



Granollers, 30 de Juny de 2020.

REUNITS:

D'una banda,

En Carles Ribell Toledano, en la seva qualitat de Gerent de l'empresa GRANOLLERS ESCENA, S.L.U. amb domicili a Granollers Carrer Torres i Bages, número 50,

I de l'altra,

Na Tracy Sires Neal, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Maria Jose Lopez Frias, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Laura Llamazares Vadillo, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Eva Chaparro Marimón, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Montserrat Casas Bonafont, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

En Vicenç Sáez de Tejada Escandón, major d'edat, proveït de [REDACTED]

En Francesc Viaplana Medalla, major d'edat, proveït de [REDACTED]

Na Clara Martínez Clavell, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Sílvia Emilio Pou, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Lúdia García Ruz, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Na Maria del Carme Espejo Gañan, major d'edat, proveïda de [REDACTED]



Na Susana Mateo Mayoral, major d'edat, proveïda de [REDACTED]

Tots el compareixents es reconeixen mútuament capacitat legal suficient per a formalitzar el present document i en virtut del qual,

#### EXPOSEN:

- I) Que els compareixents són treballadors de l'empresa GRANOLLERS ESCENA, S.L. i actualment, són la totalitat de la plantilla.
- II) Que Granollers Escena, S.L. és una empresa municipal pertanyent a l'Ajuntament de Granollers que té per objecte social els SERVEIS CULTURALS D'ESPECTACLES.
- III) Que per l'objecte social de l'empresa el Conveni Col·lectiu d'aplicació a les relacions laborals del personal és el *Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya*.
- IV) Que Granollers Escena, S.L. disposa d'una normativa laboral des del moment de la creació de la societat l'any 2002, que regula diferents pactes que són d'aplicació a tota la plantilla. La darrera actualització es va fer el 23 de desembre de 2010, abans de l'aplicació dels Reials Decrets de l'any 2012 i dels acords de la Junta de Govern Local del 2 de gener de 2013 que afectaven a l'Ajuntament de Granollers i les societats municipals.
- V) Que aquests pactes defineixen de manera diferent i/o amb més detall algunes de les condicions laborals previstes en el Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya, essent d'aplicació ambdues normatives.
- VI) Que en compliment del Reals Decrets Llei 20/2011, del 30 de desembre, 20/2012, del 13 de juliol i la Llei 2/2012 del 29 de juny, Llei 3/2012 del 6 de juliol, Granollers Escena, S.L. i d'acord amb les mesures adoptades per l'Ajuntament de Granollers en la Junta de Govern Local del 2 de gener de 2013 d'aplicació a les seves Societats Municipals, així com l'acord aprovat pel Consell d'Administració del 11 de desembre del 2012, als efectes mínims per baixes d'IT, queden sense efecte (R.D.L. 20/2012 de 13 de juliol Art. 8. Tres) tots els acords recollits tant en el Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya i dels pactes particulars entre Granollers Escena, S.L. i els seus treballadors que contradiuen les esmentades Lleis i Reals Decrets.
- VII) Que el 23 de desembre de 2012 va finalitzar el termini de vigència de l'actual normativa interna que regula els pactes particulars entre Granollers Escena, S.L. i els seus



treballadors al mateix temps que quedava congelada la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya.

- VIII) Que s'adeqüen els esmentats acords en la present normativa que ambdues parts reconeixen atesa les particularitats tant a nivell d'empresa com a nivell del personal (per raons d'origen, de tasques i especificitats que composen els llocs de treball), per la qual cosa veuen la conveniència de regular de manera diferent i/o amb més detall determinades condicions laborals, per la qual cosa acorden subscriure els presents PACTES que seran d'aplicació per a tot el personal de l'empresa, junt amb el *Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya*.

#### PACTES:

##### PRIMER. - SOBRE LA PLANTILLA I LA RETRIBUCIÓ SALARIAL

- 1.1. Que el passat dia 10 de Maig de 2018 el Consell d'Administració de la Societat Municipal G.E.,S.L. es va reunir per reconèixer a cada treballador de la plantilla vigent, la categoria i grup professional que li correspon en base als acords confederals subscrits entre CC.OO., UGT, CEOE i CEPYME de l'article 35 del Conveni col·lectiu de l'espectacle, així com també va aprovar les funcions de cada lloc de treball, els requisits d'accés i les corresponents retribucions salarials, d'acord amb la Descripció de Llocs de Treball realitzada amb l'empresa Àgora, S.A. d'Assessorament i Serveis.
- 1.2. Que el Consell d'Administració de la Societat municipal Granollers Escena, S.L. del passat 14 de novembre de 2019 va aprovar la plantilla actual de la societat amb un total de 14 efectius que es detallen a continuació:



| <b>DENOMINACIÓ DELS PERFIL PROFESSIONALS DE LA PLANTILLA DE GRANOLLERS ESCENA, S.L.</b> | <b>GRUP CLASSIFICACIÓ</b> | <b>NÚMERO D'EFFECTIUS PLANTILLA 2020</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------|
| <i>Direcció</i>                                                                         | <i>Grup 8 / A1.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Administratius/ves</i>                                                               | <i>Grup 5 / C1.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Administratius/ves</i>                                                               | <i>Grup 4 / C1.</i>       | <i>2</i>                                 |
| <i>Gestors/es culturals especialistes en arts escèniques</i>                            | <i>Grup 7 / A1.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Gestors/es culturals especialistes en arts escèniques</i>                            | <i>Grup 6 / A2.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Tècnics/ques d'espectacles i serveis d'escenari</i>                                  | <i>Grup 5 / C1.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Tècnics/ques d'espectacles i serveis d'escenari</i>                                  | <i>Grup 4 / C1.</i>       | <i>3</i>                                 |
| <i>Tècnics/ques de gestió de públics i comunicació</i>                                  | <i>Grup 7 / A2.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <i>Tècnics/ques de gestió de públics i comunicació</i>                                  | <i>Grup 6 / A2.</i>       | <i>2</i>                                 |
| <i>Administratiu de gestió de públics i comunicació</i>                                 | <i>Grup 4 / C1.</i>       | <i>1</i>                                 |
| <b>TOTAL PLANTILLA</b>                                                                  |                           | <b>14</b>                                |

- 1.3. Que la normativa actual preveu que la retribució del personal de l'empresa s'adaptarà als conceptes i quanties que disposa el text del Conveni conservant els treballadors de millores de sou que aprovi el Consell d'Administració. Tanmateix els treballadors de l'empresa conserven el seu dret a que l'import de les pagues extres siguin de la totalitat del seu sou brut fix mensual, desvinculant-se del concepte de "sou real" que s'especifica el Capítol 3, article 21 del conveni col·lectiu. L'import de la paga extra compren: Salari Base + Complement Professional + Plus de Responsabilitat + Antiguitat.+ 50% Plus consolidat. Queden excloses de les pagues extres el conceptes variables següents: Plus de Dedicació, Plus de Productivitat i altres complements com l'aperduament de moneda, etc.
- 1.4. Que per la present revisió de la normativa s'acorda la distribució del salari brut anual en 14 pagues essent les pagues extraordinàries el 20 de juny i el 20 de desembre respectivament, consistents cada una d'elles en 30 dies de salari.



## SEGON.- JORNADA LABORAL ORDINARIA I HORARI

- 2.1. Atès que les Administracions Públiques que compleixin amb els requisits i objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la norma de despesa, podran autoritzar a les seves entitats de dret públic o privat i organismes dependents, a que estableixin altres jornades ordinàries de treball o repartiment de anual de les mateixes i l'Ajuntament de Granollers, trobant-se en aquesta situació, va acordar amb el sindicats el passat 11 de febrer de 2019, una jornada ordinària de 1505 hores anuals, s'estableix amb efectes de l'1 de gener de 2019 que la jornada laboral ordinària dels treballadors de la Societat Municipal Granollers Escena, S.L. es de 35 hores setmanals amb un còmput total de 1.505 hores anuals respectant l'establert a la normativa vigent regulada a la Disposició Addicional centèsima quarantena quarta (144) de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos general de l'Estat per a 2018.
- 2.2. A excepció dels serveis sotmesos a horaris d'atenció al públic o jornades laborals subjectes a necessitats del servei per produccions, actuacions o reunions amb entitats, companyies i altres agents en general, l'execució de la jornada laboral ordinària es farà en la següent franja horària obligatòria:
- 2.2.1. De 9:00 hores a 15:00 hores de dilluns a divendres
- 2.3. La resta de la jornada laboral ordinària es podrà fer dins dels següents horaris
- 2.3.1. De 8:00 h a 9:00 h.
- 2.3.2. De 15:00 h a 16:00 h
- 2.3.3. En qualsevol tarda de la setmana.
- 2.4. Queda suprimida la Jornada Especial d'Estiu atès que la nova jornada de 35 hores és d'aplicació tot l'any.
- 2.5. S'estableixen, en qualsevol dels casos, el següents horaris mínims d'atenció al públic:
- 2.6.1. Horaris d'oficines de 9:00 hores a 15:00 hores de dilluns a divendres
- 2.6.2. Horaris de taquilles: dijous de 10:30 hores a 13 hores i de 17:00 hores a 19:30 hores i divendres de 17:00 hores a 19:30 hores.
- 2.6. Els treballadors podran adaptar el compliment del seu horari laboral ordinari, prèvia comunicació i amb la corresponent planificació, en funció de les necessitats de serveis per produccions, actuacions, reunions o per altres horaris d'atenció al públic que s'estableixin.



- 2.7. S'estableixen en els casos de jornades laborals continues les següents pauses de descans en funció de la durada de la jornada laboral que computen com temps de treball efectiu
- Jornada laboral de més de 10 hores: 45 minuts de descans
  - Jornada laboral de més de 6 hores: 30 minuts de descans
  - Jornada laboral d'entre 4 hores i fins a 6 hores: 20 minuts de descans
  - Jornada laboral de 4 hores: 10 minuts de descans
  - Jornada laboral de menys de 4 hores: 0 minuts de descans
- 2.8. Aquesta interrupció no pot afectar el funcionament normal del servei garantint en tot moment que no estigui absent alhora més del 50% del personal, en els corresponents llocs de treball.
- 2.9. Quan es tracti de llocs de treball unipersonals la pausa s'ha de fer fora dels horaris d'atenció al públic i en el cas que això no sigui possible, s'han d'arbitrar mecanismes organitzatius adients per possibilitar-ne l'ús.
- 2.10. Els treballadors de Granollers Escena, S.L. gaudiran d'un descans setmanal de d'un mínim de 36 hores i un màxim de 60 hores ininterrompudes en funció de les necessitats de servei
- 2.11. La jornada laboral, l'horari i la seva corresponent regulació, que es desenvolupa en aquest punt segon, estarà vinculada i supeditada a la regulació que en faci el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers. Per tant, qualsevol canvi normatiu o de regulació que es produeixi en el citat Conveni, serà d'aplicació i regulació immediata en la normativa laboral de Granollers Escena S.L.
- 2.12. Atès que la Jornada Laboral de 35 hores setmanals és d'aplicació des del passat 1 de gener de 2019 i els treballadors de Granollers Escena, S.L. no han començat a fer efectiva aquesta jornada fins el 1 d'abril de 2020, havent acumulat un excedent de 98 hores, empresa i treballadors acorden una compensació d'aquestes hores en 14 dies de vacances que es gaudiran al llarg de l'any 2020 de la següent manera:
- 7 Dies mínim durant el període d'estiu comprès entre el 15 juny i el 15 de setembre supeditades a les necessitats del servei i amb la corresponent planificació dels Responsables de les Àrees i el vist i plau de la Direcció Executiva del Teatre Auditori.
  - Les 49 hores restants es podran compensar durant l'any 2020 supeditades a les necessitats del servei i amb la corresponent planificació dels Responsables de les Àrees i el vist i plau de la Direcció Executiva del Teatre Auditori.



### TERCER.- JORNADA LABORAL EXTRAORDINARIA I HORES EXTRAORDINÀRIES

- 3.1. Ates l'objecte social, les característiques dels servei de la societat i de conformitat a cada un dels llocs de treball, s'estableix una jornada laboral extraordinària consistent en una dedicació màxima de 37,5 hores setmanals i 1.612,5 hores anuals amb un màxim de 215 dies laborables anuals.
- 3.2. Per tal de regular aquesta jornada extraordinària s'aplica a cada un dels llocs de treball de manera individual, un plus dedicació a percebre per dur a terme les funcions que conformen la tasca pròpia de cada lloc de treball subjecte a aquesta ampliació de jornada i per complementar la jornada laboral ordinària definida en la present normativa.
- 3.3. La relació de funcions i tasques contemplades en el plus de dedicació són essencialment d'execució en horaris de cap de setmana (dissabtes i diumenges), festius i nocturns a partir de les 22 hores dels dies laborables, podent-se, aquestes tasques compatibilitzar dins de la jornada laboral ordinària. A tall d'exemple s'anuncien les següents:
- 3.3.1. RESPONSABLES D'ÀREES I DE PROGRAMACIÓ ARTÍSTICA
- a) Tasques de supervisió i comandament d'activitats
  - b) Seguiment de programació i d'actes en el Teatre Auditori o a d'altres espais escènics i culturals.
  - c) Reunions, actes en general i coordinació de produccions fora de la jornada laboral ordinària.
- 3.3.2. TÈCNICS D'ESPECTACLES I SERVEIS D'ESCENARI
- a) Coordinació d'espectacles, produccions i activitats en general.
  - b) Muntatges i desmuntatges d'espectacles, produccions i activitats
  - c) Reunions, actes en general i coordinació de produccions fora de la jornada laboral ordinària.
- 3.3.3. TÈCNICS DE PÚBLICS I COMUNICACIÓ
- a) Coordinació d'activitats de promoció i comunicació
  - b) Venda d'entrades
  - c) Accions d'informació públiques
  - d) Reunions, actes en general i coordinació de produccions fora de la jornada laboral ordinària.
- 3.4. Les hores d'aquest plus de dedicació i la seva remuneració a data 1 de gener de 2020 poden ser de:



- 3.4.1. 150 hores anuals per un import de 2.873,16 €
- 3.4.2. 75 hores anuals per un import de 1.436,58€
- 3.4.3. 35 hores anuals per un import de 718,29 €
- 3.5. El còmput d'hores provinent del plus de dedicació podrà comportar jornades setmanals de 37,5 hores com a màxim garantint un màxim de 215 dies laborables anuals.
- 3.6. Entenem per hora extraordinària aquella desenvolupada més enllà de l'horari de jornada laboral ordinària no contemplada dins de la jornada extraordinària ni en el corresponent plus de dedicació. Tota hora extra es realitzarà prèvia autorització explícita de la gerència.
- 3.7. Aquestes hores poden ser:
- 3.7.1 A compensar
- Entenem per hora extra compensada en hores, aquella que es desenvolupa abans de les 22 hores dels dies laborables i es compensa a raó d'hora per hora treballada.
- 3.7.2. A remunerar
- Hora extra remunerada, és aquella que es desenvolupa a partir de les 22 hores dels dies laborables o qualsevol en dia festiu.
- 3.8. El/la treballador/a té dret a demanar que enlloc de ser remunerada sigui compensada amb temps de descans. Per això sempre caldrà l'aprovació expressa i prèvia de gerència mitjançant la seva sol·licitud formalitzada a través del Portal de l'Empleat.
- 3.9. L'equivalència del temps de descans es la que es regula al Conveni col·lectiu d'aplicació, es a dir que per cada hora extra treballada es compensarà amb una hora i mitja a treballar en horari habitual.
- 3.10. En cas de compensació, (l'empresa/el gerent) concedirà el període de gaudi del descans dins dels tres mesos següents a la realització de les hores extra.
- 3.11 El preu de l'hora extra remunerada serà determinat a partir del mínim de les taules del Conveni col·lectiu de locals d'espectacles de Catalunya i en concret s'estableix la següent taula per a aplicar a Granollers Escena SL, que serà incrementada cada any amb l'IPC corresponent i que per a l'any 2020 es de :
- Responsables d'Àrees i Programadora: 34,39 € / hora
  - Tècnics d'Espectacles i Serveis d'Escenari, Tècnics de Gestió de Públics i Comunicació i Gestors Culturals: 32,09 € / hora
  - Administratius: 22,67 € / hora





- 3.12. Qualsevol jornada laboral extraordinària desenvolupada els dies 25, 26 de desembre i 1 i 6 de gener seran retribuïdes al preu de la hora extraordinària.
- 3.13. Les hores extres remunerades seran abonades en la següent nòmina sempre i quan s'hagi procedit a la seva confirmació abans del dia 20 del mes en curs.
- 3.14. Ambdues parts advoquen per la supressió d'hores extraordinàries i de jornades superiors a les jornades laborals ordinàries i extraordinàries establertes en aquesta normativa, pel que cada treballador/a ha d'administrar la seves tasques i funcions dins de la jornada ordinària i extraordinària anual.
- 3.15. L'exercici de les jornades laborals extraordinàries durant els caps de setmana i festius es garantiran amb la corresponents descansos setmanals que s'aplicaran des del primer dia laborable després del servei i fins acomplir 36 hores mínim i 60 hores màxim de descans seguit.
- 3.16. En el cas de necessitats de serveis que impedeixin el normal compliment dels corresponents descansos setmanals, empresa i treballador/a hauran d'acordar el desplegament de les jornades previstes i la corresponent compensació per descansos.
- 3.17. Quan per necessitats de serveis s'acumulin tres o més caps de setmana seguits de treball, el treballador té dret a gaudir d'un cap de setmana sencer de festa de manera que no es treballin més de tres caps de setmana seguits.
- 3.18. L'excedent d'hores degut a la intensificació d'alguna de les dues jornades de dedicació (ordinària i/o extraordinària) en el desplegament de les tasques pròpies de cada lloc de treball, s'hauran de preveure trimestralment com a màxim i regularitzar en el termini de tres mesos immediatament següents a la realització. En cap cas s'acumularan més enllà del 31 de gener per aquells excedents que es poguessin dur a terme entre novembre i desembre.
- 3.19. L'excedent d'hores degut a la intensificació d'alguna de les dues jornades només es podrà compensar amb la corresponent planificació i autorització de la empresa pel següent procediment:
- a. De manera prioritària dins de la jornada laboral ordinària amb el marge d'horari flexible de 5 hores setmanals que es disposa.
  - b. Amb l'ampliació de dies de descans que el treballador proposarà en els terminis previstos en el punt 3.18 i que haurà de sol·licitar a través del Portal de l'Empleat.
- 3.20. D'acord amb el previst en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i en el seu article 34 apartat 9, l'Empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret



d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que estableix aquest article.

Granollers Escena, S.L. prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa, ha implantat el programa SesameTime per organitzar i documentar aquest registre de jornada amb la obligació de conservar els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i posant-lo a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- 3.21. Tot treballador/a que desenvolupi la seva feina a Granollers Escena S.L. i no sigui de plantilla fix se li aplicarà el mateix règim.

#### QUART.- VACANCES, FESTES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

- 4.1. Les vacances anuals seran de 22 dies laborals, dels quals obligatòriament se n'hauran de gaudir 18 en el període comprès entre el 15 de juliol i el 31 d'agost.
- 4.2. Els restants 4 dies de vacances es podran gaudir durant la resta de l'any, però sempre supeditats a les necessitats del servei. Els dies de vacances restants es podran acumular amb els dies festius i de lliure disposició definits en el article 4.3 i 4.4 sempre que:
- a. El servei de cada àrea quedi cobert per altres companys de l'Àrea
  - b. El treballador/a hagi planificat les seves tasques a fi de garantir que el servei no es vegi afectat durant el període de vacances dilatat de Setmana Santa o Nadal o en qualsevol altre període que ho sol·liciti.
- 4.3. Per Setmana Santa i per Nadal hi hauran un mínim de 3 dies de festa ampliables fins a garantir un total de 15 dies de festes locals, autonòmiques i estatals en dies laborables. Els dies de festa de Setmana Santa i Nadal es podran gaudir de forma continuada d'acord amb les necessitats de servei i dins dels següents períodes:
- 4.3.1. Setmana Santa: de dilluns a dijous sant
  - 4.3.2. Nadal: La setmana de Nadal/Sant Esteve i cap d'any o entre cap d'any i Reis
- La data límit per gaudir de dies de vacances de l'any en curs és fins el 15 de gener de l'any següent.
- Durant aquests
- 4.4. Durant aquests períodes, així com en el període de vacances d'estiu, es podrà gaudir de dies d'assumptes propis personals que es poden gaudir com a màxim fins el 31 de gener de l'any següent i el seu gaudiment no cal que sigui de manera continuada.
- 4.5. Els treballadors/res podran disposar de 6 dies de lliure disposició a l'any per assumptes personals, d'obligat compliment com a màxim fins el 31 de gener de l'any següent.



- 4.6. El còmput total de dies festius i de lliura disposició garantiran una jornada màxima de 215 dies laborables i 1.505 hores de jornada ordinària.
- 4.7. Per una millor planificació dels serveis i de les necessitats de la empresa i dels treballadors, l'empresa lliurarà abans de finals d'any el calendari laboral de l'any següent que regula els dies festius i els períodes per organitzar-se les vacances i es tancarà en els següents terminis:
- 4.7.1. Per al període de Setmana Santa: abans de l'1 de febrer
  - 4.7.2. Per al període de vacances d'estiu: abans del 15 de març
  - 4.7.3. Per al període de vacances de Nadal i Reis: abans del 15 d'octubre
- 4.8. L'empresa comunicarà la realització dels períodes de vacances definitius en el termini màxim de 15 dies a partir dels terminis de presentació.
- 4.9. La planificació de vacances que excedeixin dels períodes delimitats en la present normativa requeriran d'una previsió mínima de tres mesos i de la corresponent compatibilitat del servei amb la resta de companys de l'Àrea.
- 4.10. Les vacances anuals i la seva corresponent regulació, que es desenvolupa en aquest punt quart, estaran vinculades i supeditades a la regulació que en faci el Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament de Granollers. Per tant, qualsevol canvi normatiu o de regulació que es produeixi en el citat Conveni, serà d'aplicació i regulació immediata en la normativa laboral de Granollers Escena S.L.

## CINQUÈ.- EL PLA DE FORMACIÓ

- 5.1. Granollers Escena, S.L. conjuntament amb els seus treballadors determinen la creació d'una Comissió de Formació integrada per 1 representant dels treballadors i el Gerent que es constituirà en el moment de la signatura de la present normativa.
- 5.2. El Pla de Formació de Granollers Escena SL pel col·lectiu dels seus treballadors es desenvoluparà principalment en dues línies de treball, que són:

### 5.2.1. Accions col·lectives

Empresa i treballadors vetllaran per la cerca d'almenys una acció de formació anual pel conjunt del col·lectiu per tal de millorar i/o adquirir coneixements útils i transversals per tota la plantilla. S'entén dins aquesta línia de treball les accions formatives en noves tecnologies, competències, desenvolupament organitzatiu, eines d'autoajuda personal, riscos laborals, seguretat, i d'altres camps que es puguin identificar.



Aquestes accions es treballaran en el marc de la Comissió de Formació i tindran la limitació pressupostària que en el marc del pressupost anual determini la gerència de la societat.

#### 5.2.2. Accions individuals

Les accions de formació individual s'aprovaran expressament per Gerència, prèvia sol·licitud del treballador/a mitjançant el Portal de l'Empleat. La seva aprovació podrà comportar donar un permís exprés d'absència del lloc habitual de treball.

Aquestes accions sempre seran accions formatives que seran adequades al lloc de treball del treballador/a sol·licitant dins de l'empresa. No s'inclouen els títols acadèmics per a l'obtenció de la titulació mínima exigida amb excepció de graus amb relació directe al lloc de treball.

5.3. L'empresa assumirà els costos de l'acció formativa segons la taula següent i segons els següents criteris : data de sol·licitud, relació directe amb el lloc de treball, nivell acadèmic del curs, etc) :

5.3.1. Cursos, seminaris, jornades i congressos (no excedeixen els 4 dies); fins a 900 euros desplaçaments inclosos.

5.3.2. Graus, Postgraus, màsters i similars, fins a 50% de l'import total de acció formativa, per una durada màxima de quatre anys i només assumible un cop cada 10 anys.

5.4. Es pren com a preu de referència els fixats per les universitats UAB i UPC. No es subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

5.5. El/la treballador/a un cop finalitzada l'acció formativa haurà de lliurar l'informe de l'acció formativa adjunt en la present normativa (annex1) per exemplificar l'aplicació a la feina dels coneixements adquirits i fer extensiva la formació a la resta de companys que puguin estar interessats.

5.6. Aquest informe serà lliurat al Gerent i exposat en una reunió general de treballadors. Si no es lliura en el termini màxim d'1 mes un cop finalitzada l'acció no hi haurà possibilitat per noves accions formatives i si es té constància de no assistència a l'acció formativa l'empresa podrà requerir al treballador/a la devolució de l'import subvencionat.

5.7. Aquest ajuts estarà condicionats a tres anys mínim de permanència en l'empresa, que haurà de constar en la resolució en la qual s'aprovi la concessió del corresponent ajut. L'empresa podrà requerir al treballador/a la devolució de l'import subvencionat en cas d'incomplir la permanència.

5.8. L'aprovació de les accions sempre tindran present el marc pressupostari aprovat per cada exercici i la seva interpretació i aprovació de l'ajut serà responsabilitat del Gerent



de l'empresa que podrà adequar aquests criteris a les disponibilitats pressupostàries de cada moment.

## SISÈ.- TREBALL FORA DEL LLOC HABITUAL

- 6.1. S'entén per treball fora del lloc habitual, el treball que físicament requereix un desplaçament fora del Teatre Auditori o de qualsevol equipament adscrit a Granollers Escena, S.L. i fora de la ciutat de Granollers.
- 6.2. En aquest sentit s'entén un desplaçament fora del lloc habitual de treball aquells destinats a:
  - a. Assistència a reunions.
  - b. Assistència a representacions per preparar programació TAG
  - c. Assistència a accions de formació excepte postgraus, màsters i similars.
  - d. Assistència a fires professionals i similars.
- 6.3. En aquests casos a nivell d'hores és d'aplicació els pactes segon i tercer de la present normativa.
- 6.4. A nivell de dietes i desplaçament GESL es regirà per les disposicions vigents i pel que disposi la darrera actualització del Conveni d'Espectacles l'any 2012. La taula de preus i dietes és la següent:
  - a. 43,91 € dieta dia complet
  - b. 12,85 € mitja dieta
  - c. 0,19 € km ( segons llei RD 236/99 de 4 de març i Ordre del 22 de febrer de 2010) per desplaçaments amb vehicle propi)
- 6.5. En el cas d'assistència a fires, congressos o altres esdeveniments professionals d'una durada superior a la jornada laboral ordinària, les hores d'assistència aprovades seran compensades en hores de treball a partir de la prèvia planificació i autorització de gerència i d'acord amb el que es preveu en els Pacte 3. Punts 3.18 i 3.19.
- 6.6. Correspon a la Direcció-Gerència i molt particularment a la Programadora Artística de Granollers Escena, S.L. fer el seguiment de la producció artística a nivell nacional i a l'assistència a representacions i/o similars per conformar la programació. En ambdós casos l'exercici d'aquestes funcions està regulat en la seva retribució salarial pel que no procedeix per a l'exercici d'aquestes tasques ni les dietes ni els desplaçaments, a excepció dels pàrquings, quan les funcions tinguin lloc en la ciutat de Barcelona. Tampoc correspon per a l'exercici d'aquestes funcions la compensació d'hores.



- 6.7. En el cas del Programadora Artística s'entén que farà un seguiment i assistència especial de la pròpia programació del Teatre Auditori en exercici de la seva responsabilitat.
- 6.8. Qualsevol dieta o desplaçament serà sol·licitat i aprovat a través del Portal de l'empleat.
- 6.9. En el cas del quilometratge o tiquets de desplaçament el municipi de referència sempre serà el de Granollers, lloc habitual de feina.

## SETÈ.- ANTIGUITAT

- 7.1. Granollers Escena, S.L. reconeix l'antiguitat dels treballadors propis en funció:
  - 7.1.1. De la signatura del seu contracte inicial amb Granollers Escena, SL
  - 7.1.2. Dels contractes de substitucions o baixes dins de la societat que canviïn el seu contracte temporal per indefinit, sempre que s'incorporin de manera continua i sense interrupció respecte el contracte vigent, conservant com a data d'antiguitat el darrer contracte sempre i quan no hagi patit interrupció laboral dins de la mateixa societat.
- 7.2. Els treballadors de Granollers Escena, S.L. gaudirà del complement salarial per antiguitat d'acord amb l'escala que estableix l'annex 4 del Conveni Col·lectiu d'Espectacles.

## VUITÈ.- COMPLEMENTS

### 8.1. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

S'acorda amb la signatura d'aquest pacte d'empresa que la consolidació del 50% restant del Plus de Productivitat (425,00 €) a partir de l'any 2022. El seu pagament es farà efectiu a partir de l'1 de gener del 2023, distribuït entre les dotze mensualitats i dues pagues extres, i es percebrà amb la meritació de 100% de Plus de Productivitat Consolidat.

### 8.2. PLUS RESPONSABILITAT

- 8.2.1. Les retribucions dels llocs de treball es fixen en funció de les funcions, responsabilitats i dedicació a assumir, per la qual cosa els imports que sobrepassen les retribucions pel mateix nivell d'aplicació del Conveni col·lectiu de treball de locals d'espectacles de Catalunya corresponen a l'exercici d'aquestes responsabilitats i dedicacions. Per tot això, la quantitat resultant de la diferencia entre la retribució del Conveni col·lectiu i la retribució fixada pel lloc de treball i aprovada per Consell d'Administració en la Plantilla Laboral de la Societat vigent es distribueix entre el Plus de Dedicació i el "plus responsabilitat" que venen determinats en la corresponent fitxa i descripció dels llocs de treball.



### 8.3. COMPLEMENT DE BAIXA TEMPORAL

D'acord amb el (R.D.L. 20/2012 de 13 de juliol Art. 9.2.) el Consell d'Administració de Granollers Escena, S.L. va aprovar en sessió celebrada el dia 11 de desembre de 2012 complementar les prestacions que percebi el personal de Granollers Escena, S.L. quan es trobin en situació d'incapacitat temporal, d'acord amb la proposta següent:

#### 8.3.1. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comuns :

| Contingència | Dies                   | Limit del complement                                                                                                      |
|--------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comuna       | 1 dia - 3r. Dia        | 50% de les retribucions fixes íntegres percebudes en el mes anterior a la incapacitat.                                    |
|              | 4t. dia - 20è. Dia     | Prestació de la SS + complement = 75% de les retribucions fixes íntegres percebudes en el mes anterior a la incapacitat.  |
|              | 21è. dia - en endavant | Prestació de la SS + complement = 100% de les retribucions fixes íntegres percebudes en el mes anterior a la incapacitat. |

#### 8.3.2. .Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals :

| Contingència | Limit del complement                                                                                                                                                   |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Professional | A partir del dia 1r dia, es complementarà la prestació de la SS fins assolir el 100% de les retribucions fixes íntegres corresponents al mes anterior a la incapacitat |

#### 8.3.3. Establir els supòsits amb caràcter excepcional i degudament justificats , pels quals es reconeixerà la complementació del 100% des del primer dia de les retribucions fixes íntegres que es vinguessin gaudint en cada moment, tractant-se aquests de:

8.3.3.1. **Hospitalització:** S'entendrà que existeix hospitalització sempre i quan es precisi de repòs hospitalari per a la seva recuperació i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores. Per a la seva acreditació es requerirà document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i sortida del centre.

8.3.3.2. **Intervenció quirúrgica.** S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre i quan sigui





necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores. Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció i en el seu cas, si requereix el dit repòs de recuperació domiciliària.

8.3.3.3. **Embarassos**

8.3.3.4. **Les fractures i els accidents no laborals** que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona

8.3.3.5. **Víctimes de violència de gènere**

8.3.3.6. **Malaltia greu:** s'entendrà con a malaltia greu aquella que sigui reconeguda mitjançant part facultatiu en referència a aquelles que estiguin reconegudes en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol i el Real Decret 2210/1995 de 28 de desembre, pel qual es crea la Xarxa de vigilància epidemiològica. Per tal de considerar una malaltia com a greu, l'interessat haurà d'acreditar-ho mitjançant un informe expedit pel facultatiu metge del Sistema català de salut o les Institucions Sanitàries de la Seguretat Social, o en el seu cas, pel facultatiu metge dels serveis mèdics privats, prenent com a referència l'annex de malalties greus contingut al Real Decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, al sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per tenir cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, publicat al BOE núm. 182, de 30 de juliol de 2011, i les possibles actualitzacions que es puguin produir .

8.3.4. En tots els casos, la presentació del comunicat oficial de malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria mentre duri la situació d'incapacitat temporal. La presentació dels comunicats de baixa, de confirmació de la baixa així com de l'alta hauran de ser presentats al Servei de recursos humans en un termini màxim de 3 dies a l'emissió. La no presentació dels comunicats si no es per causa justificada , donarà lloc a una falta disciplinària de caràcter lleu .

8.3.5. Granollers Escena, S.L. es reserva la facultat de comprovació de les baixes per d'incapacitat temporal prèvia comunicació a l'interessat/da. En baixes superiors a dos mesos, la negativa a la comprovació donarà lloc al no pagament del complement d'IT.

8.3.6. **Justificació d'absències per motius de salut de durada màxima d'un dia.**

8.3.6.1. Les absències produïdes per motius de salut durant la jornada de treball o abans del seu inici amb una durada màxima d'un dia, s'hauran de comunicar el mateix dia a l'administració de l'empresa En el cas que l'horari no coincideixi amb l'horari d'oficines, es comunicarà l'endemà.





8.3.6.2. Aquestes absències s'acreditaran mitjançant justificant de visita mèdica emès pel metge de capçalera o facultatiu acreditat, en el qual ha de constar expressament el nom i cognoms del/de la pacient i la data d'atenció mèdica.

8.3.6.3. El justificant s'aportarà al Portal del Empleat el mateix dia de la reincorporació al lloc de treball.

#### 8.3.7. Justificació d'absències per motius de salut de durada superior a un dia.

8.3.7.1. Les absències produïdes per motius de salut de durada superior a un dia es justificaran necessàriament mitjançant el corresponent comunicat mèdic de baixa i seguiran la tramitació corresponent a la situació d'incapacitat temporal.

8.3.7.2. Si no es justifica amb el document de baixa o de visita mèdica, es procedirà al corresponent descompte en nòmina.

### NOVÈ.- PERMISOS

9.1. Granollers Escena, S.L. incorpora els següents permisos retribuïts que es podran atorgar quan les necessitats del servei ho permetin a excepció dels que es detallen a continuació:

- per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar
- d'acompanyament per intervenció quirúrgica sense hospitalització
- per matrimoni
- per matrimoni d'un familiar
- per trasllat de domicili, amb l'excepció prevista de gaudiment discontinu
- per exàmens finals
- per deures inexcusables
- per maternitat
- per naixement, adopció o acolliment
- de paternitat
- per lactància d'un fill més petit de dotze mesos
- per atendre fills prematurs
- per atendre fills discapacitats
- per situacions de violència de gènere per assistir a visites, proves o intervencions quirúrgiques

9.2. El/a treballador/a, amb previ avís, es pot absentar del seu lloc de treball, amb dret a remuneració en els supòsits següents:

9.2.1. El **permís per assumptes personals**: sis dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a un any.



La concessió d'aquest permís, que no requereix justificació, queda subjecta a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès entre l'1 de gener i el 31 de Gener de l'any següent.

- 9.2.2. El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat** té una durada màxima de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del de la residència del treballador o treballadora.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En els casos d'hospitalització per donar a llum, d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís té una durada d'un dia laborable. Aquest permís és incompatible amb el permís per naixement.

- 9.2.3. El **permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat** té una durada màxima de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del de la residència del treballador o treballadora.

Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

En els permisos recollits als apartats 9.2.2 i 9.2.3, operen les indicacions següents:

- El gaudiment del permís per hospitalització ha de ser entre el moment que es produeix el fet que genera la seva concessió i el dia després que la persona sigui donada d'alta de l'hospital. Si l'hospitalització s'hagués produït per una intervenció quirúrgica es podrà gaudir fins el dia després de l'alta mèdica, i com a màxim fins 2 mesos després de la data de la intervenció.
- En el cas del permís per malaltia greu d'un familiar, el nombre total de dies es pot gaudir mentre duri la malaltia greu. Cal acreditar amb informe mèdic que la malaltia greu perdura. Si no s'aporta l'informe mèdic acreditatiu, no es concedeixen els dies restants.
- Els dies s'entenen laborables d'acord amb el calendari laboral del personal.
- Es configura com un dret de caràcter individual; per tant, pot ser gaudit per dues persones a la vegada.

En el cas que es produeixi una nova hospitalització per la mateixa malaltia, s'ha de considerar com la generació d'un nou dret de gaudi del permís.



El permís es pot gaudir de forma continuada quan es doni el fet causant o bé de forma fraccionada mentre duri l'hospitalització o la malaltia greu del familiar, i sempre dins de l'any natural.

En els casos d'hospitalització i malaltia greu d'un familiar, un cop esgotats els dies de permís corresponents i si la situació d'hospitalització i malaltia greu perdura, es poden demanar dies d'assumptes personals, dies de vacances i llicència no retribuïda per atendre el familiar.

9.2.4. El **permís d'acompanyament per intervenció quirúrgica sense hospitalització** d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, és de dos dies laborables. El dia de la intervenció i l'endemà.

A l'efecte d'aplicar els permisos previstos en els apartats 9.2.2., 9.2.3. i 9.2.4. **entenem per:**

- a) **Accident**, un esdeveniment fortuït del qual se segueix un dany que requereix intervenció quirúrgica o bé hospitalització.
- b) **Hospitalització i intervenció quirúrgica**. S'entén que existeix hospitalització sempre que existeixi ingrés hospitalari i la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores.
- c) **Intervenció quirúrgica que no requereix hospitalització**. A l'efecte del permís, es considera que es tracta d'una intervenció quirúrgica sense hospitalització, quan és necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores.
- d) **Malaltia greu**. Es consideren malalties greus les descrites en el Reial Decret 1148/2011, de 29 de juliol, publicat en el BOE núm. 182, de 30 de juliol de 2011, o quan un informe mèdic ho justifiqui.
- e) Els **casos excepcionals i degudament justificats** per gaudir de fins a 6 dies laborables és únicament quan el familiar pel qual es demana el permís viu o està hospitalitzat fora de Catalunya.

A l'efecte de **justificar** els permisos previstos en els apartats 9.2.2., 9.2.3. i 9.2.4. cal aportar la documentació següent:

- f) **Defunció**: a l'efecte de justificar el permís, cal aportar la petició de la persona interessada, que ha de contenir la declaració jurada del fet causant i del parentiu.
- g) **Hospitalització**: es requereix document expedit pel centre hospitalari on consti l'hora d'ingrés i la sortida del centre o la data d'ingrés i la data d'alta hospitalària (o bé la continuïtat d'ingrés).
- h) **Intervenció quirúrgica sense hospitalització**: cal justificació mèdica que acrediti la intervenció i, si escau, si requereix el repòs de recuperació domiciliària esmentat.



- i) **Malaltia greu:** la persona interessada ha d'acreditar-ho mitjançant un informe expedit pel personal mèdic del Sistema Català de Salut, les institucions sanitàries de la Seguretat Social o, si escau, el personal facultatiu dels serveis mèdics privats, prenent com a referència l'annex de malalties greus contingut en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, publicat en el BOE núm. 182, de 30 de juliol de 2011, o bé la consideració de malaltia greu a criteri del personal facultatiu.

El **procediment** per a la petició dels permisos previstos als apartats b), c) i d), és el següent:

El treballador o treballadora ha d'avisar el seu a l'empresa del fet que necessita gaudir d'aquest permís, qui ha d'informar de quants dies pot gaudir del permís en funció de si és un familiar de primer grau o segon grau i de les peculiaritats del seu gaudiment. També l'ha d'informar de la documentació necessària per a justificar el permís.

A l'efecte de clarificar els **graus de parentiu**:

Tant en els casos de matrimoni com de parella de fet o unió estable de parella, cada relació recorreguda en qualsevol sentit des del treballador o treballadora suposa un grau de consanguinitat o afinitat, segons el detall següent:

- Familiars de 1r. grau: pares, sogres, fills i filles, i parella.
- Familiars de 2n. grau: avis directes i polítics, germans i germanes, cunyats i cunyades, i néts i nètes.

- 9.2.5. El **permís per matrimoni, per parella de fet o per unió estable de parella** té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament, del registre de parella o de la unió de parella de fet.

Les unions estables de parella són les que es defineixen en l'article 234-1 del Llibre II del Codi Civil Català.

Les parelles de fet que hagin gaudit d'aquest permís i que contreguin matrimoni no tenen dret a gaudir del permís de matrimoni.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el certificat de casament emès pel registre civil, el llibre de família o un certificat del registre de parelles de fet. En el cas de les unions estables de parella, cal aportar el certificat de convivència que acrediti que han conviscut ininterrompudament més de dos anys o bé la còpia de l'escriptura pública de formalització de la relació.

- 9.2.6. El permís **per matrimoni d'un familiar** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball sempre que coincideixi amb el dia del



casament. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar junt amb la petició per escrit, la declaració jurada de parentiu.

- 9.2.7. El permís **per trasllat de domicili** sense canvi de localitat és d'un (1) dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, és de fins a quatre (4) dies.

El gaudiment del permís per trasllat a una altra localitat té les consideracions següents:

- Quan es tracti d'un municipi dins la mateixa comarca, es gaudeix de dos (2) dies.
- Quan es tracti d'un municipi fora de la comarca i dins de la província és de tres (3) dies.
- Quan es tracti d'un municipi fora de la província és de quatre (4) dies.
- Es poden gaudir de forma continuada en el moment de la sol·licitud

Es poden gaudir de forma discontinua com a màxim dins els 30 dies naturals següents a la sol·licitud. En aquest cas, el permís està subjecte a les necessitats del servei.

A l'efecte de **justificar** el permís cal aportar el certificat d'empadronament del nou domicili, contracte de lloguer o factura d'algun subministrament (aigua, gas, electricitat) de l'antic domicili i del nou. Cal sol·licitar-ho amb 7 dies d'antelació.

- 9.2.8. El permís **per a exàmens finals** i per a altres proves definitives d'avaluació. Per realitzar exàmens finals i altres proves eliminatòries o definitives en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc les proves esmentades; en cas de treballar en torn de nit, es disposa de la nit anterior a l'examen.

El centre ha d'ésser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per l'administració educativa competent o bé l'Escola Oficial d'Idiomes.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar un justificant de la celebració de l'examen o prova definitiva d'avaluació.

- 9.2.9. El permís **per deures inexcusables de caràcter públic o personal**, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, durant el temps indispensable per complir-los.

Es considera, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell que si s'incompleix pot fer incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant o el



seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. Es considera un deure relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral, l'assistència a les reunions de tutoria dels fills i filles i l'examen del permís de conduir.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el justificant corresponent que acrediti la gestió per a la qual s'ha atorgat el permís.

- 9.2.10. El **permís per part (maternitat)** El permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del nadó i, per cada nadó a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la mare, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti de permís.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests períodes no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del nadó o de part múltiple.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament. En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nouat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nouat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació promoguda per l'Empresa.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes addicionals i s'incrementarà proporcionalment en casos de part múltiple. Aquesta ampliació del permís per part (maternitat), el podrà gaudir tant el pare com la mare.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar la resolució emesa per l'Institut Nacional de la Seguretat Social i l'informe d'alta de l'hospitalització quan el nouat s'hagi quedat hospitalitzat posterior al part..



9.2.11. **Permís per adopció o acolliment**, tant preadopció com permanent o simple.

Té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció de la persona interessada, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció de les persones interessades, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma no pot passar de les setze setmanes o de les que correspongui en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

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

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

Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació promoguda per l'Empresa.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadopció com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixen el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes addicionals i s'incrementarà proporcionalment en casos de part múltiple. Aquesta ampliació del permís per part (maternitat), el podrà gaudir tant el pare com la mare.





A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar la resolució emesa per l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

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

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el certificat de naixement, adopció o acolliment o llibre de família.

- 9.2.13. El permís **de paternitat** té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per a la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

La seqüència de gaudiment dels permisos és:

- 1r maternitat
- 2n paternitat
- 3r les dues setmanes addicionals

Si l'altre progenitor no genera permís de maternitat, el permís de paternitat es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins a setze setmanes després del part.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el certificat de naixement, adopció o acolliment i, si escau, resolució de maternitat de l'altre progenitor.

- 9.2.14. Per **lactància d'un fill més petit de dotze mesos**. La lactància d'un fill més petit de dotze mesos dóna dret a una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada, o en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret el pot exercir indistintament qualsevol dels progenitors, en cas que tots dos treballin.

La treballadora o treballador també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent.





Aquest permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

**Justificació** del permís de lactància. Aquest permís es demana via sol·licitud al Portal de l'Empleat i cal justificar que l'altre progenitor ha generat el permís de maternitat, aportant la resolució de l'INSS, i que no gaudeix del permís per lactància mitjançant un certificat de l'empresa on treballi, en cas que treballés

- 9.2.15. El permís **per atendre fills o filles prematurs** o que per qualsevol altra causa hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part. La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries amb la percepció de les retribucions íntegres.

Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el justificant emès pels serveis mèdics.

- 9.2.16. Els permís **per atendre fills o filles discapacitats**, per a la parella progenitora, consisteix a gaudir, conjuntament de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el document acreditatiu de reconeixement de la discapacitat.

- 9.2.17. El **permís prenatal**, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.
- Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadopció tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent i fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada laboral.

Així mateix, qualsevol treballador o treballadora té dret a absentar-se de la feina per sotmetre's a tècniques de fecundació o reproducció assistida durant el temps necessari per a l'aplicació d'aquestes tècniques i prèvia justificació de la necessitat de fer-ho dins la jornada laboral.

- 9.2.18. El permís **per situacions de violència de gènere**, per a les víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord



amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents, o a l'oficina del Centre d'Informació i Recursos per a la Dona (CIRD). Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar l'informe dels serveis socials, de la policia, dels serveis mèdics o del Centre d'Informació i Recursos per a la Dona (CIRD).

- 9.2.19. El permís **per assistir a visites o proves mèdiques** durant el temps indispensable per assistir-hi. També en el cas que el treballador o treballadora hagi d'acompanyar un fill o filla menor d'edat i familiars de primer grau que hagin estat reconeguts per l'organisme oficial com a persones dependents, el temps indispensable per assistir a visites o proves mèdiques. Ambdues es justificaran mitjançant un informe expedit pel personal mèdic del sistema català de salut o les institucions sanitàries de la Seguretat Social, o si de cas, pel personal mèdic dels serveis mèdics privats.

En el cas que hagi d'acompanyar un familiar, se li concedirà el permís corresponent perquè hi pugui assistir. Aquest període no és computable com de treball efectiu.

A l'efecte de **justificar** el permís, cal aportar el justificant que s'ha realitzat la visita, on consti el nom del treballador o treballadora com a acompanyant i l'hora de la visita o prova.

- 9.2.20. **Per raons de guarda legal**, quan un treballador/a tingui la cura directa d'algun menor de menys de dotze anys, d'una persona gran que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Té el mateix dret qualsevol treballador/a que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

- 9.2.21. Si necessita **atendre la cura d'un familiar de primer grau**, qualsevol treballador/a té dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, i s'ha de respectar, en tot cas, el termini màxim d'un mes.

A l'efecte de **justificar** el permís, caldrà aportar informe de facultatiu mèdic dels serveis de salut pública o privada on consti que el familiar pateix una **malaltia molt greu**.



- 9.3. Tots els permisos que requereixin justificant, s'aportarà al Portal del Empleat el mateix dia de la reincorporació al lloc de treball.

#### DESÈ.- CONCILIACIÓ FAMILIAR

Es d'aplicació el contingut de Llei 8/2006 en matèria de conciliació familiar a tot el personal en plantilla que desenvolupi la seva feina a Granollers Escena SL ,

#### ONZÈ.- REQUISITS D'ACCÉS A LES PLACES DE LA PLANTILLA DE GRANOLLERS ESCENA S.L.

- 11.1. Granollers Escena, S.L. té previst aprovar, en el Consell d'Administració del proper dia 10 de Maig de 2018, les condicions d'accés i experiència mínima necessària per ocupar cada lloc de treball de la plantilla actual i que és detallat en el quadre de l'Annex 2.
- 11.2. Els aspirant a una plaça nova en la societat Granollers Escena, S.L. hauran de formalitzar un procés que garantirà la lliure concurrència i igualtat d'oportunitats a través d'unes proves consistents en:
1. Valoració del currículum de l'aspirant
  2. Prova escrita ( opcional )
  3. Entrevista personal puntuable.

#### DOTZÈ.- BESTRETES I PRÉSTECES

- 12.1. Tot/a treballador/a pot sol·licitar una bestreta del salari meritat, tal com estableix la normativa general d'Estatut de Treballadors
- 12.2. També poden sol·licitar préstecs, per un valor màxim :
- Del sou, fins a la quantitat de 1.500 euros, amb un límit global mensual, per a tota l'empresa de 7.200 euros, que es retornaran en un termini màxim de 12 mesos.
  - D'avançament de la següent paga extraordinària, en el moment en què es produeixi la meritació, sempre que en sigui justificada la necessitat i la urgència.
- 12.3. No es podrà sol·licitar un nou préstec fins que estigui liquidat l'anterior.
- 12.4. A mesura que els diners es retornin, tornaran a formar part de la borsa inicial.
- 12.5. En el cas de personal laboral temporal, la devolució s'ha de produir abans de l'acabament del seu contracte.
- 12.6. En el cas de préstecs s'aplicarà normativa de cotització i tributació corresponent.



## TRETZÈ.- PROTOCOLS DE PREVENCIÓ I ABORDATGE D'ASSETJAMENT I DE PREVENCIÓ PER A LA EXPOSICIÓ DE TEMPERATURES EXTREMES DE CALOR

En compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals "Llei 31/1995 de 8 de Novembre" i la seva reforma "Llei 54/2003 de 12 de Desembre, Granollers Escena, S.L. incorpora els protocols annexos a aquesta normativa per a la prevenció i abordatge d'assetjament, de conductes violentes i de prevenció per a l'exposició de temperatures extremes de calor.

## CATORZÈ.- VALIDESA I REVISIÓ DE NORMES I ALTRES DISPOSICIONS.

- 14.1. Si no s'indica el contrari tota acció que requereixi de l'aprovació expressa Es refereix a una aprovació formal i expressa del gerent.
- 14.2. El gerent requerirà, en cas que ho cregui convenient, el parer dels comandaments entremetjats per ajudar-se en prendre les decisions.
- 14.3. La present NORMATIVA té una validesa d'un any, prorrogable anualment fins a publicació de nou Conveni Col·lectiu d'Espectacles de Catalunya.
- 14.4. Es crearà una Comissió de seguiment de la present NORMATIVA formada pel gerent i dos representants dels treballadors de l'empresa escollits entre ells per sufragi universal que es constituirà en el moment de la signatura de la present normativa.
- 14.5. El contingut de les presents normes és aplicable a tot el personal que desenvolupi la seva feina a Granollers Escena SL, també al personal que ho faci en provisió de comissió de servei o d'altres similars estaran subjectes a la totalitat d'aquesta normativa.



## DISPOSICIÓ FINAL:

1. A partir de la signatura del present pacte, resten anul·lades i sense efectes l'anterior pacte de data 19 de desembre de 2006 i 28 de gener de 2008 i la del 23 de desembre de 2010 i 9 de maig de 2018.
2. L'aplicació d'aquests pactes estaran supeditats a l'aprovació o ratificació del corresponent Consell d'Administració de la Societat Municipal G.E.,S.L.

I perquè així consti signen les parts el present document i els seus annexes en exemplar duplicat amb la presència del secretari de la societat que dóna fe de l'acte en la data i lloc que s'assenyala a l'encapçalament.

Carles Ribell i Toledano

NIF: [REDACTED]

Laura Llamazares Vadillo

[REDACTED]

Eva Chaparro i Marimón

NIF: [REDACTED]

M<sup>a</sup> José López Frías

[REDACTED]

Francesc Viaplana Medalla

NIF: [REDACTED]

Montserrat Casas Bonafont

[REDACTED]

Lídia García Ruz

NIF: [REDACTED]

Vicenç Sáez de Tejada i Escandón

[REDACTED]



Sílvia Emilio Pou  
NIF: [REDACTED]

Maria del Carmen Espejo Gañan  
[REDACTED]

Tracy Sirés Neal  
NIF: [REDACTED]

Susana Mateo Mayoral  
[REDACTED]

Clara Martínez Clavell  
NIF: [REDACTED]