarials sobre el salari consolidat a data 21 octubre de 2023: 2% l'any 2024 i 1% l'any 2025.

Article 30. Plus de Dedicació

El personal adscrit a les activitats acadèmiques de l'entitat, percebrà en concepte de plus de dedicació un 25% del salari base més l'antiguitat mensual.

Article 31. Complement per treballs en horari extraordinari

Si per raons organitzatives i circumstancials el personal de l'empresa ha d'efectuar treballs a partir de les 22 hores (horari de tancament de l'entitat), es percebrà la retribució habitual incrementada en un 50% com a compensació per nocturnitat.

La compensació de les hores extraordinàries així com de les realitzades en diumenges o festius, es compensaran a raó d'1,5 hores per cada una hora realitzada.

En el cas que el personal del Centre hagués de desenvolupar treballs en dies festius, tindrà dret a la percepció de l' import equivalent en cada moment a una mitja dieta si treballa mitja jornada (fins a quatre hores) i l' import equivalent a una dieta sencera si treballa una jornada sencera (més de quatre hores), en el imports estipulats en la normativa fiscal.

Plus Biblioteca: El personal de la biblioteca percebrà el plus inclòs en la taula salarial pel treball ordinari d'un dissabte al mes, excepte que per decisió voluntària del propi personal renunciï a treballar-lo.

Article 32. Retribució per Incapacitat Temporal

El personal del Centre de Lectura, i com a complement de les prestacions previstes a la legislació vigent, tindrà dret a les següents compensacions:

- a) En cas d'IT per accident, es percebrà el 100% del salari brut total.
- b) En cas de malaltia en que fos necessària l'hospitalització, es percebrà el 100% del salari brut total, sempre que l'hospitalització fos superior a 24 hores. Això no obstant, si immediatament després d'un ingrés per cirurgia hospitalària inferior a aquest període el treballador continués de baixa laboral es retribuirà al treballador el 100% del salari brut total
- c) En cas d'IT per malaltia i únicament en la primera baixa anual, es percebrà el 100 % del salari brut total del primer al quart dia i el 75% del salari brut total a partir del cinquè dia i fins l'alta. A partir de la segona baixa d'IT es percebrà el 60% del salari brut total del 1r al 4t dia i el 75% del salari brut total a partir del 5è dia i fins l'alta.

Es considera que la situació d'hospitalització és la que precisa ingrés en un centre hospitalari i serà sempre degudament justificada.

Article 33. Treballs de superior categoria

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi la situació, amb un període màxim que no podrà ser superior a 12 mesos. Superat aquest període, caldrà promocionar el treballador a la categoria superior.

Article 34. Bestretes de salari

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l' import del salari mensual.

Article 35. Premi d'antiguitat

S'estableix el premi d'antiguitat en les quantitats assignades a la taula que s'adjunta al text del conveni. L'antiguitat per triennis s'aplicarà a partir del tercer any d'ingrés a l'empresa amb contracte indefinit. El concepte d'antiguitat en cap cas podrà ésser absorbit, produint-se el seu efectiu abonament independentment de les altres condicions salarials.

Article 36. Gratificacions extraordinàries

El personal del Centre de Lectura tindrà dret a la percepció de dues pagues extraordinàries d'un import igual al salari percebut en un mes de treball, que seran abonades durant els mesos de juny i desembre.

Article 37. Complements de venciment superior al mes

Al personal que cessi o ingressi al centre durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans citat, prorratejant-ne el seu import en proporció al temps de servei.

Article 38. Dietes

Els treballadors de l'Entitat que per raons directament relacionades amb la seva activitat laboral tinguin la necessitat d'efectuar desplaçaments fora de l'àmbit local, percebran en concepte de dietes els següents imports:

Mitja dieta, sense pernocta: 26,67€
Dieta sencera: 53,34€

Les despeses d'allotjament seran concertades i abonades directament per l'Entitat. En el cas que l'empleat opti per utilitzar el seu vehicle particular, percebrà un import de 0,26 per kilòmetre més les despeses de peatges i aparcaments que justifiqui.

Capítol VI. Disposicions generals

Article 39. Uniformes i roba de treball

L'entitat proveirà al personal del grup professional de serveis generals i de suport la roba necessària per a l'exercici de llurs tasques. Aquest personal estarà proveït anualment o bianualment, segons el cas, d'un uniforme complet, amb alternança d'uniforme d'estiu i d'hivern. El manteniment d'aquest material anirà a càrrec del Centre de Lectura i, per tant, els treballadors tindran l'obligació de conservar-lo en bon ús.

Aquests uniformes seran d'obligada utilització.

Article 40. Drets Sindicals

S'aplicarà expressament allò legislat al Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre i les normes que els regulin. Es reconeix expressament la igualtat absoluta de drets sindicals entre treballadors fixos i eventuais.

Article 41. Comissió paritària:

El present Conveni s'ha d'interpretar d'acord al sentit literal de les seves clàusules i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

1. Constitució i Funcions: En el termini màxim de 3 mesos, a comptar des de la signatura del present Conveni, es constituirà la Comissió paritària, constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicals signants d'aquest Conveni.

Les funcions de la Comissió paritària, seran les següents:

a) Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del que s'ha pactat en aquest Conveni, així com el seguiment del compliment dels acords adoptats.

b) Intervenir en caràcter previ al plantejament formal d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del Conveni col·lectiu conforme a l'art. 91.3ET

c) Conèixer i resoldre, si escau, sobre les discrepàncies sorgides entres les parts, després de la finalització del període de consultes, per modificació substancial de les condicions de treball col·lectives, de conformitat amb el que estableix l'art. 41.6 ET i per la no aplicació de les condicions de treball a que fa referència l'art.82.3 del mateix text legal.

En cas d'acord, aquest haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables per l'empresa i la seva durada, així com la forma i el termini de la recuperació de les anteriors condicions laborals.

En cas desacord de la Comissió paritària durant el període de consultes, segons el que disposa l'art. 85.3c ET, les parts es sotmetran als sistemes de mediació, conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya o, en el seu defecte, davant l'organisme que habilita el Departament competent en matèria laboral de la Generalitat de Catalunya

La Comissió paritària intervindrà preceptivament en aquestes qüestions, sense perjudici de les llibertat de les parts per, esgotat aquest termini, sotmetre's als sistemes de mediació de conflictes, conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya o en el seu defecte l'organisme que s'habiliti per la Generalitat de Catalunya i en última instància davant els Tribunals ordinaris.

2. Composició: La Comissió paritària estarà formada per un membre de la representació empresarial

i un membre de la representació dels treballadors. Les dues representacions podran ser assistides per una persona assessora per cadascuna de les organitzacions que tendra veu però no vot.

3. Procediment: La comissió paritària es reunirà per la resolució de qualsevol conflicte per instància de qualsevol de les parts que l'integren o de la Presidència de l'entitat per tractar assumptes de la seva competència. Aquesta reunió es produirà dins el termini de 20 dies hàbils des la seva sol·licitud de qualsevol de les parts.

Article 42. Compromís negociador

Els contactes per a la negociació del Conveni s'iniciaran, com a mínim un mes abans del seu venciment.

Article 43. Seguretat, higiene i salut laboral

1. L'Entitat i el personal afectats pel present conveni s'han de regir sobre aquesta matèria i a tots els efectes pel que estableix la Llei 31/95 de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció en vigor.

2. El Centre de Lectura garantirà al seu personal, el compliment d'una revisió mèdica anual de caràcter voluntari.

3. L'Entitat ha de disposar del material higiènic-sanitari adequat en funció de les necessitats de l'ocupació, així com dels recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos derivats d'aquestes tasques.

4. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que es produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la LPRL, s'haurà de planificar la prevenció amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència de factors ambientals en el treball.

5. En el supòsit que l'Entitat en tingui coneixement, i respectant el dret a la intimitat pel que fa a la informació dels usuaris, el personal amb atenció directa té dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures preventives estrictes o què facilitin una intervenció pedagògic-terapèutica adient, tant en la dimensió individual com en la de grup.

Article 44. Assetjament sexual i/o moral

L'Entitat i la representació del personal, han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals i que crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es que, menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica de manera sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una persona o persones en el lloc de treball.

A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques, per minúscul que sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'Entitat com a garant últim de la salut laboral en el centre de treball, es comprometen al següent:

- Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluïn també els riscos derivats de l'organització del treball.
- Organitzar el treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que evitin les situacions de conflicte.
- Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/es, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament l'aïllament.
- Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.
- Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en

les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.

- Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
- Fomentar la claredat i la transparència organitzatives, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascú, així com els rols de cada persona.
- Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.
- Impedir tot tipus de manifestació de violència.
- Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.
- La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, que contingui una declaració de rebuig radical d'aquest tipus d'actuacions.

Els procediments per la intervenció contra les actuacions que puguin representar una transgressió d'aquesta normativa, s'efectuaran d'acord al que estableixen els articles 21 al 28 d'aquest Conveni, que regulen el tractament de les faltes i sancions.

Ho signen

Lluís Miquel Perez Segura

President del Centre de Lectura

Sílvia Carbonell Maté

Representant dels Treballadors

Reus, 30 de desembre de 2024

Annex

Categories	Activitat	Salari Base 2024	Salari Base 2025
G1 N1	Gerent	2.217,33	2.239,50
	Biblioteca		
G2 N1	Cap Biblioteca	2.217,33	2.239,50
G2 N2	Bibliotecària	1.919,66	1.938,86
G2 N3	Aux. Biblioteca O Videoteca	1.333,74	1.347,08
	Plus Voluntari Bibliotecaris/Àries	123,86	125,10
	Gestió I Administració		
G3 N1	Cap Administració	1.841,18	1.859,59
G3 N2	Of. 1 Administratiu	1.503,93	1.518,97
G3 N2 .1	Of. 2 Administratiu	1.419,05	1.433,24
G3 N3	Aux. Administratiu	1.333,60	1.346,94
	Serv.Grals I Manteniment		
G4 N1	Of. 1a Gestor/A De Sistemes Tecnològics I Manteniment	1.784,95	1.802,80
G4 N2	Cap Consergeria	1.651,65	1.668,17
G4 N3	Of. 2a. Gestor/A De Sistemes Tecnològics I Manteniment	1.581,37	1.597,18
G4 N4	Responsable Comunicació	1.503,93	1.518,97
G4 N5	Conserge	1.333,09	1.346,42
G4 N6	Personal Neteja	1.134,00	1.184,00
	Escoles		
G5 N1	Director Escola	2.217,33	2.239,50

G5 N2	Sots Director Escola	2.030,09	2.050,39
G5 N3	Prof.Titulat Grau Superior	2.030,09	2.050,39
G5 N4	Prof.Titular	1.919,66	1.938,86
G5 N5	Prof. Auxiliar	1.504,50	1.519,55

Antiguitat

Triennis 33,18 33,51