



RESOLUCIÓ, de 10 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya SA., per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 25100232012021).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya SA. (codi de conveni núm. 25100232012021), subscrit per les parts negociadores el 29 d'octubre de 2025, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit inferior al d'empresa de l'explotació de Boí Taüll, de l'empresa Actius de Muntanya SA., per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 25100232012021), al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida, amb el compliment previ dels tràmits pertinents

La directora dels Serveis Territorials a Lleida



CONVENI COL·LECTIU D'ÀMBIT INFERIOR AL D'EMPRESA DE L'EXPLOTACIÓ DE
BOÍ TAÜLL DE L'EMPRESA ACTIUS DE MUNTANYA, SA PER ALS ANYS 2025 –
2026

Codi de conveni 250100652021

<u>Disposicions preliminars</u>	7
<u>Disposició preliminar primera. Determinació de les parts que subscriuen el Conveni, legitimitació i eficàcia.</u>	7
<u>Disposició preliminar segona. Principis generals que han regit la negociació del conveni col·lectiu.</u>	7
<u>CAPÍTOL 1</u>	9
<u>Àmbit d'aplicació, denúncia, pròrroga, vigència i Comissió paritària del conveni</u>	9
<u>Article 1.1: Àmbit de negociació i àmbits d'aplicació</u>	9
<u>Article 1.2: Vigència, denúncia, pròrroga i durada</u>	9
<u>Article 1.3: Comissió paritària</u>	10
<u>CAPÍTOL 2</u>	11
<u>Prelació de normes, vinculació a la totalitat i absorció i compensació</u>	11
<u>Article 2.1: Prelació de normes</u>	11
<u>Article 2.2: Vinculació a la totalitat i naturalesa de les condicions pactades</u>	11
<u>Article 2.3: Compensació i absorció</u>	11
<u>CAPÍTOL 3</u>	12
<u>Organització del treball i classificació professional</u>	12
<u>Article 3.1: Grups professionals</u>	12
<u>Article 3.2: Definició dels grups professionals</u>	12
<u>Article 3.3: Polivalència de funcions</u>	16
<u>Article 3.4: Evolució professional del grup professional F</u>	16
<u>CAPÍTOL 4</u>	17
<u>Formació</u>	17
<u>Article 4.1: Pla de formació</u>	17
<u>Article 4.2: Informació del Pla de Formació</u>	17
<u>Article 4.3: Formacions per al reciclatge professional</u>	17
<u>Article 4.4: Formació professional per a l'ascens o millora professional</u>	18
<u>Article 4.5: Oferta formativa</u>	18
<u>Article 4.6: Formació a distància</u>	18
<u>Article 4.7: Producte de Formació a FGC FLEX</u>	19



<u>Article 4.8: Reconeixement Professional</u>	19
<u>Article 4.9: Formació Professional Dual i en alternança</u>	19
<u>Article 4.10: Finançament de la formació</u>	20
<u>Article 4.11: Transformació de llocs de treball per digitalització: <i>reskilling</i> i <i>upskilling</i></u>	20
<u>CAPÍTOL 5</u>	21
<u>Provisió de llocs de treball i mobilitat</u>	21
<u>Article 5.1: Ingressos</u>	21
<u>Article 5.2: Contractació</u>	21
<u>Article 5.3: Període de prova</u>	22
<u>Article 5.4: Criteris de crida i bosses de treball</u>	23
<u>Article 5.4.1: Criteris de crida</u>	23
<u>Article 5.4.2: Bosses de treball</u>	25
<u>Article 5.5: Cobertura de vacants:</u>	25
<u>Article 5.6: Participació de les persones treballadores de Línies Metropolitanas (LMT) en els processos de selecció interna de cobertura de vacants d'AMSA SA. Acord de reciprocitat</u>	27
<u>Article 5.7: Informació de les convocatòries</u>	27
<u>Article 5.8: Incompatibilitats</u>	28
<u>CAPÍTOL 6</u>	29
<u>Estructura retributiva, percepcions salarials i extrasalarials</u>	29
<u>Article 6.1: Salari</u>	29
<u>Article 6.2: Paques extraordinàries</u>	29
<u>Article 6.3: Complement personal</u>	29
<u>Article 6.4: Premi d'antiguitat</u>	30
<u>Article 6.5: Incrementos periòdics d'antiguitat</u>	30
<u>Article 6.6: Hores extraordinàries</u>	31
<u>Article 6.7: Gratificacions vinculades a la realització de les vacances</u>	31
<u>Article 6.7.1: Borsa de vacances</u>	31
<u>Article 6.7.2: Complement de vacances fora de la temporada d'estiu</u>	31
<u>Article 6.8: Dietes</u>	31
<u>Article 6.9: Plus de nocturnitat</u>	32
<u>Article 6.10: Plus de canvi de torn</u>	32
<u>Article 6.11: Plus major dedicació, major aflluència i festiu oficial especial</u>	32
<u>Article 6.12: Fallida de moneda</u>	32
<u>Article 6.13: Plus neu artificial</u>	32



<u>Article 6.14: Plus d'Activitat Estacional per Activitat Turística</u>	32
<u>Article 6.15: Plus desencadenament d'allaus</u>	33
<u>Article 6.16: Plus explotació d'esquí</u>	33
<u>Article 6.17: Plus disponibilitat del personal d'Instal·lacions</u>	33
<u>El personal d'Instal·lacions percebrà l'import mensual indicat en l'annex econòmic en concepte de disponibilitat a causa d'avaries, emergències o incidències en el temps de descans del dinar.</u>	33
<u>Article 6.18: Plus dedicació durant la pausa del dinar</u>	33
<u>Article 6.19: Guàrdies de manteniment</u>	33
<u>Article 6.20: Excés de jornada del personal temporer i amb prestació no continuada durant l'any</u>	33
<u>Article 6.21: Descans no efectuat fi de temporada</u>	33
<u>CAPÍTOL 7</u>	34
<u>Botes i esquís</u>	34
<u>Article 7.1: Botes</u>	34
<u>Article 7.1.1: Botes d'esquí</u>	34
<u>Article 7.1.2: Botes de descans</u>	35
<u>Article 7.1.3: Botes de Trekking</u>	35
<u>Article 7.2: Esquís</u>	36
<u>Article 7.2.1: Manteniment dels esquís</u>	36
<u>Article 7.2.2: Qualitat dels esquís segons especialitat</u>	36
<u>Article 7.2.3: Reposicions estimades dels esquís</u>	37
<u>CAPÍTOL 8</u>	38
<u>Jornada, descans i vacances</u>	38
<u>Article 8.1: Jornada laboral</u>	38
<u>Article 8.2: Descans setmanal, descans entre jornades i descans durant la jornada de treball</u>	38
<u>Article 8.3: Calendari laboral i quadres de servei mensuals</u>	38
<u>Article 8.4: Vacances</u>	39
<u>Article 8.5: Modificació de descansos</u>	39
<u>CAPÍTOL 9</u>	40
<u>Regulació del treball no presencial per a l'agrupació funcional d'Administració</u>	40
<u>Article 9.1: Treball no presencial per a l'agrupació funcional d'Administració</u>	40
<u>CAPÍTOL 10</u>	42
<u>Permisos</u>	42
<u>Article 10.1: Permisos retribuïts</u>	42



<u>Article 10.1.1: Permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet,</u>	42
<u>Article 10.1.2: Permís per intervenció quirúrgica sense hospitalització i sense que requereixi repòs domiciliari d'un familiar en primer grau de consanguinitat, del cònjuge o de la parella de fet.</u>	43
<u>Article 10.1.3: Permís per defunció de cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat</u>	43
<u>Article 10.1.4: Graus de consanguinitat i afinitat</u>	44
<u>Article 10.1.5 Justificació de la identitat</u>	44
<u>Article 10.2: Permís per matrimoni i registre de parella de fet</u>	45
<u>Article 10.3: Permís per trasllat de domicili habitual</u>	45
<u>Article 10.4: Permís retribuït acumulat per tenir cura de lactant</u>	46
<u>Article 10.5: Assignació de descans a compte de la persona treballadora en cas de matrimoni d'un fill/a</u>	46
<u>Article 10.6: Visites mèdiques</u>	47
<u>CAPÍTOL 11</u>	48
<u>Jubilacions i beneficis socials</u>	48
<u>Article 11.1: Jubilació</u>	48
<u>Article 11.1.1: Jubilació forçosa a l'edat igual o superior als 68 anys</u>	48
<u>Article 11.1.2: Jubilació forçosa a l'edat ordinària de jubilació</u>	48
<u>Article 11.1.3: Jubilació parcial</u>	49
<u>Article 11.1.4: Jubilació i envelliment actiu</u>	49
<u>Article 11.2: Complement d'Incapacitat Temporal</u>	49
<u>Article 11.3: Assegurança de vida i accidents</u>	49
<u>Article 11.4: Fons d'ajuda social</u>	50
<u>Article 11.5: Avançament de nòmina</u>	50
<u>Article 11.6: Bestreta reintegrable</u>	50
<u>Article 11.7: Pla de retribució flexible FGC FLEX</u>	50
<u>CAPÍTOL 12</u>	51
<u>Igualtat i no discriminació</u>	51
<u>Article 12.1: Igualtat i no discriminació</u>	51
<u>Article 12.2: Protecció integral contra la violència de gènere</u>	51
<u>Article 12.3: Bretxa salarial</u>	52
<u>CAPÍTOL 13</u>	53
<u>Seguretat i Salut</u>	53



<u>Article 13.1: Seguretat i prevenció de riscos en el treball</u>	53
<u>Article 13.2: Igualtat de tracte i prevenció de l'assetjament sexual per raó de gènere</u>	53
<u>Article 13.3: Comitè de Seguretat i Salut</u>	54
<u>Article 13.4: Reunió de coordinació intercentres en matèria de prevenció de riscos laborals a les explotacions d'esquí</u>	54
<u>CAPÍTOL 14</u>	56
<u>Matèria disciplinària</u>	56
<u>Article 14.1: Matèria disciplinària</u>	56
<u>CAPÍTOL 15</u>	57
<u>Drets de representació col·lectiva</u>	57
<u>Article 15.1: Drets d'informació i participació. Crèdit horari</u>	57
<u>Article 15.2: Quota sindical</u>	57
<u>Article 15.3: Drets sindicals</u>	57
<u>Disposició transitòries</u>	58
<u>Disposició addicional</u>	58
<u>Disposició final</u>	58
<u>Annex econòmic</u>	59



Disposicions preliminars

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

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

2.- Les esmentades parts ostenten i es reconeixen recíprocament la representativitat requerida en el títol III del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i, per tant, la seva plena legitimació per a subscriure un Conveni Col·lectiu d'àmbit inferior al d'empresa (article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, ET en endavant).

3.- En aquest sentit, aquest Conveni Col·lectiu està dotat de l'eficàcia jurídica i força d'obligar que la Constitució i la Llei li confereixen, incorporant, amb tal caràcter, la regulació de les condicions laborals bàsiques per a totes les persones treballadores incloses expressament en el seu àmbit personal d'aplicació, excloent-ne de forma expressa la resta.

Disposició preliminar segona. Principis generals que han regit la negociació del conveni col·lectiu.

Ambdues parts signants d'aquest conveni manifesten que aquesta negociació ha estat desenvolupada d'acord amb els principis de la negociació lliure, voluntària i de bona fe impulsats per la Organització Internacional del Treball (OIT) i es regirà, en el seu desplegament, per la voluntat d'aplicar, especialment, els valors i criteris següents:

Que l'accés a l'ocupació i la promoció professional es facin efectives mitjançant uns sistemes que garanteixin la publicitat, transparència, igualtat, mèrit i capacitat així com la imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció, regint-se igualment pel principi de celeritat, tenint per finalitat atendre raons expressament justificades de necessitat i urgència.

Que es garanteixi la formació contínua i l'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals de les persones treballadores en els termes que es pactin de forma expressa en aquest conveni col·lectiu (article 23 ET).

Que les relacions laborals es desenvolupin amb ple respecte de la intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

Que es garanteixi el dret a la no discriminació en l'àmbit de les relacions laborals per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social (article 17 ET).

Que s'adoptin mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal i laboral, respectant el temps de descans i vacances en la utilització de les tecnologies de la comunicació.



Que es garanteixi la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.

Que es faci efectiu el dret a rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Que s'impulsin mesures efectives per afavorir la igualtat entre homes i dones i garantir la plena igualtat salarial.

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



CAPÍTOL 1

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

Article 1.1: Àmbit de negociació i àmbits d'aplicació

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

1.1.2.- Aquest conveni inclou al seu àmbit funcional a tot el personal amb vinculació laboral a l'empresa referit a l'apartat 1.1.1 d'aquest article i que presti serveis en l'àmbit determinat al mateix apartat, amb l'excepció del personal d'Alta Direcció que es regirà d'acord amb allò que estableixen els seus propis contractes i també el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost.

Article 1.2: Vigència, denúncia, pròrroga i durada

1.2.1.- Aquest conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2025 i n'estendrà la vigència fins al 31 de desembre de 2026, excepte en aquells aspectes en què expressament es determini una vigència diferent, de conformitat amb el que disposen els articles 86.1 i 90 de l'ET.

1.2.2.- La denúncia per a la revisió del Conveni s'efectuarà per escrit entre els 120 i els 30 dies anteriors a la data del seu venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrroques.

La denúncia es podrà efectuar per l'empresa o per la representació legal de les persones treballadores, i s'haurà de comunicar convenientment a l'autoritat laboral.

1.2.3.- El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i/o qualsevol de les seves pròrroques, en els seus propis termes, pel període d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia en la forma indicada.

1.2.4.- Les parts acorden que, arribat el termini d'un any a comptar de la denúncia sense que s'hagi acordat un nou conveni, el Conveni col·lectiu d'aplicació no perdrà la seva vigència i mantindrà tots els seus efectes fins que s'aprovi un Conveni col·lectiu que el substitueixi.

1.2.5.- En cas de denúncia, la Comissió negociadora del nou Conveni Col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en la qual el Conveni sigui denunciat en la forma prevista. Actuaran en qualitat de president/a, si escau, i secretari/a d'aquesta les persones que els membres de la comissió acordin per majoria de cadascuna de les representacions.

1.2.6.- No obstant la regulació continguda en el present article, es tindrà en compte també l'article 2.2 en quant a la vinculació a la totalitat de les condicions pactades i l'equilibri necessari entre les mateixes.



Article 1.3: Comissió paritària

1.3.1.- S'estableix una Comissió mixta i paritària, formada per un màxim de dos membres de la part empresarial i dos membres per part de la representació social signant del conveni.

1.3.2.- Queden encomanades a la Comissió paritària, la vigilància, interpretació i seguiment de les normes contingudes en el present Conveni Col·lectiu.

A més de les citades funcions, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitats per aplicació de preceptes del present Conveni, qualsevol de les parts signants del mateix sol·licitarà la immediata reunió de la Comissió paritària a l'efecte d'oferir la seva mediació, interpretar el Conveni amb caràcter previ a qualsevol altre òrgan administratiu o jurisdiccional, i oferir el seu arbitratge, si és el cas. Els promotors del conflicte col·lectiu, en tot cas, remetran per escrit al Carrer dels Vergós, 44 08017 Barcelona, seu d'aquesta Comissió paritària, el detall de la controvèrsia o dubte suscitat i, intentat sense acord l'obligat tràmit interpretatiu davant la Comissió o transcorreguts set dies hàbils des de la sol·licitud sense que s'hagi celebrat, quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional corresponent.

1.3.3.- La Comissió paritària regulada en aquesta clàusula decidirà, mitjançant resolució motivada en el termini màxim de set dies, i prèvia audiència per escrit d'ambdues parts, els supòsits de discrepància que se suscitin en l'àmbit funcional del conveni entre els representants legals de les persones treballadores i la direcció de l'Explotació en els casos de possible inaplicació de les condicions de treball del Conveni, que preveu l'apartat 3 de l'article 82 de l'ET.

En igual forma intervindrà la Comissió paritària per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors així com en els casos de discrepàncies sorgides en els períodes de consultes dels articles 40, 47 i 51 de l'ET.

Quan la intervenció de la Comissió paritària finalitzi sense acord, quant a la inaplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 del text refós de la Llei de l'ET, les parts hauran de recórrer als procediments que s'estableixin a aquest respecte als acords interprofessionals, d'àmbit estatal o autonòmic, conforme el que estableix el citat article.

D'acord amb el contingut de l'article 85 del text refós de la Llei de l'ET qualsevol discrepància en el si de la Comissió paritària en el tractament de totes les qüestions que se'ls pugui plantejar d'acord amb les seves competències, es podrà sotmetre als procediments de mediació i conciliació establerts als acords interprofessionals d'àmbit autonòmic previstos en cada moment.

1.3.4.- La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les parts que han signat el Conveni.

En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de set dies laborables, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la



documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser d'un mínim de 2 dies laborables.

CAPÍTOL 2

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

Article 2.1: Prelació de normes

Les normes que conté el present Conveni regularan amb caràcter preferent les relacions entre l'empresa i les persones treballadores compreses en el seu àmbit, amb observança dels principis de legalitat i jerarquia normativa. En allò que no és previst, hom s'ajustarà a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions d'aplicació.

Article 2.2: Vinculació a la totalitat i naturalesa de les condicions pactades

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En cas que l'autoritat laboral, a l'empara de l'art. 90.5 de l'ET, efectuï control de legalitat o les parts interessades impugnin el conveni davant dels tribunals i que la conseqüència sigui la nul·litat o anul·labilitat total o parcial d'algun article, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada o, en el seu cas, establir mesures compensatòries per tal de restablir l'equilibri d'allò acordat.

Article 2.3: Compensació i absorció

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

2.3.2.- Aquestes condicions també són absorbibles, fins on arribin i en còmput anual, pels augments que en el futur poguessin establir-se en virtut de preceptes legals, convenis col·lectius, contractes individuals de treball i per qualssevol altres causes, amb l'única excepció d'aquells conceptes que expressament fossin exclosos d'absorció en el text del present Conveni.



CAPÍTOL 3 Organització del treball i classificació professional

Article 3.1: Grups professionals

El personal de plantilla es distribueix en quatre agrupacions funcionals segons les seves tasques:

Comandaments, Administració, Tècnics Especialistes i Instal·lacions i es classifica en vuit grups professionals d'acord amb les funcions que tenen assignades.

Article 3.2: Definició dels grups professionals

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

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

Definició de les agrupacions funcionals i dels grups professionals:

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

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

El personal inclòs en aquest grup té la responsabilitat de l'organització dels treballs que li són encomanats, i de la seguretat del personal al seu càrrec. Aquest personal respon, en general, de la correcta execució de les feines dutes a terme pel personal al seu càrrec; però també són incloses, com a pròpies d'aquesta agrupació funcional, les tasques consistents a realitzar directament el treball.

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



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

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

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

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

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

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

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

El personal de plantilla queda classificat en els següents GRUPS PROFESSIONALS:

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

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



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

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

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

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

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

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

En aquest subgrup s'inclouen les següents especialitats:

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

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

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:



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

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

En aquest subgrup professional s'inclouen les següents especialitats:

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

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

En aquest grup professional s'inclouen les següents especialitats:

- La vigilància i el control d'accessos a les instal·lacions de l'empresa.
- La neteja del material i/o les instal·lacions de l'empresa.
- Les tasques de suport a l'atenció al client en dependències, taquilles, instal·lacions i d'altres.



- Les activitats complementàries a l'administració, comercial, vendes, lloguer d'esquí i d'altres.
- Els treballs de recolzament en magatzems, botigues o d'altres.
- Els treballs de recolzament en manteniment, instal·lacions i altres dependències de l'estació d'esquí.

Article 3.3: Polivalència de funcions

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

Article 3.4: Evolució professional del grup professional F

El personal de grup professional F, passat un temps mínim de dues temporades a partir de la data d'inici al treball a l'empresa i després d'acreditar que ha assolit les competències requerides, canviarà al grup professional E2. L'acreditació es farà a través d'un informe emès per la persona responsable de l'explotació. Si no supera els requisits per al grup professional E2 es mantindrà al grup F fins a la superació.

En el cas del personal de màquines trepitjaneus, addicionalment a l'anterior, promocionarà a grup professional E1 a partir de la quarta temporada, després d'acreditar que ha assolit les competències requerides per al grup professional E1. Si no supera els requisits per al grup professional E1 es mantindrà al grup E2 fins a l'assoliment d'aquests requisits. L'acreditació es farà a través d'un informe emès per la persona responsable de l'explotació.



CAPÍTOL 4 Formació

Article 4.1: Pla de formació

L'empresa elaborarà un Pla de formació anual que s'informarà a la Comissió de formació. Aquest Pla de formació anirà acompanyat d'una Memòria de formació que contindrà dades globals de l'exercici anterior.

El Pla de formació inclourà tota la formació referida a:

- Plans d'entrenament i actualització de coneixements i competències tècniques i transversals.
- Adquisició de nous coneixements per avançar-nos a noves necessitats derivades de la transformació digital i de la implantació de noves tecnologies.
- Formació requerida per necessitats de canvis d'activitat per obsolescència de determinades funcions i creació de noves professions.
- Planificació de cursos de formació per l'obtenció de les habilitacions a funcions necessàries per la cobertura de l'activitat.

Amb l'objectiu de consolidar una igualtat real i efectiva entre les dones i els homes que presten serveis, el Pla de formació inclourà accions específiques per tal que es garanteixi que en els col·lectius en els quals les dones estiguin subrepresentades la seva participació en les citades accions formatives sigui, com a mínim, proporcional al percentatge que representin sobre el col·lectiu global al qual es destinin les diferents accions formatives amb la intenció última d'igualar els percentatges d'ocupació entre dones i homes de cada col·lectiu. En aquelles accions formatives que hi hagi un nombre màxim de places establert, les dones tindran preferència per fer la citada formació segons les condicions descrites anteriorment.

Article 4.2: Informació del Pla de Formació.

El Pla de Formació es donarà a conèixer a la representació legal dels treballadors/es i es recolliran les seves propostes, en atenció al tercer paràgraf de l'article 64.5 de l'ET.

Article 4.3: Formacions per al reciclatge professional

Els plans d'entrenament permanent i/o reciclatges formatius seran de caràcter obligatori i inclouran formació per adaptar el personal a les noves tecnologies introduïdes, nous requeriments del lloc, canvis organitzatius, millores en la seguretat individual i col·lectiva o d'altres relacionats amb l'actualització de coneixements o habilitats professionals. Aquestes accions s'inclouran ens els Plans de formació de l'empresa.

La formació es farà dins de la jornada laboral. En cas que no sigui possible, i si els cursos són considerats obligatoris, seran compensats amb una gratificació que es calcularà al mateix preu que l'hora ordinària.



En la formació professional adreçada a àrees concretes s'oferirà la participació voluntària de persones d'altres àrees, en la mesura de les possibilitats de l'organització del treball i fora de la jornada laboral.

Article 4.4: Formació professional per a l'ascens o millora professional

La formació professional per a l'ascens o millora professional és la que imparteix promou l'empresa per habilitar en determinades professions o que permet accedir a noves places.

Aquesta formació, de caràcter voluntari, s'hi opta a través de convocatòries internes i es realitzarà íntegrament fora de jornada laboral.

Article 4.5: Oferta formativa

L'oferta formativa contindrà cursos oberts destinats a la millora de competències (tècniques, corporatives, negoci, relació), sempre orientats a la capacitat, actualització, reciclatge i desenvolupament professional o personal.

Cursos oberts:

- Formació transversal (a totes les àrees), com ara contractació pública, Office, SAP, etc.
- Visites formatives a diferents dependències i activitats professionals.
- Formació de desenvolupament personal adreçada al benestar emocional o a l'ampliació de coneixements professionals.
- Cursos de llarga durada de formació d'alta especialització.
- Formació professional reglada com ara cicles formatius o altres estudis acadèmics.
- Formació d'idiomes per potenciar el coneixement de llengües estrangeres, especialment l'anglès.

En aquesta línia, per mitjà del conveni amb el departament d'ensenyament, s'oferirà la possibilitat de realitzar el Cicle formatiu de Grau Mitjà d'emergències sanitàries mitjançant l'Institut Obert de Catalunya (IOC) amb el reconeixement acadèmic de l'experiència professional.

L'àrea de Talent, Lideratge i Cultura vetllarà per una distribució equitativa i proporcional dels recursos.

Article 4.6: Formació a distància

Com a metodologia formativa i d'aprenentatge s'introduiran metodologies que puguin impartir-se a distància per facilitar l'assistència del personal que, per les característiques de l'activitat presenta una àmplia dispersió geogràfica. A aquests efectes s'impulsarà l'adaptació dels materials didàctics, les aules de formació i la preparació del personal formador per garantir la qualitat d'aquesta formació i l'adequada transmissió de coneixements.



Alhora es disposarà d'una plataforma de formació en línia, oberta a totes les persones treballadores, que voluntàriament pugui accedir a una oferta de cursos tècnics, de noves tecnologies, de productivitat, d'idiomes i d'habilitats i benestar personal.

Article 4.7: Producte de Formació a FGC FLEX

Un dels productes inclosos en el Pla de Retribució Flexible FGC FLEX és la Formació relacionada amb el lloc de treball.

La realització del curs està supeditada a autorització per part de la persona responsable de Formació de l'àrea de Desenvolupament Humà, donat que el curs ha d'estar relacionat amb el lloc de treball o amb el desenvolupament de la carrera professional de la persona treballadora.

El pagament d'aquesta formació es realitza a través de la nòmina de la persona treballadora però s'obté un benefici fiscal atès que l'import anual destinat a formació està exempt de tributació. La factura del curs ha d'anar sempre a nom d'FGC.

Article 4.8: Reconeixement Professional

S'oferirà obtenir el reconeixement de l'experiència professional que permeti capitalitzar els anys de treball en forma d'un títol reglat oficial o un certificat de professionalitat.

Els certificats de professionalitat són acreditacions oficials a nivell estatal i europeu que s'obtenen mitjançant una formació pautaada, de la que es pot convalidar una part realitzant el reconeixement previ de l'experiència professional.

Conjuntament amb el Departament d'Educació, també existeix la possibilitat d'obtenir el reconeixement acadèmic de l'experiència professional, que un cop s'ha obtingut, permet accedir a les titulacions de formació professional amb currículums adaptats i capitalitzar els anys de treball en forma d'un títol reglat oficial.

Les despeses del procés de reconeixement de l'experiència aniran a càrrec de l'empresa. Les despeses de la formació que s'hagi de realitzar per l'obtenció del títol o acreditació aniran també a càrrec de l'empresa.

Article 4.9: Formació Professional Dual i en alternança

L'empresa promourà convenis per impulsar la formació professional en alternança i dual per establir una major relació i corresponsabilitat entre els centres de formació professional i el procés formatiu dels/ de les alumnes.

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



d'aprofitament, cobertura d'accidents, durada i import de la beca, entre d'altres elements del conveni.

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

En aquest tipus de formació es posarà especial èmfasi en la promoció de la igualtat efectiva entre dones i homes, en la inclusió i en la diversitat.

Article 4.10: Finançament de la formació

L'empresa es farà càrrec dels costos externs del Pla de formació i la formació obligatòria es podrà fer dins de jornada laboral o fora de jornada laboral amb l'abonament d'hores extraordinàries o sumades al còmput d'hores anuals.

La formació de l'oferta formativa s'haurà de realitzar íntegrament fora de la jornada laboral, és a dir, les hores lectives seran a càrrec de la persona treballadora.

En el moment de l'aprovació del curs i acceptació per part de la persona interessada quedarà assolit el compromís d'assistència i aprofitament del curs i, en el cas d'incompliment dels compromisos, haurà de retornar a l'empresa les despeses íntegres de la seva inscripció.

En el cas de cursos que s'aprovin i el seu cost sigui superior a 4.000 €, l'empresa es farà càrrec del 75% de la despesa i la persona treballadora haurà de fer-se càrrec del 25% restant. En aquests casos, aquesta haurà de subscriure, a més, un pacte de permanència empresarial.

En els cursos de caràcter voluntari no es finançaran ni les despeses de viatges ni d'allotjament, ni material didàctic extra o facilitat en format digital derivades de la realització de les activitats formatives.

Article 4.11: Transformació de llocs de treball per digitalització: *reskilling* i *upskilling*

La transformació digital generarà, en els propers anys, la modificació d'alguns llocs de treball que es mantindran però que requeriran de l'adquisició de noves competències (*upskilling*) i la transformació i creació de noves professions (*reskilling*).

Aquesta nova realitat laboral requerirà de l'adaptació de les persones actualitzant o adquirint noves competències. Caldrà, per tant, establir sistemes d'avaluació de competències i elaborar plans de formació específics. Aquests processos s'hauran d'informar i/o pactar amb la representació de les persones treballadores.



CAPÍTOL 5 Provisió de llocs de treball i mobilitat

AMSA SA vetllarà per la igualtat de dones i homes en els seus processos de cobertura de vacants interns i externs.

Article 5.1: Ingressos

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

Els procediments de selecció del personal laboral seran públics, regint-se en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En el cas del personal laboral temporal es regirà igualment pel principi de celeritat, tenint per finalitat atendre raons expressament justificades de necessitat i urgència.

Els càrrecs compresos en els grups professionals del C al A seran nomenats per la Direcció de l'empresa, de conformitat amb el grau de responsabilitat i confiança que comporten. Això no obstant, hauran de superar les proves i entrevistes d'avaluació de competències que es determinin. En igualtat de condicions, tindran preferència les possibles candidatures del personal intern de l'empresa, sempre que reuneixin el perfil de competències per a desenvolupar les funcions requerides.

En les vacants que es produeixin en els grups professionals F a D1, les incorporacions de personal extern al grup FGC, únicament es podran produir quan el concurs intern, hagi resultat desert.

Pel que fa a la incorporació de persones amb discapacitat, s'estarà al que estableixi la normativa vigent, d'acord amb les característiques específiques dels llocs de treball que així ho permetin.

Article 5.2: Contractació

L'empresa, d'acord amb les seves necessitats i prenent en consideració la seva política d'ocupació, el relleu generacional i les mesures tendents a aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, podrà utilitzar qualsevol de les modalitats de contracte de treball que s'ajustin a la naturalesa de treball i/o activitat que es tracti i que siguin contemplades per la legislació laboral vigent de cada moment. Tanmateix, per la cobertura de vacants es preveuen diverses modalitats de contractació:

- Contractacions indefinides. La contractació de personal per a cobrir necessitats estructurals es farà mitjançant la modalitat de contractació indefinida, sempre que la taxa de reposició d'efectius ho permeti, segons les disponibilitats pressupostàries previstes en la legislació bàsica d'aplicació.
- Contractacions fixes discontinues. La cobertura de necessitats que es generen per feines de naturalesa estacional o vinculades a activitats productives de temporada es cobrirà amb personal de plantilla contractat mitjançant contractes fixes discontinus en la



mesura que la taxa de reposició d'efectius ho permeti, segons les necessitats pressupostàries previstes en la legislació bàsica d'aplicació.

- Contractacions temporals. Quan les necessitats de funcionament de centres i serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació personal en règim temporal, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents, sense que això impliqui cobertura de vacant.

Adicionalment, i en aplicació de la disposició addicional quarta del RDL 32/2021 o del que s'estableixi per la normativa legal vigent en cada moment, quan la taxa de reposició d'efectius no permeti subscriure contractes indefinits, es podran formalitzar contractes de substitució per cobrir temporalment els llocs de treball necessaris, essent la seva durada màxima la data en què finalitzi el procés de selecció per la seva cobertura definitiva, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en els termes establerts en la Llei 20/2021.

Excepcionalment es podran establir contractes de posada a disposició a través d'empreses de treball temporal en els supòsits contemplats en la legislació vigent. En cap cas es podran establir aquests contractes per la realització de funcions relacionades amb la seguretat atès que aquestes tasques es desenvolupen després d'una àmplia formació teòrico-pràctica i tenen repercussió amb la seguretat de la persona treballadora i sobre terceres persones.

Article 5.3: Període de prova

S'estableix un període de prova d'un any per al personal de nou ingress.

Les situacions d'absentisme legalment previstes que afectin a la persona treballadora interrompran el còmput del període de prova.

Per a les persones treballadores contractades a temps parcial, el còmput del període de prova tindrà en compte el nombre de jornades completes o les hores de treball efectiu d'una persona treballadora contractada a temps complet comparable.

No serà vàlid l'establiment d'un nou període de prova quan la persona treballadora hagi desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

En el cas del personal que treballa discontinuament, es considerarà superat el període de prova si passat un temps mínim de dues temporades a partir de la data d'inici al treball a l'empresa, la persona treballadora ha assolit les competències requerides del grup E2 (segons allò indicat en l'article 3.4). En cas contrari, no es considerarà superat el període de prova fins que no assoleixi aquesta capacitat i com a màxim un cop acumuli un any de prestació efectiva de servei.



Article 5.4: Criteris de crida i bosses de treball

Article 5.4.1: Criteris de crida

Personal de temporada d'hivern

a) Per tractar-se d'una activitat empresarial condicionada totalment per la situació climàtica i meteorològica i l'afluència de clients/es, on els períodes d'execució són indeterminats i no hi ha fixació concreta de començament i final de la temporada que, a títol orientatiu, s'estima que sigui, a mesura que es vagin obrint i tancant instal·lacions, el desembre i l'abril de cada any, respectivament. En aquest sentit, la duració efectiva del període d'activitat serà variant.

b) Prèviament a l'inici de la temporada d'hivern, es requerirà personal per formar part de l'equip de muntatge, aquest personal iniciarà la seva contractació abans de l'obertura de l'estació.

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

d) La crida es farà per escrit i amb la màxima antelació possible per garantir que la persona treballadora pugui incorporar-se al seu lloc de treball a la data indicada. Si l'antelació és inferior a 5 dies naturals, la persona treballadora s'incorporarà a la data comunicada i, en cas de no ser possible, la incorporació haurà de ser efectiva dins del termini dels 5 dies següents a la data inicial comunicada.

La crida es notificarà per carta certificada o per qualsevol altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada, inclòs com a mitjans vàlids les aplicacions de missatgeria habituals en els telèfons mòbils.

e) L'ordre de crida del personal de temporada, a l'inici de cada temporada d'hivern, es farà d'acord amb els següents criteris recollits a l'acta de 05 d'octubre de 2021 i que relacionen a continuació:

- S'establirà un ordre per cada especialitat dins de la temporada d'hivern tenint en compte que la persona responsable del grup s'haurà d'incorporar en primer lloc. L'empresa determinarà en cada moment el nombre de persones treballadores que es requereixin de cada especialitat.
- Dins de cada especialitat es considerarà el nombre de temporades d'hivern en l'especialitat des de l'antiguitat reconeguda a l'empresa.
- En el cas de coincidir en el nombre de temporades d'hivern es considerarà el nombre de dies de treball en l'especialitat durant d'hivern.
- A efectes de confeccionar l'ordre es descomptaran els períodes d'excedència voluntària i els trasllats a altres explotacions. En casos de personal que no ha treballat de manera consecutiva en temporades d'hivern, només se li tindran en compte les



temporades que hagi estat contractat (aquests períodes es descomptaran tant en l'antiguitat a l'empresa com en l'especialitat).

- En els casos d'excedència amb dret a reserva de lloc de treball, contemplats legalment, no es descomptaran els citats períodes a efectes de càlcul de l'ordre de crida (en el cas que es requereixi comptabilitzar el nombre de dies de treball d'alta es farà un mitjana dels tres anys immediatament anteriors i en el cas de no tenir tres anys del període que es disposi).

- En el cas de sol·licitud de baixa voluntària, sense excedència. En casos de reingrés a l'empresa per accés a noves vacants no es contemplaran períodes de treball anteriors a efectes d'incorporar-se a l'ordre de crida.

- Per acord entre l'empresa i el treballador/a es podrà negociar l'alteració en l'ordre de contractació per especialitat.

- En el cas que una persona sol·liciti un canvi d'especialitat iniciarà el còmput i passarà a ser el darrer de la llista de la nova especialitat i sempre entre el personal de plantilla estructural.

- En el cas que una persona canviï d'especialitat a una especialitat en la que ja havia estat, pel càlcul se li reconeixeran tots els períodes en la nova especialitat en que s'ubica.

f) En el cas de l'equip de muntatge es podran incorporar persones que procedeixen de diferents seccions, per ordre d'antiguitat, sempre que reuneixin els requisits de les necessitats inicials. Un cop iniciada la temporada aquestes persones s'incorporaran a les seves seccions.

g) Per les especials característiques de l'activitat i temporada si una persona treballadora, que porti més de tres temporades, en el moment de la crida, demanés aplaçar la incorporació s'acceptaria passant a cridar el següent. Això no obstant, si en el moment que es requerís la contractació de tot el personal de l'especialitat, la persona treballadora no hagués acceptat la seva incorporació, es donaria per rescindida la relació laboral.

Si la crida s'efectués amb posterioritat al 31 de desembre per motius climàtics o meteorològics i la persona treballadora sol·licités una excedència voluntària per motius personals, de forma excepcional, només per a la primera sol·licitud d'excedència (prorrogable per a una segona temporada) i per raó de les pròpies característiques de contractació i la estacionalitat de l'activitat que es du a terme, se li mantindrà la condició contractual per a la següent temporada.

Personal de temporada d'estiu

Les places vacants d'estiu s'hauran de publicar cada any durant la segona quinzena de març incloent els requisits de cada plaça.

Les persones que disposin dels requisits accediran a les places de la pròpia estació d'acord amb els següents criteris:



- 1) En primer lloc, la persona que la va ocupar la temporada anterior, és a dir, un cop adjudicada la plaça la persona té dret sobre la mateixa per posteriors temporades.
- 2) En segon lloc, entre les persones que ocupen a l'hivern la mateixa plaça o s'adjudicarà per l'ordre de la llista de crida de l'especialitat.
- 3) En tercer lloc, entre les persones que, reunint els requeriments, tinguin major antiguitat en l'empresa i en cas d'empat considerant els dies d'alta a l'empresa.
- 4) Si una persona renuncia a ocupar una plaça perdrà el dret i es considerarà extingida la relació laboral en temporada d'estiu.
- 5) En el cas que les vacants no es cobreixin amb personal de la pròpia estació podrà optar-hi personal d'altres explotacions.

Article 5.4.2: Bosses de treball

En el cas que no es disposi de personal suficient per cobrir les necessitats de la temporada es procedirà a la publicació de convocatòries per disposar de bossa de persones candidates.

Les convocatòries públiques contindran els requisits d'accés a cada especialitat i la vigència d'aquestes bosses. En el cas de les persones de les bosses que no s'arribin a incorporar durant la vigència de la bossa, no mantindran cap dret preferent de cara a noves convocatòries.

L'ordre d'accés a vacants, per cada especialitat, es confeccionarà d'acord amb els resultats de la fase selectiva i les persones s'aniran contractant a mesura que hi hagi vacants de les respectives especialitats.

En el cas que, transcorregut un mes s'ofereixi una vacant i la persona candidata renunciï a ocupar-la es passarà a la següent de la llista i la persona incorporada passarà davant en l'ordre de la bossa.

Si es produeix una renúncia a optar a una plaça i durant la temporada es produeix una nova necessitat se li oferirà la plaça novament. Si renúncia novament passarà al final de la bossa. Si quan li torna a tocar torna a renunciar quedaria definitivament fora de la bossa (perquè es consideri renúncia, entre oferta i oferta haurà d'haver transcorregut com a mínim un mes natural).

A les persones que s'incorporen a l'empresa procedents de la bossa, al final de la temporada se'ls farà una avaluació de la seva evolució professional. En cas de ser favorable s'incorporarien en una llista de possibles candidatures a ser contractades en cas de necessitat en altres temporades, en cas contrari quedarien excloses definitivament.

Un cop confeccionades les bosses s'informarà a la representació de les persones treballadores i es faran públiques en el portal de Transparència.

Article 5.5: Cobertura de vacants:

Quan existeixi la necessitat de cobertura de vacants dels nivells F a D1, el personal amb plaça estructural, podrà accedir-hi mitjançant els concursos que es publicaran i d'acord amb el següent ordre de prioritats:



1. Trasl·lat propis estació

Les vacants es cobriran inicialment entre el personal que desenvolupi funcions iguals a la vacant a cobrir. En aquest cas la resolució es farà:

- En primer lloc, per antiguitat en la funció entre el personal de la pròpia estació.
- En segon lloc, entre la resta de personal de l'estació per ordre d'antiguitat sempre que reuneixi els requeriments bàsics, formació i competències que exigeixi la plaça.

2. Concurs-Oposició pròpia estació

Quan les places no s'hagin cobert per trasllat, el personal que ho hagi sol·licitat, podrà accedir-hi sempre que reuneixi els requeriments bàsics de titulació i/o formació i les característiques competencials que s'estableixin de la vacant a cobrir i superi les proves que es determinin. La resolució es farà, inicialment, entre el personal de la pròpia estació i per ordre de puntuació en les proves tècniques.

3. Trasl·lat - Altres explotacions i àrees de Turisme

En el cas de no cobrir-se pels punts 1 i 2 les vacants es podran cobrir entre el personal d'altres explotacions que desenvolupi funcions iguals a la vacant a cobrir. En aquest cas la resolució es farà:

En primer lloc, per antiguitat en la funció.

En segon lloc, entre la resta de personal de les estacions per ordre d'antiguitat sempre que reuneixi els requeriments bàsics, formació i competències que exigeixi la plaça.

Al finalitzar la temporada d'hivern i com a màxim fins al 15 de setembre de cada any, les persones treballadores interessades en vacants d'altres explotacions podran sol·licitar el trasllat, valorant-se aquestes sol·licituds amb prioritat a la contractació de personal extern.

4. Concurs-Oposició altres explotacions

Quan les places no s'hagin cobert per les opcions anteriors podrà accedir-hi el personal d'altres explotacions que reuneixi els requeriments bàsics de titulació i/o formació i les característiques competencials que s'estableixin de la vacant a cobrir i superi les proves que es determinin. La resolució es farà per ordre de puntuació en les proves tècniques.

El personal que cobreixi les vacants per les prioritats tercera i quarta, caldrà que acrediti 2 anys de permanència en l'explotació de procedència i que organitzativament es disposi d'un/a substitut/a. En el cas que les places publicades requereixin de la superació d'un període de formació i per condicionants de les explotacions on es presta servei no es pugui produir l'assistència de les persones sol·licitants, aquestes es classificaran al final de la promoció per ordre d'escalafó de les respectives explotacions. En el cas que hi participin persones de diferents procedències, es confeccionarà una llista única fusionada amb criteris de confecció d'escalafons. L'empresa haurà de facilitar la realització de la formació quan les persones estiguin properes a l'ocupació de la plaça.



En el mateix sentit, el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni podrà accedir per trasllat a les vacants produïdes en l'àmbit del conveni col·lectiu d'Altres Serveis Ferroviaris i àrees de Turisme, amb els mateixos requisits i condicionants.

5. Ingrés

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

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

S'informarà a la representació de les persones treballadores de la resolució dels processos de cobertura de vacants.

En qualsevol de les fases de cobertura de vacants que es resolgui per puntuació, en cas d'empat aquest es resoldrà en favor de la persona del gènere menys representat en la funció on existeix la plaça a cobrir, i si persisteix l'empat, a favor de la persona de major edat.

Article 5.6: Participació de les persones treballadores de Línies Metropolitanes (LMT) en els processos de selecció interna de cobertura de vacants d'AMSA SA. Acord de reciprocitat

En aplicació de l'acord únic de l'acta de data 12/02/2020 de LMT de participació en els concursos de vacants de LMT de persones treballadores d'altres explotacions d'FGC, s'acorda que, en els processos de selecció interna de cobertura de vacants del Conveni Col·lectiu d'AMSA SA que es generin i s'hagin de cobrir per la prioritat tercera de l'article anterior, hi poden participar totes les persones treballadores incloses en l'àmbit del Conveni Col·lectiu de LMT.

En aquest acord de reciprocitat s'aplicaran els següents condicionants i requisits:

Mínim de 2 anys de permanència en l'explotació de procedència.

En el cas que les places publicades requereixin de la superació d'un període de formació i per condicionants de les explotacions on es presta servei no es pugui produir l'assistència de les persones sol·licitants, aquestes es classificaran al final de la promoció per ordre d'escalafó de les respectives explotacions. En el cas que hi participin persones de diferents procedències, es confeccionarà una llista única fusionada amb criteris de confecció d'escalafons. L'empresa haurà de facilitar la realització de la formació quan les persones estiguin properes a l'ocupació de la plaça.

La data d'incorporació s'establirà quan es disposi de substitució en la plaça d'origen.

Article 5.7: Informació de les convocatòries



Les convocatòries de cobertura de vacants contindran informació relativa a:

Definició de la vacant: grup professional, funció, àrea, tipus de contracte, jornada laboral, altres característiques específiques o singulars.

Funcions o activitats a realitzar: les convocatòries hauran de contenir les funcions genèriques i específiques a desenvolupar.

Requeriments: les convocatòries hauran de tenir els requeriments de la plaça que hauran de reunir les persones aspirants per participar-hi:

- a) Titulació, experiència laboral i formació específica del lloc.
- b) En els casos que l'exercici de la funció comporti necessàriament la disposició d'una titulació acadèmica oficial per l'exercici de la professió, la no disposició d'aquesta titulació serà motiu d'exclusió en cas contrari es podrà participar si supera una valoració de mèrits basada en l'experiència i la formació equivalent.

Article 5.8: Incompatibilitats

Són de plena aplicació al personal dins de l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació estatal sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, de manera particular la Llei 21/1987 d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. La realització d'altres activitats laborals, públiques o privades, per compte propi o d'altri, queda supeditada a l'obtenció de la corresponent autorització administrativa d'acord amb els termes de la citada Llei.



CAPÍTOL 6

Estructura retributiva, percepcions salarials i extrasalarials

Els imports establerts en aquest capítol s'han determinat per les jornades completes, havent-se d'abonar proporcionalment en cas de contractacions a temps parcial o de realització de jornades inferiors a la jornada diària màxima establerta.

Article 6.1: Salaris

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni són exclusivament les incloses en aquest capítol i reflectides a l'annex econòmic, segons cada grup professional descrits als articles 3.1 i 3.2.

Durant la vigència pactada d'aquest conveni, de les seves eventuais pròrrogues i/o del seu període d'ultra activitat, aquests imports s'actualitzaran aplicant els increments legalment establerts que es recullin a les lleis de pressupostos aplicables durant la vigència del conveni col·lectiu.

Els salaris pactats tindran la revisió salarial indicada en l'apartat anterior sobre els conceptes fixos de conveni i queden exceptuats de l'aplicació automàtica dels augments d'aquesta proposta en d'altres conceptes i es procedirà, si s'escau, una vegada signat el Conveni, a la seva revisió i distribució salarial.

La nòmina mensual s'abonarà el penúltim dia laborable del mes.

Article 6.2: Pagues extraordinàries

S'estableixen quatre gratificacions extraordinàries d'acord amb el grup professional i sense distinció per raons d'antiguitat, les quals es percebran segons el temps treballat efectivament, prorratejades en dotze mensualitats i en les quanties indicades en el annex econòmic.

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

Article 6.3: Complement personal

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

Aquest complement serà abonat al personal que hagi acomplert 4 temporades consecutives en amunt, de tal manera que es percebrà a l'inici de la 5a. Temporada, sense que l'inici del còmput sigui anterior al 8/11/2018.



La taula d'importos del complement personal que corresponen al 100% de jornada és la que s'estableix a l'annex econòmic, percebent-se en funció del grau d'ocupació real.

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

Els casos que durant la vigència d'aquest conveni tinguin complements superiors als indicats en el quadre, els mantindran ad personam mentre ocupin l'actual lloc de treball.

Article 6.4: Premi d'antiguitat

S'estableix un premi d'antiguitat o de permanència, que es concedirà d'ofici, consistent en l'abonament d'una quantitat única reflectida a l'annex econòmic en complir la persona treballadora 25 anys de servei, sempre que no hagin percebut altres quantitats per conceptes anàlegs i sense que l'inici del còmput sigui anterior al 8/11/2018.

Article 6.5: Increments periòdics d'antiguitat

S'estableixen quadriennis en les quanties mensuals que s'indiquen a l'annex econòmic, aplicables durant l'any 2025, segons el nivell de cada grup professional. Així mateix, s'estableix un bienni per al personal que compleixi dos anys d'antiguitat a l'Empresa, que serà absorbit al compliment del primer quadrienni. A partir de l'any 2026 i durant la vigència del conveni i/o de les seves eventuais prorrogues, l'import per bienni i/o quadrienni experimentarà l'increment derivat de la transformació del 1,5% de la productivitat de l'any 2026.

La data d'inici per al còmput de la meritació de l'increment periòdic d'antiguitat és el dia 8 de novembre de 2018 per a tots aquells treballadors/es que en aquella data es van subrogar a Actius de Muntanya S.A. Per a la resta de treballadors/es que han estat contractats/des amb posterioritat a la citada data, la data d'inici per al còmput de la meritació serà la de la data de contractació.

Des del moment en que una persona treballadora és contractada com a fixe discontinua, es computarà la seva antiguitat tenint en compte tota la durada de la relació laboral (còmput d'antiguitat dels períodes de prestació efectiva i d'inactivitat).

En el cas de les persones treballadores que hagin estat contractades amb contracte temporal, meritiran la seva antiguitat com fins ara (pel període efectivament treballat) durant les primeres tres temporades. A efectes del càlcul de l'antiguitat per l'abonament dels biennis i quadriennis, a partir de la quarta temporada d'hivern treballada es computarà la seva antiguitat tenint en compte tota la durada de la relació laboral (còmput d'antiguitat dels períodes de prestació efectiva i d'inactivitat).

Els períodes en que la persona treballadora hagi estat gaudint d'una excedència voluntària no es tindran en compte per aquest còmput.

A partir de l'any 2026, amb la transformació del 1,5% de l'any 2026, les persones treballadores amb salari pactat/concertat dels grups professionals D1 a F, percebran els importos relacionats a la taula amb data d'inici de còmput o meritació del quadrienni a



partir del dia 8 de novembre de 2018 (data de subrogació), si en aquella data era alta a l'empresa, o a partir de la seva contractació si aquesta es va produir posteriorment a la citada data, no retroactivament.

Article 6.6: Hores extraordinàries

A causa de l'especial naturalesa de l'activitat que es porta a terme a l'explotació de Boí Taüll, esdevenen obligatòries les hores extraordinàries treballades per garantir la seguretat de persones i béns davant d'un esdeveniment imprevisible o, que previst, sigui inevitable, d'origen extern a l'empresa i del tot independent de la seva voluntat, així com les incidències motivades per causes naturals i el temps destinat a avaries o a reparacions de gran magnitud la no solució de les quals impediria d'acomplir amb el servei establert.

Les hores extraordinàries obligatòries tindran els límits previstos a l'article 35 de l'Estatut de Treballadors.

Les hores extraordinàries es compensaran econòmicament a la nòmina del mes següent o mitjançant descans equivalent dins dels quatre mesos següents a la seva realització. El seu preu serà calculat de forma individualitzada per a cada persona treballadora i serà igual al preu de l'hora ordinària.

En matèria d'hores extraordinàries es respectarà la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 6.7: Gratificacions vinculades a la realització de les vacances

Article 6.7.1: Borsa de vacances

S'ha d'abonar la quantia determinada en l'annex econòmic com a borsa de vacances, a tot/a treballador/a en plantilla que porti més d'un any d'antiguitat a l'Empresa. Aquesta borsa de vacances es dividirà en quatre parts, i cadascuna d'elles s'abonarà conjuntament amb les pagues extres que es reflecteixen en l'article 6.2.

Article 6.7.2: Complement de vacances fora de la temporada d'estiu

Al personal que treballa tot l'any que gaudeixi de les vacances fora de la temporada d'estiu compresa entre els mesos de juny i setembre, ambdós inclusivament, se li abonarà el mes anterior a la realització de les vacances, una gratificació única i complementària de l'anterior, per l'import establert a l'annex econòmic. L'esmentat import no serà d'aplicació al personal de temporada contractat a tal efecte, perquè s'estima que pot efectuar el descans de vacances durant l'esmentat període.

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

Article 6.8: Dietes

La quantia de la dieta íntegra, per a tot el personal, pel dinar o el sopar s'estableix a l'annex econòmic, qualsevol que sigui el grup professional i s'abonarà sempre que el treballador/a s'absenti del seu centre de treball/explotació per raons de servei i hi torni havent transcorregut més de 45 minuts de l'acabament de la jornada. La dieta completa s'estableix per l'import establert a l'annex econòmic.



Article 6.9: Plus de nocturnitat

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

Article 6.10: Plus de canvi de torn

Les persones treballadores que, fent el seu torn habitual de treball de matí o de tarda, passi a fer el torn de nit amb caràcter eventual, per alguna necessitat del servei, ha de percebre a més a més del plus de nocturnitat establert en l'article 6.9, l'import establert a l'annex econòmic.

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

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

Article 6.11: Plus major dedicació, major aflluència i festiu oficial especial

S'estableixen els següents plusos per major dedicació (treball en dissabte), major aflluència (treball en diumenge i en festiu oficial no especial) i festiu oficial especial (treball en els dies 8 de desembre, Nadal, Sant Esteve, Any Nou i Reis, en el cas que s'estableixin com a festius oficials -publicació en DOGC- segons el calendari laboral), amb els imports establerts a l'annex econòmic.

La percepció dels imports establerts no podrà ser mai acumulable. No obstant això, quan en una jornada de treball coincideixin més d'una de les característiques indicades, la persona treballadora percebrà l'import que li sigui més favorable dels que, per aquell dia, fossin d'aplicació.

Article 6.12: Fallida de moneda

S'estableix una Fallida de moneda per a aquells agents que efectuïn liquidacions de la recaptació realitzada, en la quantia establerta a l'annex econòmic per dia treballat durant el qual s'efectuen les esmentades liquidacions.

Per als dissabtes i diumenges, s'estableix una fallida de moneda equivalent a l'u per mil de la recaptació diària de cada agent, amb uns imports mínim i màxim establert a l'annex econòmic per dia treballat.

Article 6.13: Plus neu artificial

Els agents encarregats de la fabricació de neu artificial, quan ho permetin les condicions meteorològiques i d'explotació, percebran un plus en funció del nombre d'hores diàries de fabricació, segons la quantia establerta a l'annex econòmic.

Article 6.14: Plus d'Activitat Estacional per Activitat Turística

Atenent a les especials circumstàncies d'activitat de l'explotació d'AMSA SA, s'estableix la quantitat reflectida a l'annex econòmic que s'abonarà en funció dels dies efectivament



treballats i proporcionalment a la jornada contractada. L'abonament es realitzarà en una única quantia, al tancament de l'any o a la finalització del contracte.

Article 6.15: Plus desencadenament d'allaus

El personal de pistes qualificat en manipulació de material explosiu (pister artíficier i pister ajudant) que sigui necessari per a dur a terme el desencadenament d'allaus percebrà l'import establert a l'annex econòmic per cada dia que facin la intervenció, sense perjudici d'altres quantitats meritades en aquesta intervenció.

Article 6.16: Plus explotació d'esquí

En atenció al caràcter singular i excepcional de l'activitat que es duu a terme a l'explotació d'AMSA SA, s'estableix un plus, inclòs en l'annex econòmic, de novembre a abril, que es percebrà a mes vençut i proporcional a la jornada contractada.

Article 6.17: Plus disponibilitat del personal d'Instal·lacions

El personal d'Instal·lacions percebrà l'import mensual indicat en l'annex econòmic en concepte de disponibilitat a causa d'avaries, emergències o incidències en el temps de descans del dinar.

Article 6.18: Plus dedicació durant la pausa del dinar

El personal de manteniment i de pistes percebran la quantitat mensual establerta a l'annex econòmic durant la temporada d'hivern, en concepte de dedicació per l'atenció a avaries, emergències, etc., en el temps de la pausa del dinar, durant la jornada laboral.

L'inici o perllongament de jornada del personal de control s'abonarà com a temps efectivament treballat.

Article 6.19: Guàrdies de manteniment

Els agents de l'àrea de manteniment que efectuïn guàrdies de manteniment, percebran l'import establert a l'annex econòmic per aquest concepte. Pel que fa a les hores extres que puguin haver de treballar durant l'esmentada guàrdia, s'abonaran com legalment pertoqui.

Article 6.20: Excés de jornada del personal temporer i amb prestació no continuada durant l'any

El personal temporer i amb prestació no continuada durant l'any percebran l'import establert a l'annex econòmic per aquest concepte per cada dia que resulti d'excés de jornada.

Article 6.21: Descans no efectuat fi de temporada

El personal fix amb prestació continuada durant tot l'any percebrà l'import establert a l'annex econòmic per cada descans no gaudit durant la temporada d'hivern o estiu, compensable de forma alternativa per la realització de més descansos durant la resta de l'any.



CAPÍTOL 7 Botes i esquís

Article 7.1: Botes

El material adquirit amb la compensació màxima establerta en annex econòmic o bé el rebut per lliurament directe com a material sigui de lloguer o comprat, s'ha d'utilitzar per a finalitats estrictament laborals i no particulars. La persona treballadora serà la responsable del seu bon estat i de la seva correcta utilització, juntament amb el manteniment del material. En cas que sigui adquirit amb la compensació econòmica establerta en annex econòmic, caldrà que estigui degudament homologat per a l'ús previst i en relació al lloc de treball que s'ocupa.

En cas de trencament o deteriorament prematur del material relacionat en aquest article abans dels períodes d'amortització indicats, i sempre que s'hagi validat el correcte us del mateix, l'explotació podrà reposar segons el que s'indica en el quadre annex. Aquestes reposicions (lliurament de material de compra o lliurament de material de lloguer) iniciarà de nou el període d'amortització.

Article 7.1.1: Botes d'esquí

Com a norma general i per les característiques pròpies d'aquest calçat, s'estableix la quantitat compensatòria establerta a l'annex econòmic amb el termini mínim d'amortització indicat, que s'haurà de destinar a l'adquisició de les botes d'esquí:

Pel personal de pistes s'estableixen unes botes d'esquí o d'"Snow" de gama alta i mixtes amb una sola de goma antilliscant amb una amortització de 2 temporades.

Pel personal de les especialitats d'instal·lacions, màquines, neu artificial i entorn, s'estableixen unes botes d'esquí o d'"Snow" de gama mitja amb una amortització de 3 temporades.

Pel personal de manteniment s'estableixen unes botes d'esquí o d'"Snow" de gama alta i mixtes amb una sola de goma antilliscant per treballs en alçada o treballs al mateix nivell amb sòl lliscant amb una amortització de 2 temporades.

Pel personal de lloguer i magatzem, que requereixin botes, per la feina realitzada, s'estableixen unes botes d'esquí o d'"Snow" de gama mitja amb una amortització de 4 temporades.

Per qualsevol altre personal (oficines, control,...) únicament es proporcionarà unes botes de gama mitja disponibles al servei de lloguer.

En tots els casos que s'opti per la quantitat compensatòria l'explotació s'assegurarà que tot el calçat compleixi les condicions mínimes establertes.

Alternativament pel personal de nova incorporació i tot el personal que ho sol·liciti (excepte el personal de manteniment), l'explotació posarà a disposició de la persona treballadora unes botes d'esquí del servei de lloguer de les característiques adequades a les necessitats de cada col·lectiu. En cas que s'opti per aquesta segona opció, no es percebrà la quantitat compensatòria.



Article 7.1.2: Botes de descans

Per les característiques pròpies d'aquest calçat pel personal de les especialitats d'instal·lacions, màquines, neu artificial, entorn, manteniment i personal de gestió de l'aparcament s'estableix la quantitat compensatòria establerta a l'annex econòmic amb un termini mínim d'amortització de 2/3 temporades que s'haurà de destinar a l'adquisició de les botes de descans (segons quadre adjunt).

Article 7.1.3: Botes de Trekking

Per les característiques pròpies d'aquest calçat pel personal de les especialitats d'instal·lacions, màquines, neu artificial, entorn, pistes (únicament el personal contractat a la temporada d'estiu i el personal del muntatge i desmuntatge de l'estació sense neu) i manteniment s'estableix la quantitat compensatòria establerta a l'annex econòmic amb un termini mínim d'amortització de 3 temporades que s'haurà de destinar a l'adquisició de les botes de trekking.

Al personal d'oficina que per raó de la seva feina, treballi als exteriors, trepitjant neu, s'estableix la quantitat compensatòria en 3 anys.

Col·lectiu	Característiques definides i condicions bàsiques de les botes	Durada (anys)	Reposició en cas de deteriorament
- Remuntadors - Màquines trepitjaneu - Neu artificial - Serveis i entorn	Botes d'esquí o Snow genèricament gamma mitja	3	Estació
	Botes Trekking	3	No
	Botes descans	2	No
Pistes	Botes d'esquí o snow genèricament de gamma alta, i mixtes, amb sola de goma antilliscants	2	No
	Botes Trekking	3	No
Manteniment	Botes d'esquí o snow genèricament de gamma alta, i mixtes, amb sola de goma antilliscants per treballs en alçada o treballs a nivell amb sòl lliscant	2	No
	Botes Trekking	3	No (1)
	Botes descans	3	No (1)
- Lloguer d'esquís - Magatzem	Botes d'esquí o snow genèricament gamma mitja	4	No
- Oficines - Control	Botes d'esquí o snow genèricament gamma mitja	-	Lloguer
	Botes Trekking	3	No

(1) En cas que alguna persona treballadora demostrï el deteriorament del calçat degut als productes corrosius de manteniment, s'autoritzaria la seva reposició.



Col·lectiu	Característiques definides i condicions bàsiques de les botes	Pagament anual	Durada (anys)
- Remuntadors - Màquines trepitjaneu - Neu artificial - Serveis i entorn	Botes d'esquí o Snow genèricament gamma mitja	120€	3
	Botes Trekking	50€	3
	Botes descans	75€	2
Pistes	Botes d'esquí o snow genèricament de gamma alta, i mixtes, amb sola de goma antilliscants	195€	2
	Botes Trekking	50€	3
Manteniment	Botes d'esquí o snow genèricament de gamma alta, i mixtes, amb sola de goma antilliscants per treballs en alçada o treballs a nivell amb sòl lliscant	195€	2
	Botes Trekking	50€	3
	Botes descans	50€	3
- Lloguer d'esquís - Magatzem	Botes d'esquí o snow genèricament gamma mitja	90€	4
- Oficines - Control	Botes d'esquí o snow genèricament gamma mitja	-	-
	Botes Trekking	50€	3

Article 7.2: Esquís

El material rebut per lliurament directe com a material sigui de lloguer o comprat, s'ha d'utilitzar per a finalitats estrictament laborals i no particulars. La persona treballadora serà la responsable del seu bon estat i de la seva correcta utilització, juntament amb el correcte manteniment del material.

En cas de trencament o deteriorament prematur del material relacionat en aquest article abans dels períodes d'amortització indicats, i sempre que s'hagi validat el correcte us del mateix, l'explotació podrà reposar segons el que s'indica en el quadre annex, com estimació. Aquestes reposicions (lliurament de material de compra o lliurament de material de lloguer) iniciarà de nou el període d'amortització.

Article 7.2.1: Manteniment dels esquís

El servei de lloguer de l'estació, serà el que realitzarà el manteniment dels esquís: sola, cantells i fixacions.

Per tal de tenir el material en bon estat de conservació, es procurarà mantenir els esquís, un cop es produeixin les reposicions, per tal de tenir un segon joc d'esquís per persona treballadora, per poder-se utilitzar en aquells moments que la qualitat de la neu pot deteriorar els esquís.

Article 7.2.2: Qualitat dels esquís segons especialitat

Pel personal de pistes i manteniment s'estableixen uns esquís de gama alta amb fixació compatible amb bota de sola de goma.



Pel personal de les especialitats d'instal·lacions, màquines, neu artificial i entorn, s'estableixen uns esquís amb prestacions tècniques, si es necessari per el seu lloc de treball.

Per a la resta de personal s'estableixen uns esquís en bon estat, del material disponible al servei de lloguer de l'estació (si hi ha aquest servei a l'estació), i només serà en cas que sigui necessari per raó de la seva feina.

Article 7.2.3: Reposicions estimades dels esquís

Pel personal de pistes es preveu una reposició dels esquís cada 2 anys.

Pel personal de manteniment es preveu una reposició dels esquís cada 2 anys.

Per a la resta de personal es preveu una reposició dels esquís segons necessitats, per deteriorament.

Les reposicions sempre seran segons necessitat individual de les persones treballadores i per deteriorament del material, prenent aquestes referències temporals per quantificar les compres anuals previstes.



CAPÍTOL 8

Jornada, descans i vacances

Article 8.1: Jornada laboral

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, de les seves eventuais pròrrogues i/o del seu període d'ultra activitat, s'estableix una jornada laboral anyal de 1.642 hores/any.

La jornada s'establirà d'acord amb les característiques de cada tipus de temporada, concentrant-se en la temporada d'hivern les jornades de treball de més àmplia durada.

Per acord entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores, es pot adaptar el contingut d'aquest article a les particularitats de l'explotació.

En matèria de jornada laboral resulta també d'aplicació la legislació laboral vigent en cada moment.

Article 8.2: Descans setmanal, descans entre jornades i descans durant la jornada de treball

El descans setmanal i el descans entre jornades de treball serà el que estableixi la legislació laboral vigent en cada moment.

Quan la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'estableix un descans dins de la jornada de 30 minuts, 15 minuts a càrrec de l'empresa i 15 minuts a càrrec de la persona treballadora. Les persones treballadores que no disposin com a mínim de 15 minuts de descans a càrrec de l'empresa dins de la jornada continuada de més de sis hores, se'ls abonarà aquest temps a preu d'hora ordinària, atès que durant aquest període resten a disposició de l'empresa.

Article 8.3: Calendari laboral i quadres de servei mensuals

L'empresa ha de presentar anualment el calendari laboral abans de l'1 de gener de cada any tenint en compte el calendari de festes laborals oficials.

Pel que fa als quadres de servei mensuals, s'aniran actualitzant mensualment atès que estan afectats per les condicions climatològiques i les fluctuacions de la demanda i que afectaran a tot el personal, condicionants aquests que fan irregular durant tot l'any la prestació dels serveis.

Excepcionalment, atenent a les situacions que es puguin produir durant la temporada d'hivern a causa de la variabilitat de les condicions meteorològiques i/o climatològiques, es podran realitzar, de manera excepcional, modificacions respecte els quadres de servei previstos inicialment.



Article 8.4: Vacances

Les vacances anuals consistiran, per a tot el personal, en 28 dies feiners, considerant-se feiners tots els dies de l'any llevat dels diumenges i festius reconeguts al calendari laboral anual promulgat per la Generalitat de Catalunya.

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

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

El personal fix de l'explotació realitzarà dues setmanes de vacances a continuació de la finalització de la temporada d'hivern.

Les vacances amb caràcter general s'han de gaudir des de l'1 de maig fins al 15 de setembre. Com és habitual fins a la data, aquestes es coordinaran amb cada responsable de departament a fi de mantenir l'evolució dels treballs previstos d'estiu. Una vegada passat el 15 de setembre, en condicions generals no es podrà gaudir de vacances.

Article 8.5: Modificació de descansos

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

L'Empresa abonarà la quantitat establerta a l'annex econòmic a la persona treballadora afectada, quan calgui modificar algun dels descansos que tingui assignats per quadre de servei mensual i retornarà el descans no gaudit en els següents 45 dies.



CAPÍTOL 9

Regulació del treball no presencial per a l'agrupació funcional d'Administració

Article 9.1: Treball no presencial per a l'agrupació funcional d'Administració

Ateses les particularitats de l'explotació, per a l'agrupació funcional d'Administració s'estableix la possibilitat d'efectuar algunes jornades laborals de treball no presencial fora de la temporada d'hivern. Excepcionalment, dins de la temporada d'hivern, es podrà autoritzar la realització de treball no presencial per motius de força major. Les jornades laborals de treball no presencial tindran la següent regulació:

- Determinació dels llocs de treball: l'empresa determinarà en cada moment els llocs de treball que són susceptibles d'acollir-se a les condicions que en aquest acord es determinen, tenint en compte les característiques específiques del lloc de treball, mitjans requerits per a desenvolupar la tasca i la necessitat o no de presència física de la persona que l'ocupi. Qualsevol situació excepcional al marge de l'aplicació de l'acord, serà justificada, documentada i validada per la direcció de l'explotació.
- Distribució entre jornades presencials i no presencials: Les jornades no presencials que l'empresa autoritzi no podran igualar ni superar el 30% de les jornades laborals anuals establertes segons el calendari anual, tenint en compte trimestres naturals anuals (gener febrer març // abril maig juny // juliol agost setembre // octubre novembre desembre).

El treball no presencial no serà acumulable. La jornada diària de treball no es podrà fraccionar entre les modalitats presencial i no presencial.

- Voluntarietat: La prestació laboral no presencial serà voluntària per part de la persona treballadora i sotmesa als termes d'aquest acord.

L'empresa podrà, en atenció al nivell de rendiment o responsabilitats de la persona treballadora, excloure temporalment la possibilitat de prestació laboral no presencial.

- Protecció de dades, sistemes d'informació i desconnexió digital: l'empresa determinarà en cada moment les condicions d'ús dels mitjans TIC (d'acord als criteris de la Norma d'Ús Acceptable dels Sistemes d'Informació) i els seus requeriments bàsics, així com les condicions que cal acomplir, tant tècniques com de coneixement de la normativa en relació a polítiques de seguretat, utilització acceptable dels sistemes d'informació i criteris d'ús, codi ètic, protecció de dades i ciberseguretat, entre d'altres.

Es garantirà el dret a la desconnexió digital limitant l'ús dels mitjans tecnològics en el temps de descans i respectant la durada màxima de la jornada.

- Domicili i prevenció de riscos laborals: El lloc de treball durant les jornades no presencials serà el domicili habitual de la persona treballadora, comunicat per aquesta i que haurà de ser motiu d'autoavaluació en matèria de prevenció, en compliment de la responsabilitat empresarial en quant a prevenció de riscos laborals.



- Exclusió de compensació: En aquest acord s'exclou de forma expressa qualsevol tipus de compensació, ja sigui econòmica o no, per la realització del treball no presencial en els termes acordats.
- Compliment de la jornada laboral: Les persones treballadores, en finalitzar cadascun dels anys laborals, hauran d'haver acomplert individualment amb el calendari anual laboral pactat.
- Validesa: La validesa d'aquest capítol queda en tot cas supeditada al que es disposi en les Lleis de Pressupostos de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, en les Lleis d'Acompanyament i qualsevol altra disposició legal o Acord de Govern que ens resulti d'aplicació.

Si una sentència judicial ferma o un requeriment o sanció de la Inspecció de Treball modifiqués en part o totalment el contingut d'aquest capítol, les parts acorden reunir-se per negociar de nou el seu contingut.

Ambdues parts reconeixen que el treball no presencial regulat en aquest capítol no supera el percentatge indicat a l'article 1 de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, per tal de ser considerat treball a distància amb caràcter regular i que, per tant, no es troba dins del seu àmbit d'aplicació.



CAPÍTOL 10 Permisos

Article 10.1: Permisos retribuïts

Les persones treballadores, avisant prèviament i justificant-ho, poden faltar a la feina sense perdre el seu dret a percebre havers, únicament el temps necessari i per algun dels motius previstos a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, inclosos els seus apartats d), e) i f) amb la regulació que en el propi text legal s'especifica a la resta de normes legals reguladores d'aquesta matèria.

La persona treballadora ha de sol·licitar el permís indicant el motiu amb la màxima antelació possible (depèn de la naturalesa del fet causant) i justificar documentalment el motiu al·legat dins del termini màxim de tres dies a partir de la finalització del permís.

El gaudi efectiu del permís ha de tenir un nexa temporal d'unió amb el fet causant i ha de ser en dies feiners (laborables), de tal manera que el permís no pot ser exercit, en cap cas i sense excepcions, fora dels terminis establerts i pactats.

A petició de la persona treballadora, l'empresa facilitarà l'ampliació dels dies a compte de les persones treballadores quan organitzativament sigui possible i sempre garantint el servei.

A continuació s'indiquen els criteris de concessió de permís retribuït en els següents supòsits:

Article 10.1.1: Permís per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella

Aquest permís dona dret a gaudir fins a cinc dies laborables sencers de permís retribuït. El permís es pot gaudir de manera no consecutiva, però sempre dins del període en què perduri la situació que genera el dret al permís: en cas d'hospitalització, des de l'ingrés hospitalari fins a la data d'alta mèdica, i en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereixi repòs domiciliari, des del dia de la intervenció i durant el temps prescrit de repòs domiciliari.

En els supòsits d'hospitalitzacions, si l'alta hospitalària no comporta la prescripció de repòs domiciliari, s'entendrà als únics efectes del gaudiment del permís retribuït, que l'alta mèdica és la mateixa que la data de l'alta hospitalària i, per tant, que el motiu del permís ha finalitzat. En el supòsit que l'alta hospitalària comporti la prescripció de repòs domiciliari, s'entendrà que el fet causant del permís finalitza amb la finalització del repòs domiciliari (amb el màxim de 5 dies laborables de permís retribuït).

Si en el moment del fet causant la persona treballadora ja ha iniciat la seva jornada de treball, i sempre que així ho sol·liciti, la part de la jornada que deixi de fer no es descompta del permís a l'efecte que quedin els cinc dies de permís íntegres, que s'han de recuperar de la manera que es determini. En cas contrari, les hores no treballades i



no recuperades es consideren permís sense sou.

Quan el fet causant tingui lloc en una província diferent de la província on la persona treballadora tingui la seva residència laboral i sempre que es tracti d'un familiar de primer grau de consanguinitat, cònjuge o parella de fet, es concedirà un dia sencer de permís retribuït en concepte de desplaçament. En aquests casos, el gaudi del permís s'haurà de fer de manera consecutiva a la finalització del fet causant i en cap cas el dia de desplaçament podrà ampliar el termini màxim de 5 dies. Per tant, en el supòsit que la hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització tingui una durada inferior a 5 dies, el dia del desplaçament haurà de ser com a màxim el dia immediatament al dia següent a la finalització del fet causant. En cas de sol·licitar el permís per desplaçament, s'haurà d'acreditar haver-lo dut a terme el mateix dia que es sol·licita el permís retribuït.

En aquests supòsits, quan el permís tingui una durada de 5 dies, no es podrà gaudir del dia sencer de permís en concepte de desplaçament.

Article 10.1.2: Permís per intervenció quirúrgica sense hospitalització i sense que requereixi repòs domiciliari d'un familiar en primer grau de consanguinitat, del cònjuge o de la parella de fet.

Correspon un dia laborable sencer de permís retribuït, que ha de coincidir amb la mateixa data que la intervenció quirúrgica. Si un mateix subjecte causant dona dret a permís a més d'una persona treballadora, totes elles han d'acreditar l'assistència efectiva.

Article 10.1.3: Permís per defunció de cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

Aquest permís dona dret a gaudir de dos dies laborables sencers de permís retribuït en cas de defunció de familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. El permís es pot gaudir de manera no consecutiva, però sempre dins dels set dies naturals immediatament posteriors a la data de la defunció.

Si en el moment del fet causant la persona treballadora ja ha iniciat la seva jornada de treball, i sempre que així ho sol·liciti, la part de la jornada que deixi de fer no es descompta del permís a l'efecte que quedin els dos dies de permís íntegres, que s'han de recuperar de la manera que es determini. En cas contrari, les hores no treballades i no recuperades es consideren permís sense sou.

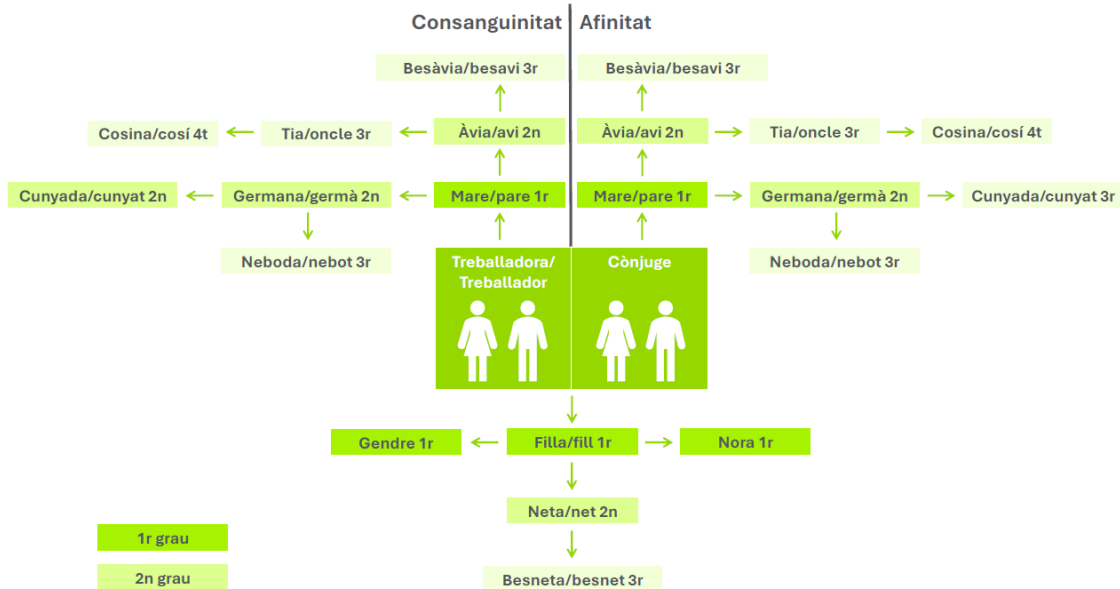
Quan el fet causant es produeix en una altra província diferent de la província on la persona treballadora té la residència laboral, el permís és de dos dies més per desplaçament, a gaudir a partir de la data immediatament anterior al primer dia del permís però respectant el període màxim establert de set dies naturals immediatament posteriors al fet causant.

Quan el fet causant i el desplaçament es produeixen fora del territori nacional, correspon un cinquè dia laborable de permís retribuït.

Quan hi hagi desplaçament a una altra província o fora del territori nacional, cal aportar justificació del lloc on s'hagi de desplaçar.



Article 10.1.4: Graus de consanguinitat i afinitat



Per als permisos previstos per familiars per afinitat, s'entén que estan inclosos els fills/es i mares/pares polítics derivats de vincle matrimonial o parella de fet vigents.

Article 10.1.5 Justificació de la identitat

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'article 10.1.1, amb caràcter general, cal aportar el justificant hospitalari nominatiu (que acrediti la identitat de la persona treballadora que gaudeix del permís retribuït), el justificant d'ingrés/alta o d'intervenció quirúrgica i la fotocòpia del llibre de família o document que acrediti la relació de parentiu.

Per als supòsits d'hospitalització, el justificant nominatiu haurà de ser diari excepte per als supòsits en els que el permís es gaudeix en dies consecutius de treball efectiu (s'exclouen els dies de descans, vacances i festius oficials). En aquests casos, es podrà entregar el justificant nominatiu per un dels dies del permís i per la justificació de la resta dels dies substituir el justificant nominatiu per una declaració responsable on s'indiqui que l'absència al treball derivada del permís s'usarà per la cura del familiar hospitalitzat o per atendre necessitats que derivin de l'esmentada hospitalització.

Quan es justifica una intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereix de repòs domiciliari o un alta hospitalària amb prescripció de repòs domiciliari, caldrà que el justificant ho prescrigui de forma expressa i amb indicació del període de temps. En els supòsits que el justificant indiqui de forma expressa la prescripció de repòs domiciliari, però no determini termini de temps, s'entendrà que concorre la justificació per al dia immediatament següent al de l'alta hospitalària o al de la intervenció quirúrgica.

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'article 10.1.2, cal que el justificant nominatiu (que acrediti la identitat de la persona treballadora que gaudeix del permís retribuït)



acrediti també la intervenció quirúrgica.

Quan el fet causant és el que s'estableix a l'article 10.1.3, cal aportar una còpia del certificat de defunció o recordatori, a més d'una fotocòpia del llibre de família que acrediti la relació de parentiu.

Article 10.2: Permís per matrimoni i registre de parella de fet

Per raó de contraure matrimoni, la persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de 15 dies naturals que haurà de ser gaudit de forma continuada a partir de la data oficial de l'enllaç. En el cas que la data de l'enllaç coincideixi en un dia descans setmanal o festiu oficial de la persona treballadora el permís s'iniciarà el primer dia laborable següent. La persona treballadora haurà de realitzar la sol·licitud amb la major antelació possible, i en cap cas amb una antelació inferior a 15 dies respecte a la data oficial de l'enllaç.

Per raó de registre de parella de fet, la persona treballadora tindrà dret a un permís retribuït de 15 dies naturals que haurà de ser gaudit de forma continuada a partir de la data oficial del registre de la parella de fet. Una vegada rebuda la constància del registre per part de l'entitat competent, la persona treballadora haurà de cursar la sol·licitud de realització del permís (preavís) amb la major antelació possible. L'inici del permís no podrà ser abans de transcorreguts 7 dies des de la data de comunicació a l'empresa una vegada obtinguda la constància del registre ni superior a 30 dies respecte a la data oficial del registre.

Previ acord entre l'empresa i persona treballadora, en el cas de matrimoni i de registre de parella de fet, el gaudiment d'aquest permís es podrà realitzar dins dels 12 mesos posteriors a la data de l'enllaç o de la data del registre de parella de fet, sempre que el vincle matrimonial o de parella de fet estigui vigent i es compleixin els següents requeriments:

En el supòsit que la persona treballadora sol·liciti l'ajornament del permís d'acord amb el paràgraf anterior i no el realitzi a continuació del fet causant, la sol·licitud s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de 60 dies naturals a la data de l'enllaç per als casos de matrimoni i com a mínim entre el dia 7 des de la data oficial del registre i com a màxim als 30 dies respecte a la data oficial del registre per als casos de parella de fet.

En el supòsit d'ajornament del permís dins dels 12 mesos posteriors a la data de l'enllaç o registre de la parella de fet amb la finalitat de gaudir del permís de 15 dies de manera íntegra, el dia del fet causant anirà a compte de la persona treballadora.

Els períodes d'exclusió pel gaudiment del permís ajornat per matrimoni i registre de parella de fet, s'especificaran a l'acta específica de cada explotació.

Article 10.3: Permís per trasllat de domicili habitual

La persona treballadora, previ avís amb 15 dies naturals d'antelació i justificació posterior, tindrà dret a gaudir d'un dia de permís retribuït per raó de trasllat de domicili habitual dins del mateix municipi. Quan el trasllat es realitzi a un municipi diferent, s'ampliarà en un dia més el permís retribuït, a gaudir de forma consecutiva.

El gaudiment d'aquest permís s'haurà de realitzar el dia en què es duu a terme el trasllat



de forma efectiva, i el dia immediatament posterior si el trasllat és a un municipi diferent.

L'acreditació d'aquest permís es realitzarà mitjançant còpia del contracte de lloguer o escriptura de compravenda (o documentació alternativa que acrediti la nova residència), i amb la factura del transport de la mudança (o altre document justificatiu) o declaració responsable d'haver realitzat el trasllat per mitjans propis.

Caldrà que la persona treballadora comuniqui a l'empresa la nova residència, aportant certificat d'empadronament dins dels 30 dies següents a la realització del permís, havent de coincidir l'adreça d'empadronament amb la proporcionada en l'acreditació del permís.

Article 10.4: Permís retribuït acumulat per tenir cura de lactant

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, les persones treballadores tenen dret al permís retribuït per tenir cura del lactant d'acord amb el que estableix l'article 37.4 de l'ET, cosa que s'adequarà convenientment en cas de modificació legislativa. En cas que la persona treballadora opti per l'acumulació del permís en jornades completes, aquesta acumulació es produeix a raó d'una hora per cada dia efectiu de treball respectant els criteris següents:

Primer. L'acumulació s'ha d'iniciar a partir del dia de la incorporació efectiva a la feina en servei actiu (o a partir de la data de sol·licitud de la persona treballadora si ja s'ha reincorporat), sense que es tinguin en compte, a l'efecte de còmput, els períodes de suspensió de la relació laboral.

Segon. El càlcul de les hores efectives per acumular es fa multiplicant una hora pel nombre de dies laborables de treball efectiu que hi hagi entre la data efectiva de reincorporació (o a partir de la data de sol·licitud de la persona treballadora si ja s'ha reincorporat) després del descans de maternitat, de paternitat o les vacances anuals pendents de fer i el moment que el nadó compleix l'edat màxima fixada per la normativa legal per a l'exercici d'aquest dret. El resultat de la suma de les hores es divideix entre la jornada diària de la persona treballadora, i els decimals s'arrodoneixen a la unitat. La durada del permís acumulat calculat d'aquesta manera s'adequa cap amunt o cap avall, en cas que es modifiqui conceptualment el càlcul efectuat (per al gaudi de festius, permisos retribuïts o sense sou, vacances, ajustos de jornada i dies de descans, o qualsevol situació de suspensió del contracte de treball prevista o que es produeixi amb posterioritat a la concessió).

Tercer. L'acumulació s'ha de gaudir en jornades efectives de treball de manera continuada dins dels primers nou mesos de vida del lactant, d'acord amb el calendari de la persona treballadora.

Quart. La sol·licitud d'acumulació del permís per tenir cura del lactant s'ha d'efectuar amb la màxima antelació possible, i en cap cas més tard del dia 15 del mes anterior al que es pretengui gaudir del permís.

Article 10.5: Assignació de descans a compte de la persona treballadora en cas de matrimoni d'un fill/a

La sol·licitud de la persona treballadora s'ha de fer amb la màxima antelació possible.

S'assignarà descans a compte de la persona treballadora per motiu de matrimoni d'un



fill/a, sempre que la sol·licitud es faci amb una antelació mínima de 60 dies naturals. L'empresa facilitarà l'ampliació dels dies a compte de les persones treballadores quan organitzativament sigui possible i sempre garantint el servei.

Quan no s'efectuï la sol·licitud en el termini mínim de 60 dies naturals, es procurarà assignar descans sempre que els requeriments del servei ho permetin.

Article 10.6: Visites mèdiques

A les persones treballadores se'ls abonarà fins a un màxim total de vuit hores anuals com a permís amb sou que podran ser utilitzades distribuïdes entre els següents supòsits:

Visites de medicina general de la persona treballadora.

Acompanyar a pediatra a fill/a de fins a 16 anys de la persona treballadora.

Acompanyar a visita mèdica a pare/mare de la persona treballadora que no es pugui valdre per si mateixa o bé acreditat la situació de dependència.

A les persones treballadores se'ls abonarà també fins a un màxim de setze hores/any per visites a metges/esses especialistes de la Seguretat Social, o bé particulars -de les especialitats de la Seguretat Social- quan coincideixi necessàriament amb l'horari laboral de la persona treballadora.

S'entenen incloses dintre de les hores per visita a especialista, les visites que es realitzin com a conseqüència d'anàlisis clíniques, de visites psiquiàtriques i d'odontologia.



CAPÍTOL 11

Jubilacions i beneficis socials

Article 11.1: Jubilació

Article 11.1.1: Jubilació forçosa a l'edat igual o superior als 68 anys

A l'empara de la Llei 21/2021, les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, amb l'objectiu de millorar els nivells de productivitat de l'empresa, d'afavorir el relleu generacional de la plantilla amb la finalitat de garantir la continuïtat dels serveis que presten en les millors condicions psicofísiques dels seus professionals o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació dins del marc normatiu que sigui aplicable en cada moment, acorden establir l'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria pel compliment per part de les persones treballadores d'una edat igual o superior als 68 anys, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball per aquesta causa compleixi tots els requisits d'edat, període mínim de cotització exigits per la Normativa de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. A tal efecte, les persones treballadores col·laboraran amb la Direcció de l'Empresa per acreditar el compliment d'aquests requisits.

b) Com mesura coherent amb la política d'ocupació, la jubilació portarà aparellada la contractació indefinida i a temps complet d'un nou treballador o treballadora.

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

Article 11.1.2: Jubilació forçosa a l'edat ordinària de jubilació

Amb relació als objectius esmentats en l'apartat anterior, compatibles en el present supòsit, i amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes i contribuir a superar la segregació ocupacional per gènere, quan l'activitat econòmica corresponent a l'àmbit funcional a la que està adscrita la persona treballadora afectada tingui una taxa d'ocupació femenina inferior al 20%, la jubilació obligatòria tindrà lloc en complir l'agent l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social.

La taxa d'ocupació de referència ha de ser inferior al 20% en el moment de constitució de la comissió negociadora del conveni col·lectiu i en la data d'efectes de la decisió extintiva.

En aquest cas, la decisió extintiva de la persona treballadora haurà de portar aparellada la contractació indefinida i a temps complet com a mínim d'una dona en l'esmentada activitat.

En tot cas, quedaran excloses de la jubilació forçosa que es regula en aquest capítol, les situacions de treballadors/es que no reuneixin els requisits exigits per la normativa



de Seguretat Social per tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Article 11.1.3: Jubilació parcial

El Pla de jubilació parcial permet l'adequada renovació de la plantilla i garanteix la transferència apropiada del coneixement i el relleu generacional.

Es configura també com una eina adient per contribuir a l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, equilibrant la taxa d'ocupació femenina a la masculina, atesa la incorporació més tardana de la dona al mercat laboral.

En els casos de reducció del 33% o 75% de la jornada de la persona jubilada parcial és necessari procedir a la contractació simultània d'un/a rellevista a jornada completa i de caràcter indefinit, mitjançant una gestió conjunta i equilibrada de les jubilacions parcials i de les contractacions indefinides que permet la taxa de reposició d'efectius.

Aquelles persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixats en la normativa laboral i de la Seguretat Social per accedir a la jubilació parcial, podran sol·licitar accedir a aquesta modalitat de jubilació. La concessió de la jubilació parcial és potestativa per l'empresa i sempre que el marc legal ho permeti, vinculada també a l'autorització inclosa en el contracte – programa 2022-2026 i en els termes descrits en el mateix, informant en qualsevol cas de la seva decisió a la representació legal de les persones treballadores.

Article 11.1.4: Jubilació i envelliment actiu

D'acord amb l'actual regulació (art. 214 Llei General de la Seguretat Social) sobre la combinació de pensió de jubilació i activitat laboral, l'empresa es compromet a estudiar aquelles situacions en què l'interès d'ambdues parts (persona treballadora que compleixi els requisits i representació de la direcció de l'empresa) pugui ser coincident i afavorir un acord a l'empara de la citada regulació.

Article 11.2: Complement d'Incapacitat Temporal

Per regla general, les prestacions d'incapacitat temporal per contingències comuns o professionals (inclosos els accidents de treball ocorreguts durant la jornada de treball i els "in itinere", sempre que aquests últims es justifiquin degudament en temps i forma) que perceben les persones treballadores, seran complementades fins al 100% de la base reguladora durant tot el procés d'incapacitat, i fins a la finalització del mateix (la durada màxima del procés i de la seva pròrroga és de 545 dies), sempre i quan la relació laboral estigui vigent, extingint-se en finalitzar el termini legal de la situació d'incapacitat temporal vigent en cada moment. Els serveis mèdics de l'empresa constataran la baixa laboral produïda.

Article 11.3: Assegurança de vida i accidents

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



El contingut d'aquest article s'adequarà, si escau, a les licitacions i adjudicacions que es produeixin durant la vigència del conveni en termes de millora en les cobertures, i sempre respectant el que s'estableixi a la normativa vigent en cada moment.

Article 11.4: Fons d'ajuda social

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

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

Article 11.5: Avançament de nòmina

La persona treballadora tindrà dret a percebre bestretes a compte del treball ja realitzat, sense que hagi arribat el dia de cobrament de la nòmina mensual. El descompte total es realitzarà en la nòmina del mes en que s'hagi sol·licitat l'avançament.

En aquells casos de sol·licituds reiterades d'avançaments de nòmina per part de la persona treballadora, l'empresa li podrà requerir justificació que motivi la petició.

No es concedirà en aquells casos en què la persona treballadora ja estigui retornant la bestreta reintegrable regulada a l'article següent.

Article 11.6: Bestreta reintegrable

Es concediran de forma potestativa les bestretes reintegrables que puguin sol·licitar les persones treballadores, en una quantia màxima de 2.400 € per cada bestreta reintegrable.

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

No es donarà curs a cap petició de bestreta fins transcorreguts tres mesos de l'amortització de l'anterior, excepte en situacions de molt acreditada necessitat.

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

Article 11.7: Pla de retribució flexible FGC FLEX

Durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu mitjançant acord individual amb la persona treballadora, es podrà substituir part dels conceptes salarials dineraris per retribucions en espècie (a definir anualment) sense alteració de la quantia anual del salari brut ni de la naturalesa jurídica del concepte substituït i dins dels límits legalment establerts en cada moment per a la percepció del salari en espècie. En aquests supòsits les ofertes de retribució flexible proposades per l'empresa (vals menjar, vals bressol, assegurança mèdica i formació) aniran dirigides a la totalitat de la plantilla tenint en compte les característiques contractuals dels col·lectius. De la mateixa forma s'informarà prèviament a la representació legal dels treballadors/es i els conceptes figuraran en nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del Conveni.



CAPÍTOL 12 Igualtat i no discriminació

Article 12.1: Igualtat i no discriminació

D'acord amb l'art. 17.4 de l'ET, s'acorda expressament per les parts negociadores que, atesa la infrarepresentació de dones en els diferents grups professionals, en cas de promoció o de vacant i en igualtat de condicions d'idoneïtat entre homes i dones, es prioritzarà la promoció i/o contractació de dones, mentre continuï la situació de subrepresentació de les dones en el grup o activitat on es produeixi la vacant.

Article 12.2: Protecció integral contra la violència de gènere

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

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

L'empresa procurarà adaptar les condicions laborals de les persones treballadores pels motius indicats, i intentant alhora afectar el menys possible els drets de terceres persones (drets dels altres treballadors/es).

Les dones víctimes de violència de gènere que encara no disposin de l'acreditació recollida en l'article 23 de la LO 1/2004, de 28 de desembre, podran gaudir d'aquells drets laborals previstos sempre que no entrin en conflicte amb els drets d'altres persones treballadores i amb el compromís de l'acreditació posterior.

En cas de no disposar posteriorment de l'acreditació, l'àrea de Relacions Laborals procedirà a establir amb la treballadora la forma de retorn o de revertir les absències o drets cautelament atorgats.



Article 12.3: Bretxa salarial

Els arts. 28 i 64.7.a)3r ET obliguen a ambdues parts (empresa i representació del personal) a vetllar per la igualtat de remuneració per raó de sexe.

La comissió paritària d'aquest conveni col·lectiu assumirà i gestionarà aquells treballs, conclusions i requeriments de la comissió d'igualtat que, havent realitzat l'anàlisi corresponent, puguin posar de manifest diferències salarials per raó de gènere, o pràctiques retributives de tal naturalesa que puguin donar lloc a aquelles diferències.

El dret d'informació i consulta regulat en l'art. 64.3 de l'ET es considerarà correctament acomplert donant la informació en el sí de la comissió d'igualtat. I concretament respecte del registre retributiu que l'empresa elaborarà d'acord amb l'art. 28.2 de l'ET i posterior regulació concordant (art. 5 RD 902/2020), en serà donat a conèixer el contingut íntegre a la comissió d'igualtat d'acord amb l'art. 5.3 del RD 902/2020.



CAPÍTOL 13 Seguretat i Salut

Article 13.1: Seguretat i prevenció de riscos en el treball

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

Per tal d'evitar els accidents de treball i malalties professionals caldrà establir i planificar una acció preventiva tant en els centres de treball com a nivell de la gestió d'empresa.

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

En totes aquelles matèries que afectin la prevenció de la salut i seguretat dels treballadors són d'aplicació de les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre (Llei de Prevenció de Riscos Laborals) i les disposicions que regulin el seu desenvolupament normatiu.

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

La Reunió de Seguretat, regulada a l'article 13.3, estarà formada paritàriament pel/pels delegats/des de prevenció i la/les persones representants de la direcció de l'empresa, en igual nombre.

Article 13.2: Igualtat de tracte i prevenció de l'assetjament sexual per raó de gènere.

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

És previst que durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu, s'implanti a FGC també un protocol de protecció i no discriminació de persones LGTBI. De ser així, a l'igual que l'anterior, les parts en faran seva també la seva aplicació.

La representació de l'empresa, en el sí de la Reunió de Seguretat, es compromet a informar anualment del nombre de casos en què s'hagi hagut d'activar el protocol, amb relació al personal d'aquesta explotació.

Quan tingui coneixement o sospita de l'existència d'aquest tipus de risc psicosocial, la representació de les persones treballadores es compromet a utilitzar també el canal de denúncia que significa el protocol, donant així compliment de la seva obligació d'informar



a l'empresa d'acord amb l'art. 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007, -coneguda com a llei d'Igualtat-.

Si activat el protocol en matèria d'assetjament sexual o per raó de gènere, s'acaba concloent l'existència de comissió de falta o faltes disciplinàries, serà la data d'aquesta conclusió la de coneixement íntegre dels fets, i que donaria lloc a l'inici del còmput en matèria d'actuació disciplinària.

Article 13.3: Comitè de Seguretat i Salut

En compliment de l'RD 39/1997, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya té constituït un servei de prevenció mancomunat amb cobertura de les quatre especialitats (seguretat, higiene, psicosociologia i ergonomia i Medicina del treball). També disposa d'un servei de prevenció extern per aquelles activitats que no es poden assumir íntegrament per l'intern.

En l'àmbit funcional del servei de prevenció i a l'empara dels articles 38 i 39 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i de la seva normativa de desenvolupament (RD 39/1997), es constitueix el Comitè de Seguretat i Salut (CSS), que és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions d'AMSA en matèria de prevenció de riscos laborals.

La composició dels CSS és paritària pels delegats/des de prevenció, designats per i entre els/les representants de les persones treballadores que corresponguin d'acord amb l'escala que consta en l'article 35.2 de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals i en el mateix nombre per les persones representants de l'empresa. Així mateix, en les reunions del CSS podran participar, amb veu, però sense vot, les persones delegades sindicals de la resta de seccions amb representació al Comitè d'Empresa, però sense delegat/da de prevenció designat/da i els membres del Servei de Prevenció.

L'empresa informará anualment a la representació de les persones treballadores, a través del Comitè de Seguretat i Salut, d'aquelles actuacions que s'hagin de dur a terme en matèria de prevenció de riscos (Planificació de l'activitat preventiva anual). Atesa la importància de la prevenció en l'activitat d'aquestes explotacions, i sent la protecció de la salut de les persones treballadores un objectiu bàsic i prioritari, en qualsevol moment la representació de les persones treballadores podrà proposar les mesures que cregui oportunes en matèria de prevenció que seran analitzades per la direcció de l'empresa.

Les normes de funcionament dels Comitè de Seguretat i Salut, s'especificaran i s'establiran en el procediment intern OiP-P-PR-019 (estaran disponibles i consultables per a tot el personal d'AMSA des del Portal del Personal).

El nombre de delegats/des de prevenció, les garanties i el crèdit horari es fixarà en base al que disposa la normativa legal.

Article 13.4: Reunió de coordinació intercentres en matèria de prevenció de riscos laborals a les explotacions d'esquí.



Es realitzaran dues reunions de coordinació en matèria de prevenció a les explotacions d'estacions d'esquí per videoconferència, una durant la segona quinzena del mes de novembre i l'altra abans del període de Setmana Santa.

En aquestes, s'analitzarà la sinistralitat per tal d'establir mesures preventives i es tractaran els assumptes que siguin d'interès en matèria de prevenció de riscos de forma transversal.

A aquestes hi assistiran els delegats/des de prevenció de les explotacions d'Espot i Port Ainé, La Molina, Boi Taüll i Vallter SA., i es tindrà en compte també els criteris de proporcionalitat entre les seccions sindicals presents als òrgans de representació de les persones treballadores.



CAPÍTOL 14 Matèria disciplinària

Article 14.1: Matèria disciplinària

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

Mentre no hi hagi un acord entre les parts que substitueixi la normativa de referència fins ara en la matèria, aquesta és la "Reglamentación nacional de trabajo para ferrocarriles de uso público no integrados en Renfe", (arts. 139 i 140), la qual es continuarà aplicant en matèria disciplinària com s'ha vingut fent històricament en tot allò que no s'oposi a la legislació laboral vigent.

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



CAPÍTOL 15

Drets de representació col·lectiva

Article 15.1: Drets d'informació i participació. Crèdit horari

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

La direcció de l'empresa facilitarà als comitès d'empresa i/o als delegats/des de personal la informació i la documentació a què es refereix l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i resta de disposicions legals.

Els/les diferents representants, així com els seus assessors, estaran obligats/des a observar el deure de sigil·li professional en els termes que s'indiquen a l'article 65 del citat Estatut dels treballadors.

Els/les membres dels comitès d'empresa i delegats/des de personal disposen de les hores mensuals retribuïdes que legalment s'estableixin per a l'exercici de les funcions de representació que els són pròpies. Han de notificar amb prou anticipació a l'empresa l'absència al treball per aquest motiu.

Article 15.2: Quota sindical

L'empresa, a petició de la persona treballadora, podrà descomptar en nòmina la quota sindical. La sol·licitud s'ha d'efectuar per mitjà d'un escrit en el qual s'indicarà la quantitat a descomptar i també la secció sindical a que pertany, i a la qual l'empresa lliurarà les quotes corresponents.

L'empresa procedirà a la corresponent transferència a sol·licitud del sindicat del treballador afiliat, prèvia també la conformitat d'aquest.

Article 15.3: Drets sindicals

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



Disposició transitòries

Primera : Article 6.5 “Incrementos periòdics d'antiguitat”, la millora econòmica en l'import del bienni/quadrienni establerta en el citat article i en l'annex econòmic, té la seva contrapartida en la transformació d'un 1,5% de la productivitat general (quedant aquesta establerta en un màxim del 3,5% de les retribucions fixes, segons el grau d'assoliment dels objectius fixats). La data dels efectes econòmics serà l'1 de gener de 2026, no abonant-se retroactivament períodes anteriors a aquesta data.

Segona: El Capítol 7 “Botes i esquís”, a l'any 2025, resultarà d'aplicació únicament a les persones treballadores que no hagin rebut el material per part de l'empresa.

Tercera: El Capítol 10 “Permisos”, en tot allò que superi l'establert per la legislació laboral vigent, resultarà d'aplicació a partir de la publicació oficial del present conveni col·lectiu.

Disposició adicional

Disposició adicional primera

Els imports econòmics establerts a l'annex econòmic contenen l'increment del 2,5% establert a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2024.

Disposició final

Aquest acord de conveni s'ha negociat i signat sota els principis de legalitat (sotmetiment a les lleis, normes i acords de govern vigents i que ens resulten d'aplicació amb especial referència als límits d'increment de la massa salarial i de plantilla) i de sostenibilitat pressupostària.

L'efectiva aplicació de tots els efectes que se'n derivin, de naturalesa econòmica o qualsevol altra, queda supeditada a l'aprovació per part del Consell d'Administració d'AMSA. El control de legalitat del Departament d'Empresa i Treball haurà de validar i aprovar el text pactat prèviament a la seva publicació en el diari oficial, confirmant el respecte als principis indicats.

Si durant la vigència del present conveni col·lectiu es produís una situació aliena (canvi normatiu, sentència judicial ferma, acta de sanció o requeriment de la Inspecció de Treball, etc) que trenqués l'equilibri del conveni, les parts acorden reunir-se per tal d'arribar a acords per restablir l'equitat interna.



Annex econòmic

AMSA-Boi Taüll		ANNEX ECONÒMIC (TAULES SALARIALS NOU CONVENI COL·LECTIU 01.01.2025)									
GRUP PROF.	SOU CONVENI (entre 12)	PAGUES EXTRES (entre 4)	TOTAL TAULES ANUALS	BORSA VACANCES (entre 4)	TOTAL AMB BOSSA VACANCES	HORES NOCT. (€/hora)	ANTIGUITAT*		COMPLEMENT PERSONAL		
							QUADR. (€/mes)	BIENNI (€/mes)	ÀREA	Mensual (x 12)	Anual
A	30.694,56	5.115,36	35.809,92	297,12	36.107,04	1,67	27,29	13,64	ADMIN/TAQUILLES	244,13	2.929,56
B	27.700,20	4.616,52	32.316,72	301,44	32.618,16	1,66	25,99	12,99	COMERCIAL	244,13	2.929,56
C	25.208,04	4.201,08	29.409,12	301,44	29.710,56	1,54	24,80	12,40	EXPLOT-CONTROL	244,13	2.929,56
D1	24.033,72	4.005,36	28.039,08	301,44	28.340,52	1,49	24,64	12,32	MANTENIMENT	342,47	4.109,64
D2	23.337,60	3.889,32	27.226,92	301,44	27.528,36	1,44	24,43	12,21	INSTAL·LACIONS	342,47	4.109,64
E1	21.857,04	3.642,60	25.499,64	301,44	25.801,08	1,39	23,97	11,98	SERVEIS/NETEJA/LLOGUER	343,24	4.118,88
E2	20.453,76	3.408,60	23.862,36	301,44	24.163,80	1,35	23,61	11,80	PISTES	353,80	4.245,60
F	19.284,72	3.213,84	22.498,56	301,44	22.800,00	1,29	22,82	11,41	NEU ARTIFICIAL	353,80	4.245,60
									MÀQUINES TREPITJANEU	354,59	4.255,08
									INSTAL·L. COMPLEXES	354,59	4.255,08

ALTRES CONCEPTES SALARIALS	
Canvi de torn	7,14 €/dia
Complement vacances	74,19 € Quantitat que complementa la bossa de vacances si les vacances es fan fora de la temporada d'estiu
Premi d'antiguitat	2.438,03 € Quantitat única als 25 anys de servei
Fallida de moneda de dilluns a divendres	0,49 €/dia
de dissabtes i diumenges	0,56 €/dia (mínim)
	1,54 €/dia (màxim)
Plus festiu oficial especial	27,76 € (8 desembre, Nadal, Sant Esteve, Any Nou i Reis)
Plus major dedicació	10,55 € (dissabte)
Plus major aflluència	17,20 € (diumenge i festius oficials no especials)
Dietes : completa	24,98 €/dia
dinar	11,24 € (45% de la dieta)
sopar	11,24 € (45% de la dieta)
pernocta	2,50 € (10% de la dieta)
Plus neu artificial (superior a 5h.)	12,17 €/dia
Plus neu artificial (inferior a 5h.)	6,12 €/dia
Modificació Descans (TD)	60,40 €/dia
Plus dedicació (Manteniment i Pistes)	59,08 €/mes
Desencadenament Allaus	42,86 €/dia
Plus explotació d'esquí	51,76 €/mes de novembre a abril
Guàrdia manteniment	30,80 €/dia
Plus d'activitat estacional per activitat turística	294,51 €/any
Plus disponibilitat personal instal·lacions	19,81 €/mes
Descans no efectuat fi de temporada	99,36 €/dia
Excés jom. personal amb prestació no continuada	86,30 €/dia

*A partir del 01/01/2026	
Antiguitat: Quadrienni	36,23 €/mes
Bienni	18,11 €/mes