

Plataforma Sindical negociació

Conveni col·lectiu de Catalunya
d'Acció Social amb
infants, joves, famílies
i d'altres en situació de risc
(2019)



ÍNDEX

Determinació de les parts	4
CAPÍTOL I. Àmbits	4
Article 1. Àmbit territorial	4
Article 2. Àmbit funcional	4
Article 3. Àmbit personal	7
Article 4. Àmbit temporal	7
Article 5. Denúncia i pròrroga	7
Article 6. Concurrència de convenis	7
Article 7. Registre	7
Article 8. Garantia «ad personam»	7
Article 9. Comissió Paritària	7
Article 10. Conciliació i mediació	8
CAPÍTOL II. L'organització del treball	8
Article 11. Facultats i responsabilitats	9
Article 12. Mobilitat funcional	9
Article 13. Mobilitat geogràfica	9
CAPÍTOL III. Classificació del personal	9
Article 14. Grups professionals	9
CAPÍTOL IV. Contractació	11
Article 15. Contracte indefinit	11
Article 16. Contracte d'obra i servei determinat	11
Article 17. Contracte eventual per circumstàncies de la producció	12
Article 18. Contracte en pràctiques	12
Article 19. Contracte de formació	12
Article 20. Estabilitat plantilles	12
Article 21. Reserva de places per a persones amb discapacitat	12
Article 22. Forma del contracte	12
CAPÍTOL V. Període de prova, vacants i cessament de personal	12
Article 23. Períodes de prova	12
Article 24. Ingress i provisió de vacants	13
Article 25. Cessament voluntari	13
Article 26. Acabament de la relació laboral	13
CAPÍTOL VI. Subrogació	13
Article 27. Dret de subrogació	13
CAPÍTOL VII. Règim de retribucions	15
Article 28. Estructura salarial	15
Article 29. Retribucions	16
Article 30. Clàusula d'inaplicació de les condicions establertes en el conveni	16

Article 31. Pagues extraordinàries	17
CAPÍTOL VIII. Jornada, hores extraordinàries, vacances, reciclatge i formació continua	17
Article 32. Jornada de treball	17
Article 33. Vacances	17
Article 34. Hores extres	18
Article 35. Hores incidentals	18
Article 36. Compensació dels festius	18
Article 37. Reciclatge i formació continua	18
CAPÍTOL IX. Permisos, llicències i excedències	18
Article 38. Permisos retribuïts	18
Article 39. Dies de permís recuperables	20
Article 39 bis. Permisos sense sou	20
Article 40. Suspensió del contracte per maternitat, adopció i acolliment (actualitzar normativa)	20
Article 41. Suspensió del contracte per paternitat (actualitzar normativa)	20
Article 42. Lactància	21
Article 43. Per atendre infants prematurs	21
Article 44. Per atendre infants amb discapacitat	21
Article 44 bis. Per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu	21
Article 45. Reduccions de jornada	21
Article 45 bis. Adaptació de l'activitat laboral	22
Article 46. Excedència voluntària	22
Article 47. Excedències amb reserva del lloc de treball	22
CAPÍTOL X. Desplaçaments i dietes	22
Article 48. Dietes i desplaçaments	22
CAPÍTOL XI. Faltes i sancions	23
Article 49. Faltes	23
Article 50. Faltes lleus	23
Article 51. Faltes greus	23
Article 52. Faltes molt greus	23
Article 53. Sancions (REVISAR: OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI)	24
Article 54. Insancionabilitat (REVISAR)	24
Article 55. Prescripcions	24
CAPÍTOL XII. Drets sindicals	24
Article 56. De tots els treballadors/es	24
Article 57. De l'assemblea de treballadors/es	24
Article 58. Dels delegats/es de personal i comitès empresa	24
Article 59. De la negociació col·lectiva	25
Article 60. Acumulació d'hores	25
CAPÍTOL XIII. Millores socials	25
Article 61. Incapacitat temporal	25

Article 62. Assegurances de responsabilitat civil i accidents	25
Article 63. Jubilacions	25
Article 64. Pla d'Igualtat	25
CAPÍTOL XIV. Seguretat, higiene i malalties professionals	26
Article 65. Salut laboral	26
Article 66. Risc en l'embaràs i en la lactància natural	27
Article 67. Delegats i delegades de prevenció	27
Article 68. Comitè de Seguretat i Salut	27
Article 69. L'assetjament sexual i l'assetjament moral (SEPARAR I AFEGIR INFORMACIÓ)	28
Article 70. Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere	28
Igualtat de gènere, bretxa salarial, igualtat col·lectiu LGTBI, gestió de la diversitat d'origen i discapacitat	29

Plataforma Sindical negociació Conveni col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc (2019)

Determinació de les parts

El present conveni col·lectiu s'acorda entre l'organització empresarial La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, i les organitzacions sindicals Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO de Catalunya i la Federació d'Empleats i empleades dels Serveis Públics FESP- UGT de Catalunya.

CAPÍTOL I. Àmbits

Article 1. Àmbit territorial

Aquest conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 2. Àmbit funcional

Quedaran afectades pel present Conveni, independentment de la titularitat del servei, totes les empreses i/o entitats que prestin activitats d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc.

Es consideraran dins d'aquesta categoria les següents activitats o serveis:

- **Servei de Centre Residencial d'Acció Educativa (CRAE) i Servei de Centre Residencial d'Educació Intensiva (CREI):** són aquells serveis on resideixen temporalment els infants i adolescents als quals s'aplica la mesura d'acolliment simple en institució.
- **Servei de Centre materno-infantil:** són aquells serveis on resideixen temporalment les adolescents embarassades o amb nadons als quals s'aplica la mesura d'acolliment simple en institució.
- **Servei de Centre d'Acolliment:** són serveis residencials d'estada limitada que tenen per objecte donar resposta immediata i transitòria d'acollida a qualsevol situació d'alt risc si ha d'ésser separat del seu nucli familiar, i exercir la funció substitutòria temporal de la família i fer l'observació i el diagnòstic de la situació dels infants i adolescents atesos i les seves famílies per tal d'elaborar la proposta de mesura corresponent.
- **Cases d'infants:** centres residencials amb guarda d'infants i adolescents, la tutela dels quals recau en els progenitors, on s'acorda amb la família i es treballa conjuntament pel reintegrament familiar.
- **Institució Col·laboradora per a la Integració Familiar (ICIF):** servei que contempla les tasques derivades de la valoració i formació de la família o persona que sol·licita acollir o adoptar i la integració en aquesta d'un infant o un adolescent. Aquest servei pot ser realitzat per l'organisme públic competent de la Generalitat, per organismes de les entitats locals o per entitats col·laboradores públiques o privades sense ànim de lucre degudament acreditades.
Les seves funcions són: l'estudi, la valoració, la preparació de famílies que hagin sol·licitat un acolliment familiar o una adopció; la recerca de famílies acollidores o adoptives per al menor proposat; l'acoblament del menor en la família acollidora mitjançant l'equip especialitzat; el seguiment posterior del menor d'acord amb les directrius de l'òrgan competent; la formació de les famílies acollidores; la promoció de l'acolliment i/o de l'adopció; la col·laboració en la gestió del finançament del servei prestat per famílies acollidores en la forma en que s'estableixi mitjançant conveni; les altres funcions que puguin ser encomanades per conveni, d'acord amb l'objecte i en el marc de la normativa vigent.
- **Servei d'intervenció socioeducativa no residencial per a infants i adolescents (Centre Obert):** serveis diürns per a infants, adolescents i joves en situació de risc, situacions de fracàs escolar o en la formació professional, adreçats a promoure el seu desenvolupament integral, per tal de possibilitar-los la integració a la comunitat. Realitzen una tasca preventiva, fora de l'horari escolar. Aquests serveis donen suport, estimulen i potencien l'estructuració i el desenvolupament de la personalitat, la socialització, l'adquisició d'aprenentatges bàsics i compensen les deficiències de les persones ateses.
- **Servei de pisos, projectes i/o programes assistits:** serveis de caràcter assistencial i educatiu per a joves entre 16 i 18 anys, pels qui es considera necessari iniciar un procés de desinternament progressiu per assolir la majoria d'edat amb la capacitat suficient per obtenir la integració social, i mantenint-se la tutela i control per part de l'entitat pública de protecció de menors. Les seves funcions són preparar el desinternament d'aquests menors d'una forma gradual i progressiva, a través d'un pla de treball individual que permeti desenvolupar les seves potencialitats vers la plena autonomia en arribar la majoria d'edat.

- **Servei d'Acompanyament Especialitzat a Joves Tutelats i Extutelats (SAEJ):** servei destinat a prevenir i/o pal·liar la situació de risc de joves entre 16 i 20 anys, tutelats/des i extutelats/des, procurant la seva integració sociolaboral, fomentant la seva autonomia i emancipació. Objecte: donar resposta a situacions i necessitats que requereixen una especialització tècnica alternativa a un ingrés residencial; proporcionar als menors atesos tota la cobertura inherent a l'exercici de la guarda i educació; oferir un acompanyament educatiu durant el procés d'assoliment de l'autonomia personal donant suport i guia al jove en la recerca de recursos.
- **Servei d'equips de valoració de maltractaments infantils (EVAMI):** servei de valoració de maltractaments infantils. Aquest servei es presta des dels Equips de Valoració de Maltractaments Infantils (EVAMI), integrats per psicòleg/oga i treballador/a social. Aquests equips assessoren, valoren i informen els casos de maltractaments o sospita de maltractaments notificats a l'organisme competent des de l'àmbit sanitari. Objecte: donar resposta a situacions que requereixen una especialització tècnica en la valoració del maltractament infantil detectat des de l'àmbit sanitari i fer la proposta administrativa corresponent. Funcions: fer avaluacions especialitzades que no es poden abordar des d'un servei social bàsic, a partir dels corresponents informes de derivació de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència.
- **Servei de Residències de joves treballadors:** es tracta d'un servei de caràcter residencial on es realitza un seguiment educatiu i laboral individualitzat a joves tutelats per l'administració de més de 16 anys i/o joves ex-tutelats de més de 18 anys i fins màxim els 21 anys. Aquest recurs es manté fins que el jove ha assolit la suficient autonomia per tal de optar a una emancipació plena fora d'aquest context residencial.
- **Serveis d'educadors de medi obert:** són serveis de prevenció configurats per equips d'educadors i educadores socials que desenvolupen una tasca d'atenció individual, grupal i comunitària en medi obert, principalment adreçada als joves en situació d'alt risc social. Són un servei de suport per les EBASP.
- **Servei de centre d'urgències per a infants i adolescents:** són serveis residencials que ofereixen allotjament i atenció a menors de forma transitòria fins que aquests no passen a disposició de la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència i es formula una proposta concreta de protecció per a ells. Els centres d'urgències són establiments destinats a oferir una atenció immediata i transitòria, de caràcter urgent, a aquells menors que la necessitin fora de l'horari habitual de la Direcció General.
- **Servei del Telèfon de la Infància:** és un servei permanent i gratuït d'atenció telefònica a trucades que fan referència a situacions de risc social o maltractament d'infants i adolescents.
- **Servei Especialitzat d'atenció a la infància i l'adolescència (SEAIA) i altres equips tècnics:** són equips pluridisciplinaris constituïts generalment per un/a psicòleg/oga, un/a pedagog/a, un/a treballador/a social i un/a educador/a social.
- **Espais o programes per a infants de 0 a 3 anys i les seves famílies:** el seu propòsit és facilitar a les famílies amb nadons un espai de trobada i d'intercanvi on puguin compartir les seves vivències i experiències, un lloc per escoltar i ser escoltat, per reforçar una percepció positiva de la maternitat/paternitat i la seva competència com a pares i mares. És un projecte d'atenció simultània de la mare i el fill o fills menors de tres anys amb el intent de donar suport i potenciar la funció materna.
- **Serveis d'assessorament tècnic:** serveis de diagnòstic psicosocial que permeten realitzar propostes d'intervenció social. Dintre dels possibles destinataris es trobaran, entre d'altres, les persones derivades de la xarxa sociosanitària i/o judicial com, per exemple, les afectades per mesures penals alternatives.
- **Servei de Centres de dia d'atenció a famílies en risc social:** són serveis amb un model d'intervenció i amb una metodologia de treball que permeten atendre famílies amb dificultats per assumir les seves responsabilitats parentals des d'una intervenció propera (sense separació del nucli familiar, dels seus progenitors i del seu entorn) i alhora intensiva i multidisciplinària.
- **Servei de punt de trobada:** són un servei destinat a atendre i prevenir, en un lloc neutral i transitori, en presència de personal qualificat, la problemàtica que sorgeix en els processos de conflictivitat familiar i, en concret, en el compliment del règim de visites dels fills i filles establert per als supòsits de separació, divorci, dissolució o nul·litat matrimonial dels progenitors, o per als supòsits d'exercici de la tutela per part de l'Administració Pública, amb la finalitat d'assegurar la protecció del menor.
- **Espai de Visites per a Infants i Adolescents (EVIA):** és un servei destinat a atendre i prevenir, en un espai neutral, en presència de personal qualificat, la problemàtica que sorgeix en els processos de conflictivitat familiar, concretament en el compliment del règim de visites dels fills i filles establert per la mesura de tutela administrativa, adoptada per tal de protegir l'infant. Està destinat a donar compliment al règim de visites dels infants amb els seus familiars. La finalitat del servei tècnic és garantir la seguretat i el benestar de l'infant i adolescent. Tenint en compte que és un lloc de transició, ofereix una alternativa temporal orientada a la normalització de l'exercici dels drets de relació i comunicació dels infants amb els

seus progenitors i familiars, en situacions de conflictivitat, garantir del règim de visites, fins que desapareixen les circumstàncies personals que han portat a la necessitat del recurs.

- **Servei d'Atenció a Famílies (SAF):** és un servei per a les famílies. Ofereix suport individual i grupal des de diferents serveis per ajudar a aquestes persones en les seves necessitats de creixement, desenvolupament, educació i socialització. Els objectius del SAF són: facilitar assessorament i orientació a fi que les famílies puguin millorar el seu benestar augmentant la seva capacitat de relació, superant dificultats al llarg del cicle vital, partint dels conflictes com a oportunitat de creixement personal, evitant ruptures innecessàries i reduint els efectes de les separacions o divorcis; facilitar a col·lectius de famílies, orientació, informació i assessorament mitjançant uns col·leccionables que tracten diferents temes educatius.
- **Serveis específics d'atenció familiar:** serveis psicoeducatius d'atenció a famílies en relació a problemàtiques específiques: abusos sexuals a menors, violència intrafamiliar, violència social, endarreriment escolar, problemàtiques d'adaptació a l'entorn.
- **Serveis psicoeducatius específics:** atenció multidisciplinària adreçada als infants i les seves famílies per l'abordatge de situacions de crisi, generades per motiu de violència de gènere, violència social, l'objectiu de tractar les seqüeles de la situació traumàtica viscuda i evitar els patrons de reproducció de dita situació.
- **Servei de Centres d'Intervenció Especialitzada (CIE) per a dones en situació de violència masclista i per als seus fills i filles:** es tracta de serveis especialitzats destinats a oferir informació, atenció i recuperació a totes les dones i llurs fills i filles afectats per processos de violència, per tal de facilitar la reparació del dany patit. L'objectiu del servei és garantir l'atenció i recuperació de les dones que han patit o pateixen violència de masclista així com dels seus fills i filles a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació. Són serveis interdisciplinaris formats per professionals del món de la psicologia, l'educació social, el treball social, el dret, la mediació cultural.
- **Serveis d'atenció i informació a les dones (PIADS, CAIDS...):** és un servei que ha de donar resposta a les diferents demandes d'informació i atenció a les dones, vinculades a les situacions de discriminació a l'àmbit laboral, social, en la parella i/o en la unitat familiar, a la informació de recursos, la participació, l'associacionisme femení i especialment a les problemàtiques de violència de masclista.
- **Servei d'acollida per a dones en situació de violència masclista:** són serveis residencials temporals, adreçats a dones víctimes de violència masclista i els seus fills i filles. Substitueix temporalment la llar familiar i proporciona una atenció integral a les seves destinatàries, que inclou serveis d'atenció social i psicològica, assessorament jurídic, acolliment i convivència, allotjament, alimentació, descans, lleure i higiene.
- **Servei de pisos amb suport per a dones en situació de violència masclista:** els pisos amb suport són habitatges que ofereixen la substitució de la llar, amb caràcter temporal, com a continuació del procés iniciat en les cases d'acolliment d'estada limitada, amb l'objectiu de facilitar la integració sociolaboral.
- **Servei de centres d'acollida d'urgència:** són serveis de competència municipal i/o comarcal que acullen de forma temporal famílies en situació de desprotecció social per causa de problemes de desnonaments, persones refugiades, etc. Poden ser específics per a una problemàtica concreta o oberts a diferents situacions d'exclusió social. Ofereixen acollida, cobriment de les necessitats bàsiques, acompanyament educatiu, assessorament i atenció social fins a trobar una alternativa a la situació de crisi generada.
- **Grups de suport:** són serveis pels quals s'ofereix un suport temporal per la posada en marxa d'un grup d'ajuda mútua o bé un acompanyament tècnic per l'abordatge grupal de la situació de crisi: violència de gènere, deshabitació de drogodependències, etc.
- **Serveis de mediació i resolució de conflictes comunitaris, interculturals i/o familiars.**
- **Serveis de prevenció de drogodependències d'àmbit no sanitari ni sociosanitari:** són aquells serveis que tenen com a finalitat la prevenció individual i comunitària del VIH i les drogodependències.
- **Refugiats i immigració:** Són aquells serveis que tenen com a funció principal l'acollida i orientació de la població immigrada nouvinguda.
- **Serveis en contra de la marginació social i la pobresa:** serveis de detecció, d'atenció i tractament social de persones en situació de pobresa i d'exclusió social. Serveis de tractament, albergs i centres d'acolliment, centres d'acolliment hivernal, centres d'atenció diürna, **centres d'urgències i/o emergències socials** i equips d'inserció social i menjadors.
- **Servei socioeducatiu diürn i servei socioeducatiu nocturn.**

Igualment queden afectades per aquest conveni les divisions, línies de negoci, seccions o altres unitats productives de les empreses dedicades a la prestació dels serveis de l'àmbit funcional del present conveni, de qualsevol empresa amb independència de la seva activitat principal.

La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa s'hi considera inclosa, previ dictamen de la Comissió Paritària del present conveni, qualsevol altra activitat que existeixi o de nova creació, sempre que la seva funció pugui ser enquadrada en la relació anterior.

Article 3. Àmbit personal

Serà aplicable al personal en règim de contracte de treball de les empreses i/o entitats incloses en l'àmbit territorial i funcional previst pel present Conveni.

Article 4. Àmbit temporal

El període d'aplicació del present conveni serà des de la data del seu registre a l'òrgan competent i els seus efectes en totes les matèries regulades seran amb caràcter retroactiu a **1 de gener de 2019** i fins a 31 de desembre de 2020

Article 5. Denúncia i pròrroga

Qualsevol de les parts legitimades segons l'establert en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors podrà denunciar-lo en el període de temps que va **entre el dia 90 abans del venciment de la seva vigència i el dia 80 abans del venciment de la seva vigència**, o de qualsevol de les seves pròrrogues. La tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

Denunciat el Conveni, les parts negociadores es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un (1) mes a la data de la recepció de la comunicació de denúncia. Fins a la signatura del nou Conveni, mantindrà la seva vigència l'anterior.

Article 6. Concurrencia de convenis

Les condicions pactades en el present conveni tenen caràcter de mínim i, per tant, atès el que disposen els articles 83.2 i 84 de l'Estatut dels Treballadors, els supòsits de concurrència entre els convenis d'àmbit territorial inferior i/o d'empresa s'han de resoldre en favor de l'aplicació de les disposicions recollides en aquest Conveni, i s'han de respectar, en tot cas, i amb caràcter de mínims, les condicions de treball pactades aquí, amb excepció de les previstes en l'apartat 2 de l'article 84 de l'Estatut dels Treballadors. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present conveni.

Article 7. Registre

Si la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, declarés alguns articles o texts no legals, l'article o text en qüestió perdrà tot l'efecte i les parts negociadores d'aquest conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes des del moment que es tingui constància d'aquella tramitació; la resta d'acords i articles continuaran sent d'aplicació.

Article 8. Garantia «ad personam»

S'han de respectar «ad personam», ja sigui col·lectivament i individual, com a condicions més avantatjoses, totes i considerades una a una (individualment), les reconegudes en els contractes de treball, o al seu cas convenis, que eren vigents a l'entrada en vigor del present conveni quan resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores **independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i/o quantia**.

La garantia «ad personam» no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir en el futur. No serà objecte de revalorització amb els percentatges d'augment que s'apliquin a les taules salarials durant la vigència del present conveni.

El personal que ja tingui reconegut un nombre igual o superior de dies o, en el seu cas, hores de permís retribuït per assumptes propis, els conservaran com a condició més avantatjosa i no seran acumulables a les hores establertes en l'article 38.h).

Article 9. Comissió Paritària

La Comissió Paritària del Conveni és l'òrgan d'interpretació, coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present Conveni i vigilància del seu compliment.

Les resolucions de la Comissió Paritària sobre interpretació o aplicació del conveni col·lectiu tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària s'ocuparà obligatòriament, i com a tràmit previ, d'aquells dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

Aquesta Comissió Paritària està integrada per 6 representants de cadascuna de les parts, empresarial i sindical, signants del present conveni, podent-se efectuar la delegació de vot. La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors/es en totes les matèries que són de la seva competència.

Funcions

Les funcions de la Comissió Paritària seran les que legalment estiguin vigents en cada moment i específicament les següents:

- Interpretar el conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
- Emetre dictamen sobre aquelles consultes referides a l'afectació de l'àmbit funcional del present Conveni, en concret, sobre activitats anàlogues a les descrites a l'article 2.
- Les de vigilància, **control** i seguiment del conjunt dels acords.
- El control del sector amb detecció de les empreses que, per incompliment de la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial, denunciant-les davant les autoritats competents.
- Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu referits a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, o inaplicació de les condicions de treball de l'article 82.3 del mateix text legal.

La Comissió Paritària es dotarà d'un Reglament de funcionament, en un termini màxim de 2 mesos des de la seva constitució, el qual recollirà com a mínim les qüestions següents:

- Reunions: la Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat trimestral.
- Convocatòria: la Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 15 dies comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. Un cop acabat aquest termini, si no s'ha produït la reunió, tot i que la intervenció de l'esmentada Comissió haurà igualment de produir-se, l'interessat podrà exercir les accions que consideri oportunes.
- Quòrum - assessors/es: es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-se efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es i/o tècnics/ques.
- Validesa d'acords: els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, de la confluència del vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, la qual serà signada per qui faci de secretari/a i per un/una representant de cada organització.
- La Comissió Paritària remetrà resposta a les consultes presentades en un termini màxim d'un mes (1) a partir de la data de registre de la consulta.

Les discrepàncies produïdes en el seu si es sotmetran als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts en l'Acord Interprofessional a Catalunya vigent en cada moment (Tribunal Laboral de Catalunya).

A l'annex 2 s'inclou un model per fer les consultes a la Comissió Paritària (com el del conveni del Lleure).

Domicili

La Comissió Paritària té el seu domicili a la seu de La Confederació al carrer Via Laietana, 54, 1a planta, de Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, quan així prèviament ho decideixi.

Els/les treballadors/es i les empreses interessades poden dirigir les seves comunicacions a les dependències de la Comissió Paritària.

Article 10. Conciliació i mediació

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors/es i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 al 164 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social. En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

CAPÍTOL II. L'organització del treball

Article 11. Facultats i responsabilitats

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció i mitjançant formes d'organització i de gestió saludables, resultant responsable del seu ús davant l'autoritat competent i havent-la de fer compatible amb els drets d'informació i participació dels treballadors/es que són exercits mitjançant els seus representants, així com també amb els drets bàsics de tot treballador, especialment el relatiu a la salut laboral.

La disciplina i organització del treball són facultats específiques de l'empresari i ha d'ajustar-se a allò establert en Estatut dels Treballadors i qualsevol normativa vigent i en particular en les directrius, reglaments i instruccions de l'Administració Pública en relació a les funcions desenvolupades per l'empresa, que facin referència a la prestació del servei.

Article 12. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador, i de conformitat amb les previsions establertes a l'Estatut dels Treballadors i a la resta de normativa vigent aplicable.

En aquelles empreses del sector en que la mobilitat funcional sigui una de les característiques de la prestació dels seus serveis, la determinació de la mateixa correspondrà a la facultat organitzativa de l'empresa a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses o entitats, i només es poden fer per estrictes raons tècniques o organitzatives.

Article 13. Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors/es es regeix pel que es disposa a l'Estatut dels Treballadors i/o a la resta de normativa legal vigent.

CAPÍTOL III. Classificació del personal

Article 14. Grups professionals

GRUP I. DIRECCIÓ DE CENTRE, SERVEI O PROGRAMA

Ocupacions que exigeixen la realització de funcions que requereixen la presa de decisions i la solució de problemes complexos basant-se en un ampli coneixement teòric i pràctic en un àmbit determinat.

Principals característiques del personal adscrit a aquest subgrup professional:

- És el personal que es responsabilitza de la gestió global d'un centre, servei o programa.
- Les funcions són complexes i diverses amb impacte directe sobre els resultats que generalment impliquen la gestió i planificació pressupostària.
- Conjuguen variables de tipus tècnic econòmic, organitzatiu i amb un elevat impacte dels seus resultats en l'organització.
- Dirigeixen un equip de persones.
- Més enllà de les tasques pròpies de comandament, poden realitzar tasques d'interlocució, de representació i amb alt contingut de visió estratègica.
- Parteixen de directrius molt àmplies i han de donar compte de la seva gestió i/o dels resultats a la Direcció General o Gerència.

Formació requerida per l'exercici del lloc de treball: titulació universitària, generalment complementada amb experiència professional i/o formació de post grau.

GRUP II. SOTSDIRECCIÓ DE CENTRE, SERVEI O PROGRAMA

Principals característiques del personal adscrit a aquest subgrup professional:

- És el personal que es responsabilitza de les funcions pròpies específiques d'un àrea o servei especialitzat que requereixen d'un alt grau de responsabilitat i d'autonomia, i de coneixements professionals àmplis.
- Les funcions són complexes i diverses, assumint una complexitat alta en la solució de problemes associats a l'especialitat del seu àmbit d'actuació.
- Conjuguen variables de tipus tècnic econòmic, organitzatiu i amb un elevat impacte dels seus resultats en l'organització.
- Dirigeixen un equip de persones.
- Han de donar compte de la seva gestió i/o dels resultats a la Direcció.

Formació requerida per l'exercici del lloc de treball: titulació universitària, generalment complementada amb experiència professional i/o formació de post grau.

A títol orientatiu aquesta categoria pot incloure els següents llocs de treball: cap de programa, subdirecció de servei, subdirecció de centre, comandament intermedi i altres càrrecs de supervisió o comandament anàlegs.

GRUP III. PERSONAL TÈCNIC ESPECIALITZAT

Ocupacions que exigeixen comprensió i domini de fonaments teoricopràctics d'alt nivell de coneixement. Les decisions que es prenen i el seu nivell d'autonomia estan relacionades amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits pel personal que forma part dels GRUPS I i II. L'exercici professional dels treballadors englobats en aquest grup es realitza amb plena autonomia tècnica i científica sense més limitacions que les derivades de les directrius emanades dels seus superiors jeràrquics per assolir una major eficàcia organitzativa dels centres i serveis, de la definició d'objectius tant específics com generals i dels acords dels equips multidisciplinaris dels que formen part. En el cas de professions col·legiades també s'han de tenir en compte les limitacions derivades dels respectius codis deontològics.

Principals característiques del personal adscrit a aquest grup professional:

- Desenvolupen les funcions pròpies específiques d'un àrea, servei o especialitzat que requereixen de cert grau d'autonomia i d'un alt grau d'especialització tècnica i de coneixements professionals.
- Les funcions són especialitzades, complexes i diverses però amb objectius definits.
- Han de donar compte de la seva gestió i/o dels resultats a les subdireccions d'àrea o activitat.
- Poden realitzar tasques complexes i diverses en virtut dels seus coneixements
- altament especialitzats.
- Poden implicar la coordinació d'un equip reduït de persones.
- Amb la col·laboració d'altre personal qualificat, poden exercir funcions de supervisió i avaluació (**l'exercici de funcions de supervisió i avaluació es retribuirà d'acord amb el plus de supervisió indicat a les taules salarials**)

Formació requerida per l'exercici del lloc de treball: titulació universitària. En el seu cas serà exigible la col·legiació quan sigui obligatòria per a l'exercici professional.

A títol orientatiu aquesta categoria pot incloure els següents llocs de treball: educador/a social, psicòleg/a, pedagog/a, treballador/a social, inseridor/a laboral, mestre/a, infermer/a, economista, sociòleg/a, mediador/a, criminòleg/a, etc.

Els llocs de treball on es requereixi una formació de postgrau o màster o formació especialitzada pel sistema de residència i/o experiència professional es remuneren mitjançant un **plus d'especialització indicat a les taules salarials**.

GRUP IV. PERSONAL QUALIFICAT

Ocupacions que exigeixen comprensió i domini de fonaments teoricopràctics d'un nivell mig de coneixement i que engloben aquell personal capacitat per a desenvolupar amb responsabilitat i iniciativa, però sota supervisió, les activitats encarregades al seu lloc de treball.

Les decisions que es prenen i el seu nivell d'autonomia estan relacionades amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits pel personal que forma part del GRUP I i/o II. Llocs de treball que engloba:

IV.1. PERSONAL TÈCNIC SUPERIOR:

Principals característiques del personal adscrit a aquest grup professional:

- Realitzen tasques de complexitat mitja i caracteritzades pel desenvolupament d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques que es basen principalment en un treball d'execució, que pot ser autònom en el límit d'aquestes tècniques.
- Les seves tasques i activitats es circumscriuen a àrees d'especialització professional.
- Tenen la responsabilitat de l'organització i gestió, al seu nivell, de l'àrea de treball assignada en la unitat on prestin serveis.
- Actuen sota el control i supervisió directa del superior del que depèn.

Formació requerida per l'exercici del lloc de treball: Cicle formatiu de formació professional de Grau Superior o formació acadèmica equivalent complementada amb coneixements adquirits i experiència objectivable en el lloc de treball i, en el seu cas, complementada amb formació específica necessària per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

A títol orientatiu aquesta categoria pot incloure els següents llocs de treball: integrador/a social, tècnic/a administratiu, cap de cuina, tallerista, governanta, etc.

IV.2. PERSONAL TÈCNIC:

Principals característiques del personal adscrit a aquest lloc de treball:

- Realitzen tasques consistents en l'execució d'activitat que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixement professionals i aptituds pràctiques.
 - Executen activitats auxiliars i de suport a altres grups professionals corresponents a procediments normalitzats i ben definits.
 - Poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació i la documentació, especialment en els llocs de recolzament administratiu.
 - Desenvolupen les seves funcions amb supervisió directa i sistemàtica dels superiors dels quals depenen.
- Formació requerida per l'exercici de l lloc de treball : Cicles formatius de formació professional de Grau Mig, Certificats de professionalitat, altres titulacions ocupacionals i experiència equivalent.
- A títol orientatiu aquesta categoria pot incloure els següents llocs de treball: auxiliar administratiu, auxiliar d'atenció al públic, atenció sociosanitària, monitor/a, recepcionista, tècnic/a manteniment

GRUP V. PERSONAL DE SERVEIS

Ocupacions que exigeixen l'acompliment de tasques físiques o manuals, senzilles i rutinàries, que engloben tasques que consisteixen en activitats realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió.

Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Principals característiques del personal adscrit a aquest lloc de treball:

- Desenvolupen, per instruccions concretes del personal del qual depenen, tasques rutinàries i/o repetitives, encomanades al lloc de treball i funció per als quals foren contractats.
- Les ocupacions d'aquest nivell poden requerir força i/o resistència físiques.
- Executen operacions necessàries de suport a l'activitat de l'organització sota mètodes de treball objectius i estandarditzats.

Formació requerida per l'exercici del lloc de treball: Personal sense titulació/formació o amb una formació acadèmica i/o professional bàsica. Per al desenvolupament eficaç d'algunes ocupacions d'aquest grup pot exigir-se el cicle complet d'educació secundària. Per a alguns treballs pot ser necessari un curt període de formació en el lloc de treball.

A títol orientatiu aquesta categoria pot incloure els següents llocs de treball: telefonista, personal de neteja, ordenances, conserge, ajudants de cuina, etc.

CAPÍTOL IV. Contractació

Article 15. Contracte indefinit

El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les establertes per la Llei i les indicades en els articles següents.

El personal contractat per les empreses i/o entitats sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 16. Contracte d'obra i servei determinat

Quan es contracti al treballador per a la realització d'una obra o servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa; i la seva execució, encara que limitada en el temps, sigui en principi de duració incerta.

Aquest tipus de contractes s'utilitzaran per atendre les necessitats d'aquells llocs de treball que corresponguin a programes, centres o serveis regulats a través de convenis o subvencions que estiguin subjectes a una duració determinada o tinguin un finançament limitat temporalment.

La seva possible extinció (tancament del servei per la no renovació del conveni o esgotament de la subvenció o ajuda) serà considerada com una finalització d'obra i servei a la que resultarà aplicable el previst per aquests casos, tant per l'Estatut dels Treballadors, com per la normativa general o específica que sigui aplicable per aquest tipus de contracte.

En aquest sentit es poden fer contractes d'obra i servei determinat en els següents supòsits:

- Els que estiguin vinculats a la creació de nous programes, centres o serveis, ja siguin per conveni, subvenció, concert, contracte o qualsevol altra fórmula de concertació públic-privada amb l'Administració o iniciativa pròpia de les entitats del sector. S'entendrà que un cop transcorregut el primer any d'execució de l'activitat i d'un segon, si es produeix una pròrroga l'activitat, tindrà caràcter de consolidada i es donarà per extingida la possibilitat de fer aquest tipus de contracte.

- En el cas de programes, centres o serveis consolidats que ampliïn provisionalment o temporalment una part de la seva activitat.

Si per circumstàncies vinculades a la magnitud de l'entitat la creació de nous programes, centres o serveis ha de suposar un increment de la plantilla superior al 15% s'entendrà com a no aplicable l'article 21 del present conveni en base al segon paràgraf de l'apartat 1 de l'article 42 de la Llei 1/2013, pel qual s'aprova el text Refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 17. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Amb caràcter absolutament extraordinari es contractarà personal eventual per les empreses i/o entitats per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials. D'acord amb el que es disposa en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, i atesa l'especial naturalesa dels serveis prestats per les empreses afectades pel present conveni, així com el sector de mercat al qual es dirigeix, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 4 mesos dintre d'un període de 8 mesos.

En cas que el contracte eventual sigui rescindit en finalitzar la seva durada, no es pot admetre cap altre treballador/a eventual per ocupar el mateix lloc fins que transcorrin 3 mesos. Per l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa i/o entitat s'atendrà a l'establert en els articles 15 i 49 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18. Contracte en pràctiques

Tots els/les treballadors/es contractats/ades en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets. A nivell econòmic es retribuirà el 75% 85 % del salari durant el primer any i 85% 100% durant el segon any del salari especificat per als treballadors/es del mateix grup professional.

Article 19. Contracte de formació

Tot el personal contractat en la modalitat de formació es regirà segons la legislació vigent, exceptuant:

- a) Només es podran realitzar aquests contractes a treballadors/es majors de 16 i menors de 25 anys. Aquest límit d'edat no serà d'aplicació quan el contracte es realitzi amb persones amb discapacitat o amb col·lectius en situació d'exclusió social.
- b) La duració d'aquests contractes no serà inferior a 6 mesos ni superior a un any.
- c) Tot el personal contractat en aquesta modalitat, segons la legislació vigent, tindrà els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats per als treballadors/es del mateix grup professional.
- d) Un cop finalitzada la formació passarà a ocupar el grup professional corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions del nou grup i només en aquests casos es podrà contractar un nou aprenent per al mateix grup.
- e) Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat i el període de prova en el seu cas.
- f) Podran acollir-se a aquesta modalitat contractual els treballadors/es que cursin formació professional del sistema educatiu.

Article 20. Estabilitat plantilles

Tots els treballadors i treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinant en el contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior, exceptuant el període de prova.

Article 21. Reserva de places per a persones amb discapacitat

En matèria de contractació s'estarà a l'establert al RDLeg 1/2013, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de Drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Article 22. Forma del contracte

El contracte haurà de formalitzar-se, en tot cas, per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent pel que fa al control de la contractació.

En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del delegat/da dels treballadors/es o del comitè d'empresa, en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització.

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar, amb caràcter previ, al Delegat de personal o al Comitè d'empresa.

CAPÍTOL V. Període de prova, vacants i cessament de personal

Article 23. Períodes de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

- **Grups I i II:** cinc mesos.
- **Grup III:** dos mesos.
- **Grup IV:** un mes.
- **Grup V:** quinze dies.

Durant el període de prova, les parts podran rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Article 24. Ingress i provisió de vacants

~~Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorrerà preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuais.~~

Els llocs vacants o de nova creació, seran coberts conforme al següent procediment:

1. **Convocatòria.** Tots els llocs vacants i de nova creació seran anunciats en una única convocatòria, especificant les característiques de cada lloc a cobrir (perfil del lloc, jornada, salari ...). la convocatòria es publicarà per cada entitat mitjançant sistemes de difusió telemàtica (pàgina web, correus electrònics), divulgant-també l'intern de l'entitat per les vies de comunicació habitual. S'exceptuen de convocatòria i en conseqüència del procediment de cobertura aquí regulat els nous llocs de treball necessaris per a la cobertura d'un nou programa o servei quan la seva implantació hagi de produir-se en el termini inferior a 1 mes des de la seva concertació.
2. **Selecció dels aspirants.** La determinació dels aspirants en virtut del resultat de les proves de selecció realitzades, atindrà sempre al criteri de promoció professional com a prioritat respecte als aspirants aliens a l'entitat. En aquest sentit, l'ordenació dels resultats dels aspirants es realitzarà en dues fases simultànies per separat, fase d'ascens, incloent a totes les persones pertanyents ja a l'entitat i fase lliure, incloent-hi els aspirants que no formen part de la respectiva plantilla. En el supòsit que la verificació dels resultats dues de la fase d'ascens suposi la no cobertura de totes les vacants ofertes, es procedirà a seleccionar, per l'ordre de puntuació obtinguda, als que optin en fase lliure. Per a la fase d'ascens es considerarà com a mèrits preferents, l'haver desenvolupat igual o similar lloc de treball i comptar amb més antiguitat a l'entitat.
3. En cada entitat es procedirà, mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors, a definir els criteris a aplicar en els processos selectius que puguin promoure per a la cobertura de vacants en els termes que estableix aquest article.
4. En els processos selectius per a la cobertura de les categories pertanyents als Grups III i IV participarà, un representant del Comitè d'Empresa o delegats de persona
5. En cas d'igualtat de condicions, la situació de discapacitat del candidat/a donarà preferència al lloc de treball.

Article 25. Cessament voluntari

El treballador/a que desitja cessar voluntàriament en el servei a l'empresa i/o entitat, estarà obligat/a a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:

- Personal comprès en el grup **I:** dos mesos.
- Personal comprès en el grup **II:** un mes
- Personal comprès en el grup **III:** quinze dies
- Personal comprès en els grups **IV i V:** quinze dies.

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa i/o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

En cas de que les pagues extraordinàries siguin prorratejades i les vacances a les quals tenia dret el treballador/a que cessa a l'empresa i/o entitat contractant, estiguessin gaudides, no es podrà descomptar de la seva mensualitat cap quantitat en concepte d'incompliment de preavis.

Article 26. Acabament de la relació laboral

L'empresa en contractacions temporals superiors a 6 mesos ha de preavisar al treballador/a amb una antelació de 15 dies en el cas de finalització de la relació laboral o acomiadament, exceptuant les motivades per acomiadament disciplinari.

CAPÍTOL VI. Subrogació

Article 27. Dret de subrogació

El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present conveni i els seus clients comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat,

ja sigui pública o privada, se subroguí en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors i socis cooperatius en el centre de treball que es vegi afectat.

L'empresa que cessi en la prestació del servei ha d'informar els treballadors i treballadores, en subrogar, sobre la raó social del nou titular; i el seu domicili sempre que sigui possible.

En el moment d'efectuar la subrogació, el cessant ha de realitzar i abonar la liquidació individual de parts proporcionals i havers meritats a cadascun dels subrogats.

En el cas que el treballador/a tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa entrant li n'ha de permetre el gaudi, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.

L'empresa sortint ha d'abonar a l'entrant, en el moment de la subrogació, les vacances meritades i pendents de gaudi per part dels treballadors/es subrogats i la seva cotització.

El nou titular no tindrà obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador/a que no hagi prestat els seus serveis al centre o espai físic de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracta, servei o titularitat, tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa o entitat sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumarà el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.

En el cas que per baixes, absències, excedències, etc., el treballador/a hagi estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari ha de subrogar-los tots dos en idèntiques condicions, és a dir, que un cop resolta la causa que havia donat origen a la substitució, l'interí causa baixa definitiva en l'empresa.

Si en el centre de treball hi presten els seus serveis treballadors o treballadores amb contracte fix discontinu o amb contracte suspès per causa legal, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior han de ser els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.

S'entenen com a temps de servei els períodes de vacances, d'incapacitat temporal o de suspensió de contracte per causa legal.

L'empresa sortint, en un termini de set dies des que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de traspasar el servei, ha de lliurar a l'empresa entrant, o a l'empresa que passi a fer-se càrrec del servei, un document en què es recullin les dades següents:

- Nombre de treballadors i treballadores en plantilla amb identificació del tipus de contracte.
- Llista de treballadors i treballadores amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, i en situació d'incapacitat temporal o excedència.
- Pactes existents propis i subrogats.
- Jornada i horari de treball pactat amb cada treballador/a, així com qualsevol modificació efectuada en els quatre mesos últims, amb la justificació d'aquesta.
- Salaris pactats superiors al conveni, i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims sis mesos. En tot cas, l'empresa entrant no està obligada a respectar els increments salarials que s'hagin produït en els últims sis mesos, sempre que aquests no derivin de l'aplicació del conveni o dels pactes subscrits amb la representació dels treballadors.
- Calendari de vacances.
- Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.

El document s'ha d'acompanyar de les fotocòpies següents:

- Llibre de visites del centre.
- Fulls de salaris dels últims sis mesos.
- Rebut de liquidació de parts proporcionals.
- Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

De cada treballador/a temporal que es traspassi se n'ha de facilitar, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si n'hi havia hagut, així com liquidacions, altes i baixes en la Seguretat Social entre contractes.

L'empresa sortint ha d'informar el nou titular de tots els afers laborals pendents d'organismes oficials.

El personal que ha de ser subrogat, quan sigui necessari confrontar o suplir la informació de l'empresa sortint, ha de facilitar al nou titular, abans de procedir a la seva subrogació, la documentació necessària a l'efecte, si la té.

En cas que hi hagi en la plantilla afectada impagats, descoberts de la Seguretat Social o irregularitats en salaris, generats per l'empresa o entitat sortint o altres d'anteriors, els treballadors i treballadores han de ser igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici que la responsabilitat per tals impagats o descoberts continuï sent de l'empresa sortint. En tot cas, l'empresa infractora ha de respondre per la totalitat dels perjudicis ocasionats per l'incompliment.

La subrogació no es pot produir en cas que l'empresa sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En aquest cas, els treballadors continuaran en l'empresa sortint, que haurà de facilitar-los un altre lloc de treball si n'hi ha.

En el cas que el client decideixi unilateralment tancar o gestionar directament el servei de manera provisional o definitiva, haurà d'assumir el personal destinat a l'esmentat servei.

No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb l'empresari sortint o que tingui algun càrrec executiu en l'empresa.

Tant l'empresa entrant com la sortint han de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores l'execució de la subrogació en el moment en què en tingui coneixement.

CAPÍTOL VII. Règim de retribucions

Article 28. Estructura salarial

Tot el personal afectat per aquest conveni ha de rebre les retribucions corresponents, d'acord amb l'estructura i conceptes següents:

Salari base

Retribució mensual del treballador/a fixada en funció del grup i nivell professional a què pertany.

Complement de coordinació

Les persones que desenvolupin tasques de gestió educativa i/o de coordinació de determinats serveis sense que impliqui responsabilitats directives, ni de gestió de personal, rebran un complement mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes. Aquest plus es rebrà mentre duri el nomenament vinculat a aquest complement.

Complement de nocturnitat (cicle general i continuat)

El personal que treballi per la nit (entre les 22:00 i les 8:00) percebrà mensualment un complement de nocturnitat equivalent al 25% del salari hora per cadascuna de les hores treballades en el mes entre les 22:00 i les 8:00.

Complement per treballar en diumenge i/o en festiu oficial

Es consideraran en aquest apartat els diumenges i els 14 festius anuals aprovats per l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya.

El personal que treballi en diumenge o festiu percebrà mensualment un complement equivalent al 50% del salari hora per cadascuna de les hores treballades en el mes en diumenge i/o festiu.

Complement Serveis Valoració i Diagnòstic

S'estableix que quan els treballadors desenvolupin la seva tasca amb l'objectiu principal d'emetre valoracions i/o diagnosticar situacions de necessitat social que no es poden abordar des d'un Servei Social Bàsic. **S'HA DE MILLORAR EL REDACTAT PER INCLOURE MES SERVEIS.**

La seva especificitat i especialització necessària per dur a terme el seu encàrrec, del qual es responsabilitza signant els corresponents informes, es reconeixerà amb un complement mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes, per les seves característiques, amb excepció del grups IV i V.

Complement de Centre Residencial d'Educació Intensiva

Els treballadors dels grups professionals I, II i III d'aquests serveis rebran un complement degut a la seva especial causalitat. Aquest plus serà el fixat en les taules annexes, sobre el salari de Cicle Continuat.

Complement de disponibilitat

S'entén per disponibilitat el fet d'estar localitzable per a la incorporació immediata a l'empresa, fora de la jornada habitual. Aquesta disponibilitat ha de ser de caràcter voluntari i de mutu acord de manera fefaent.

El fet d'estar disponible serà compensat amb un plus del 10% del preu hora del salari (salari base i complements).

Si s'activa la disponibilitat aquesta s'haurà de compensar ajustant la jornada en el còmput anual restant. Aquests ajustaments es faran en els torns de treball que els/les treballadors/es triïn.

Aquesta compensació es regularà segons el següent criteri: hora festiva i/o nocturna; +50% hora ordinària.

Complement de supervisió

Les persones que desenvolupin les tasques de supervisió i avaluació de determinats serveis rebran un complement de supervisió mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes. Aquest plus es rebrà mentre duri el nomenament vinculat a aquest complement.

Complement d'especialització

Les persones que ocupin llocs de treball on es requereixi una formació de postgrau o màster o formació especialitzada pel sistema de residència i/o experiència professional rebran un complement d'especialització mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes.

Complement de penositat

ES RETRIBUEIX PELS RISCOS PSICOSOCIALS INHERENTS AL SECTOR (ATENCIÓ A PERSONES EN SITUACIÓ DE RISC SOCIAL). Les persones que ocupin llocs de treball amb atenció directa que comportin una excessiva càrrega física i/o mental. No obstant, l'abonament d'aquest complement, no exigeix a l'entitat de complir les seves obligacions en la matèria i prendre les mesures oportunes de prevenció de riscos laborals i psicosocials. PENDENT D'ACORDAR REDACTAT

Complement de desenvolupament professional (CDP)

Amb l'objectiu d'estimular la iniciativa dels treballadors en la millora de la seva formació i qualitat en la prestació dels serveis, així com servir d'estímul al seu propi desenvolupament professional i econòmic, el treballador meritarà un complement per la formació i coneixements adquirits en un període de tres anys, sempre que aquesta formació sigui organitzada per l'empresa o expressament autoritzada per la mateixa.

El treballador tindrà dret a la percepció de l'esmentat complement sempre que acrediti la realització, en els tres anys anteriors, de:

- 60 hores de formació, per als grups I i II.
- 45 hores de formació, per al grup III, excepte per a la categoria d'auxiliar.
- 18 hores de formació, per al grup IV i V.

Si en els períodes de referència el treballador realitza més hores de les establertes aquestes es convalidaran, tenint com a límit el 50% de les hores corresponents al període següent.

L'import de l'esmentat complement (per cada període de 3 anys) serà l'indicat en les corresponents taules salarials, establertes en l'Annex I del present conveni i es farà efectiu en la nòmina del mes següent al venciment del corresponent període.

Aquest complement es començarà a abonar el mes de gener de 2020 per tot el personal que porti 3 o més anys a l'empresa, i acrediti la realització de les hores de formació corresponents a la seva categoria professional.

Article 29. Retribucions

Els salaris (salari base i complements) a percebre a partir de l'1 de gener de 2019 i fins al 31 de desembre del 2020 són els que estableixen les taules salarials annexes a aquest conveni, segons les diferents classificacions professionals i atès els acords assolits per ambdues representacions: L'increment salarial pel present Conveni Col·lectiu és el següent:

Any 2019

De l'1 de gener al 31 de desembre els imports absoluts per a cada concepte retributiu són els fixats a la taula salarial 2019 de l'annex 1, que són el resultat d'aplicar l'increment pactat del **3% a la taula salarial de 2018**.

Any 2020

La taula salarial s'actualitzarà a 1 de gener de 2020 amb un increment del **3% sobre els imports de la taula salarial 2019**. Els imports absoluts per a cada concepte retributiu són els fixats a la taula salarial 2020 de l'annex 1.

Article 30. Clàusula d'inaplicació de les condicions establertes en el conveni

A l'empara de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, administratives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es legitimats per a negociar un conveni col·lectiu conforme allò previst a l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al present conveni col·lectiu en les matèries previstes al referit article del mateix text legal.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

En cas que la Comissió Paritària no arribés a cap acord, les parts hauran de recórrer als procediments establerts en l'Acord Interprofessional a Catalunya vigent en cada moment d'acord amb allò disposat a

l'article 9 d'aquest Conveni. Si no es resol la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya que haurà de dictar una decisió en un termini no superior a 25 dies.

Article 31. Pagues extraordinàries

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini de l'1 de juliol a 30 de juny per a la paga de l'estiu i del 23 de desembre a 22 de desembre per la paga de Nadal.

Així mateix, les pagues es podran prorratejar entre les dotze mensualitats.

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

CAPÍTOL VIII. Jornada, hores extraordinàries, vacances, reciclatge i formació continua

Article 32. Jornada de treball

~~Caràcter general: 38,5 hores de promig setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.724 hores de treball efectiu.~~

~~Per al cicle continuat: 38 hores de promig setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.701 hores de treball efectiu. S'entén per cicle continuat allà on hi ha atenció directa les 24 hores els 365 dies de l'any.~~

Caràcter general: 37 hores de promig setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.656 hores de treball efectiu.

Per al cicle continuat: 36,5 hores de promig setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.633 hores de treball efectiu. S'entén per cicle continuat allà on hi ha atenció directa les 24 hores els 365 dies de l'any.

S'estableixen 20 minuts de descans per als treballadors/es que realitzen una jornada continuada de més de 6h. Aquest període tindrà la consideració de treball efectiu.

Cada empresa i/o entitat elaborarà anualment el calendari laboral dels treballadors i treballadores, havent consultat a la representació legal dels treballadors/es per a què emetin informe amb caràcter previ a l'elaboració del mateix, remetent còpia a la representació legal dels treballadors.

El calendari laboral individual comprendrà l'horari de treball, **amb el seu còmput anual, els torns diaris**, la distribució anual dels dies de treball, els festius oficials, els descansos setmanals i les vacances.

Clàusula de desconexió digital (AIC)

Les persones treballadores tenen el dret, a una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

Article 33. Vacances

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni han de gaudir, per cada any complet de servei, d'unes vacances retribuïdes 31 dies naturals o la seva part proporcional en cas de no arribar-hi.

Els períodes de vacances han de començar a computar-se en dia de treball efectiu per al treballador/a i un cop finalitzats els dies naturals de vacances, independentment que coincideixi amb dia laborable o no per al treballador/a, es reincorporarà al seu lloc de feina el primer dia de treball que marqui el seu calendari individual.

En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, així com en el de suspensió del contracte per risc de l'embaràs, lactància natural, maternitat o paternitat, el treballador/a tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la inicialment pactada, al finalitzar el termini de suspensió, encara que hagi transcorregut l'any natural al que corresponia.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les esmentades en el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador/a gaudir-les total o parcialment durant

l'any natural a què corresponguin, el treballador/a podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Article 34. Hores extres

Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries.

Article 35. Hores incidentals

S'entendrà per hores incidentals totes aquelles que puguin sorgir a més a més de la jornada diària de treball, aquestes no tindran la consideració d'hores extres, ja que han de respondre a situacions que no estiguin previstes i que afectin directament a l'usuari i, per tant requeriran l'atenció immediata i ineludible del treballador/a, provocant la prolongació de la seva jornada diària inicialment prevista.

Quan aquestes es produeixen, s'ajustarà el calendari restant anual per tal de no excedir la jornada en còmput anual. Aquest ajust no té perquè ser immediat i s'acordarà entre empresa i treballador/a.

Article 36. Compensació dels festius

Es consideraran en aquest apartat els 14 festius aprovats per l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya. En el cas que per l'aplicació de la jornada continuada, un treballador/a hagi de desenvolupar la seva feina habitual en un d'aquests dies, se li compensarà adaptant el seu calendari anual, tenint present la relació: Hora festiva especial = +50% hora ordinària.

Article 37. Reciclatge i formació continua

a) Els treballadors/es poden destinar **45 hores anuals** de la seva jornada laboral a participar en cursos de formació, sempre que aquesta estigui vinculada directament amb el lloc de treball que ocupen. Aquestes hores seran en proporció a una jornada completa, en el cas de que es facin jornades parcials aquestes hores s'ajustaran proporcionalment.

Aquest fet vindrà garantit amb l'aprovació per part de l'empresa d'un Pla de Formació Propi, seguint la regulació establerta a l'Estatut dels Treballadors per a la elaboració i aprovació d'aquests plans.

També es preveu la possibilitat de que el treballador/a faci propostes directes sobre la seva formació, que per dur-se a terme requeriran del vist-i-plau de l'empresa.

En cap cas s'autoritzarà la participació a un mateix curs a més del 20% del total que forma una plantilla de treballadors d'un servei o centre.

Només quan els cursos de reciclatge són a proposta obligatòria de l'empresa, aquesta abonarà les despeses directes que es generin en concepte de desplaçament, manutenció o compensació d'hores.

En el supòsit que el torn de treball desenvolupat pel treballador/a no permeti la realització de cursos en horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador en la formació que realitza fora de l'horari laboral.

b) Permisos individuals de formació

Els treballadors afectats pel present conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el que preveu la legislació vigent en cada moment. En l'actualitat les normes de referència són el Reial Decret 694/2017, de 3 de juliol i l'Ordre TAS / 2307/2007, de 27 de juliol. Les accions formatives per a les quals poden sol·licitar-se permisos individuals de formació hauran, d'acord amb el que preveu l'esmentada normativa amb els següents punts:

- No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
- Estar dirigides al desenvolupament o adaptació de les qualitats tecnicprofessionals del treballador / a i / o a la seva formació personal.
- Estar reconegudes per una titulació oficial.
- Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguin amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part presencial de les accions formatives realitzades mitjançant la modalitat a distància.
- A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

La durada del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

CAPÍTOL IX. Permisos, llicències i excedències

Article 38. Permisos retribuïts

El treballador/a, amb avís previ i justificació posterior, tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració pels motius següents:

- a) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a cinc dies laborables si es tracta de dos fills i a set dies si en són tres o més.
- b) Tres dies laborables en els casos d'accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.
En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de dies laborables de permís.
En cas de permís d'accident o malaltia greu d'un familiar es poden gaudir dins dels 10 dies següents al fet causant que dona el permís.
- c) Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre. Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin, o acta notarial o registre de parelles de fet corresponent.
- d) Dos dies laborables per trasllat del domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- f) Pel temps necessari per la realització i/o l'acompanyament a la parella, d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part.
- g) En els casos d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que coincideixin amb la jornada de treball.
- h) Els treballadors i treballadores afectats pel present conveni han de gaudir, per a cada any complet de servei, de 50 hores de permís per assumptes propis, o el que proporcionalment els hi correspongui en funció de la jornada contractada, realitzables en un màxim de 5 dies. Aquest permís es comunicarà l'empresa per escrit amb una antelació mínima de 5 dies i no requerirà justificació.
Les persones que gaudeixin d'una reducció de jornada pels motius establerts a l'article 45 gaudiran de les 50 hores de permís realitzables en un màxim de 5 dies amb independència del percentatge de reducció que tingui.
El personal que ja tingui reconegut un nombre igual o superior de dies o, en el seu cas, hores de permís retribuït per assumptes propis, els conservaran com a condició més avantatjosa i no seran acumulables a les hores establertes en aquest apartat.
- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- j) El personal tindrà dret a un màxim de 30 hores anuals de permís retribuït per acudir, a visites mèdiques pròpies, o per acompanyar a parents de primer grau i cònjuges a les seves respectives visites mèdiques. Igualment es podrà disposar d'aquestes hores per a l'assistència, a tutories escolars dels fills/es i/o d'aquells que estiguin sota la tutela de la persona treballadora. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb la màxima antelació possible, i serà necessària una justificació posterior.
- k) Per l'acompanyament del cònjuge, parella o de familiars de primer grau de consanguinitat, per a rebre tractament per càncer, i per a la realització de proves diagnòstiques o de control invasives (colonoscòpies i similars)
- l) 1 dia laborable pel casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- m) Pel temps indispensable per a l'acompanyament de menors a càrrec que siguin atesos als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (CDIAP) i (CSMIJ).
- n) permís per atendre a un familiar de 1r grau amb la totalitat de retribucions. Reducció de fins el 50% de la jornada durant màxim 1 mes. Per raó de malaltia molt greu del familiar
- o) Permís per a exàmens de titulacions reconegudes oficialment. El treballador o treballadora tindrà dret a gaudir dels permisos retribuïts necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol reconegut oficialment. El treballador o treballadora tindrà dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Article 39. Dies de permís recuperables

El personal afectat per aquest Conveni podrà gaudir de 3 dies de permís retribuït (equivalent a 24 hores per a la jornada completa o la seva part proporcional a la jornada contractada), amb caràcter recuperable.

El gaudiment d'aquest 3 dies ~~per assumptes propis~~ requerirà que el treballador/a els sol·liciti amb la màxima antelació possible, però sempre amb un preavis mínim de 5 dies no podent-se acumular als períodes de vacances.

Tanmateix l'empresa comunicarà el treballador/a amb la màxima antelació possible, però sempre amb un preavis mínim de 5 dies el dia a recuperar.

Article 39 bis. Permisos sense sou

El personal afectat per aquest Conveni amb una vinculació a la seva empresa d'1 any tindrà dret a un permís sense sou una vegada a l'any. La duració màxima del permís serà de 90 dies naturals. Per al seu gaudiment només serà necessari que el treballador/a ho comuniqui a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies naturals.

Article 40. Suspensió del contracte per maternitat, adopció i acolliment (actualitzar normativa)

- a) Els treballadors/es tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Estatuts dels Treballadors, i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar i el que estableix la llei vigent.
- b) El permís per maternitat s'estarà al que estableix la llei vigent. Aquest permís tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a o menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple.
- c) El permís es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzi o no algú treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi de permís.
- d) En el cas que els dos progenitors treballin, en els supòsits d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el permís es pot distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.
- e) En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill/a o de part múltiple.
- f) En els casos d'adopció internacional, quant sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.
- g) En el cas d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el període de suspensió per maternitat/paternitat computa, a elecció del treballador/a, a partir de la sentència judicial o de la resolució administrativa, o des de l'arribada del menor a la llar.
- h) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.

Article 41. Suspensió del contracte per paternitat (actualitzar normativa)

En els supòsits de naixement, adopció o acolliment d'un fill/a, el treballador/a tindrà dret a un permís de quatre setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

- a) Aquest permís es pot gaudir a partir de la finalització del permís regulat a l'art. 38.a) o immediatament després que finalitzi el permís per maternitat. En el supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, la suspensió es podrà gaudir a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció a partir de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.
- b) Aquest permís és independent del gaudi compartit dels períodes de suspensió regulats a l'article 40 d'aquest conveni.
- c) En el supòsits de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En el supòsits d'adopció, guarda en fins d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. No obstant, quan el període de descans regulat a l'article 40.d) d'aquest conveni sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

- d) Aquest permís es podrà gaudir en règim de jornada sencera o en règim de jornada parcial a opció del treballador/a interessat, prèvia comunicació escrita a l'empresa.
- e) El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 42. Lactància

Les treballadores i treballadors per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una pausa d'una hora a la feina d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora.

De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després del permís per maternitat.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per qualsevol membre de la parella en cas de que ambdós treballin.

El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció, acolliment o acolliment múltiple.

Article 43. Per atendre infants prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Per part de la mare, aquest permís s'inicia després d'haver gaudit de les sis primeres setmanes posteriors al part, sense perjudici dels drets reconeguts en l'article 40 del present conveni. En el cas de l'altra progenitor/a aquest permís el gaudirà després d'haver esgotat els permisos reconeguts en l'article 38. Aquest permís serà acumulable al de maternitat/paternitat o el temps que correspongui en els casos d'acolliment o adopció.

Article 44. Per atendre infants amb discapacitat

Els treballadors/es amb fills/es amb discapacitat física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'òrgan administratiu corresponent, igual o superior a un 33%, tenen dret conjuntament a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari. Els treballadors/es amb fills/es discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'òrgan administratiu corresponent, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills o filles. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 44 bis. Per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu

El personal tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball per raons de cura del menor al seu càrrec afectat per càncer o una altra malaltia greu que requereixi ingrés hospitalari de llarga durada, durant el temps d'hospitalització i tractament continuat de la malaltia, acreditat per informe del servei públic de salut o organisme administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent.

Serà requisit indispensable que el beneficiari redueixi la seva jornada de treball, almenys, en un 50% de la seva durada.

Es percebrà la prestació consistent en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora que està establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball.

Aquesta prestació s'extingirà quan, previ informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent, cessi la necessitat de cura directa, contínua i permanent del fill o del menor acollit per part del beneficiari, o quan el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, les circumstàncies necessàries per tenir la condició de beneficiaris de la prestació, el dret a percebre-només podrà ser reconegut a favor d'un d'ells.

La gestió i el pagament de la prestació econòmica correspondran a la mútua o, si s'escau, a l'entitat gestora amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals.

Article 45. Reduccions de jornada

Els treballadors/es tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada en el següents supòsits:

- a) Reducció de jornada per tenir cura d'un fill/a menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

- b) La persona progenitora, adoptant o acollidora de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.
- c) Per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del apartats anteriors correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 45 bis. Adaptació de l'activitat laboral

De mutu acord amb l'empresa, a partir dels 55 anys, el treballador o treballadora que realitzi atenció directa als usuaris, i en funció dels riscos laborals del seu lloc de treball que es contemplin en la seva avaluació, podrà acollir-se a la reducció de la seva activitat laboral principal a la meitat de la jornada que s'estipula en el conveni, completant amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació, la resta de la jornada.

Article 46. Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots/es els que tinguin, al menys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

L'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys.

El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si a l'empresa hi hagués una vacant en la seva especialitat o grup professional. Durant aquest temps no es computarà l'antiguitat.

En el cas de treballadors o treballadores amb excedència dels grups professionals III, IV i V tindran dret a la reserva del seu lloc de treball durant els 6 primers mesos de l'excedència.

Article 47. Excedències amb reserva del lloc de treball

Les excedències contemplades en el present article es concediran a tot el personal i donaran dret al còmput de l'antiguitat, a la reserva del lloc de treball durant la seva vigència i a l'assistència a cursos de formació professional, als quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Els supòsits que donen dret a la reserva del lloc de treball durant tota la seva vigència són el següents:

- a) Excedència forçosa per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent a la data de cessament del càrrec públic.
- b) Excedència per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior.
- c) Excedència per atendre a un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per sí mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. L'excedència no serà superior a tres anys. Si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per aquest supòsit, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.
- d) Excedència especial per naixement, adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu d'un fill/a i per cura de menors fins als 12 anys. L'excedència no serà superior a tres anys i podrà gaudir-se fins als 12 anys del des de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa. Si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret per aquest supòsit, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador/a tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

CAPÍTOL X. Desplaçaments i dietes

Article 48. Dietes i desplaçaments

Quan es produeixi un desplaçament fora del lloc de treball generat per raons laborals, a demanda de l'empresa, que comporti haver de menjar o pernoctar, per a aquells casos en els que la empresa no proveís al treballador directament d'allotjament, manutenció, i mitjans de desplaçament, l'empresa abonarà als seus treballadors l'import d'aquestes despeses. Aquestes s'hauran d'acreditar mitjançant la presentació de factures, fins als següents límits màxims:

- Mitja dieta: 15 €
- Dieta sencera sense pernoctar: 30 €
- Dieta sencera pernoctant: 100 €

En cas que el treballador/a s'hagi de desplaçar per exigències de l'empresa en vehicle propi se li abonarà la quantitat disposada a la legislació fiscal aplicable vigent en cada moment. Excepcionalment per causes justificades es podran acceptar límits de justificació superiors previ coneixement i acceptació de l'empresa.

CAPÍTOL XI. Faltes i sancions

Article 49. Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en:

- Faltes lleus.
- Faltes greus.
- Faltes molt greus.

Article 50. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- Tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable, comeses en el període de trenta dies naturals.
- Desatenció o descortesia amb les persones en que es relacioni en el servei.
- No cursar a temps les baixes per malaltia.
- No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
- La inobservança de normes o mesures reglamentaries i d'higiene.
- Negligència en la conservació del material i de les instal·lacions.

Article 51. Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

- La reiteració o reincidències en la comissió de faltes lleus.
- Accions usant mètodes i tècniques que atemptin contra la dignitat de les persones, generant etiquetes devaluadores i discriminatòries.
- No respectar i assumir les decisions de l'equip, contrastades, argumentades i acordades per la titularitat de l'empresa.
- Interferència en les funcions, tasques o relacions dels altres membres de l'equip amb les persones subjectes al servei. En aquest cas qui valorarà la situació serà la direcció de l'empresa.
- Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuaris/es dels serveis.
- Més de sis faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de trenta dies naturals.
- Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.

Article 52. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- Totes les que preveu l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.
- L'abús d'autoritat per part dels caps.
- Vulneració de les accions realitzades en el marc dels diferents serveis, i de les persones en la relació professional que suposi una dependència afectiva o íntima.
- Negligència en la informació responsable i secret professional en relació amb aquelles informacions obtingudes directa o indirectament de les persones ateses. Fer pública informació en relació a les persones ateses que vulneri allò establert amb la Llei de Protecció de dades.
- Aprofitament en benefici personal o de tercer de la informació privilegiada o del coneixement de situacions o de la posició que l'hi proporciona la seva professió.

- f) La falta injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.
- g) La simulació de malaltia o accident.
- h) L'assistència a la feina sota els efectes de l'alcohol i/o altres drogues.
- i) Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualssevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).
- j) La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre.

Article 53. Sancions (REVISAR: OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI)

La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven.

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit.
- b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina 21 a 60 dies; inhabilitació per accedir a cap nou grup professional durant dos anys; acomiadament.

Article 54. Insancionabilitat (REVISAR)

En cap cas serà motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

- a) La pertinença a una organització sindical.
- b) Tenir la condició de representant dels treballadors/es o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
- c) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de la Seguretat Social.
- d) La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

Article 55. Prescripcions

Respecte als treballadors/es, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XII. Drets sindicals

Article 56. De tots els treballadors/es

Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors/es poden exposar les seves opinions al centre.

Tot treballador/a pot ser elector/a i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat/a o en una secció sindical, sempre que reuneixi les condicions legals a l'efecte. Per tenir la condició d'elegible es requerirà una antiguitat mínima a l'empresa de sis mesos.

Article 57. De l'assemblea de treballadors/es

- a) Pot ser constituïda pels treballadors/es d'un centre o espai físic de treball o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats/es del personal, el comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30 % dels treballadors/es de la plantilla.
- b) Té dret a reunions en un local de l'empresa fora de la jornada laboral, previ avís a l'empresa amb 48 hores d'antelació.
- c) Disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

Article 58. Dels delegats/es de personal i comitès empresa

Com a representants dels treballadors/es de l'empresa:

- a) Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.
- b) Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors/es de l'empresa i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavís mínim de 24 hores, en aquest segon cas.
- c) Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sobre:
 - Situació econòmica de l'empresa.

- Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
- Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors, es reincorporaran al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

Garanties dels representants del personal: (pendent de revisió)

Article 59. De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, els treballadors/es poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions de negociació o preparatòries, justificant-ho prèviament.

Article 60. Acumulació d'hores

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i a la comunitat autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal de les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres del Comitè d'empresa que les centrals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el seu desig d'acumular les hores dels seus delegats.

CAPÍTOL XIII. Millores socials

Article 61. Incapacitat temporal

~~En els casos d'incapacitat temporal (IT), i des del primer dia d'inici de la baixa fins que es compleixin quinze dies de baixa, el treballador/a ha de rebre el complement necessari a la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució salarial total; i des del 16è dia fins al norantè ha de percebre el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució total salarial. A partir del norantè dia percebrà la retribució salarial que indiqui la Seguretat Social.~~

En els casos d'incapacitat temporal (IT) **per malaltia comuna, accident no laboral o** per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna amb una intervenció quirúrgica que requereix hospitalització, l'empresa ha d'abonar al treballador el complement necessari per a la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució salarial total durant un màxim de 18 mesos.

Article 62. Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garanteixen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Haurà d'estar assegurat tot el personal del centre que figuri donat d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC2, així com, nominalment tots els treballadors en situació d'excedència forçada.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

- **Responsabilitat civil:** en la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 300.000 euros.
- **Accidents individuals:** en cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 18.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 30.000 euros.

Article 63. Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho contempla la legislació vigent.

Article 64. Pla d'Igualtat

Les empreses **de més de 100 treballadors/as** tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat d'empresa, pactat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest Pla afectarà a tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

Objectiu general:

Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver-hi en l'empresa.

Objectius específics:

- Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa.
- Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.
- Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.
- Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o grups professionals on existeixi una menor representativitat.
- Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.
- Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.
- Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.
- Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal amb llocs de responsabilitat, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament.
- Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa.

El Pla afectarà, almenys, als següents àmbits d'aplicació:

1. Estructura de la plantilla.
2. Contractació.
3. Segregació ocupacional.
4. Promoció.
5. Formació.
6. Retribució.
7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
8. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
9. Sensibilització i comunicació.

El Pla haurà de realitzar-se amb una metodologia de treball i en determinades fases, que seran les següents:

- **1ª Fase - Anàlisi:** l'empresa facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.
- **2ª Fase - Diagnòstic:** s'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i, així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.
- **3ª Fase - Definició de mesures a prendre:** es definiran les mesures a prendre en les distintes matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.
- **4ª Fase - Aplicació/execució de mesures:** es posaran en marxa les mesures definides.
- **5ª Fase - Seguiment i avaluació:** es crearà la Comissió d'Igualtat, la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

CAPÍTOL XIV. Seguretat, higiene i malalties professionals

Article 65. Salut laboral

- a) Les empreses i el personal afectat pel present Conveni es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Cada empresa afectada pel present Conveni haurà de realitzar, **amb una periodicitat bianual**, una avaluació de riscos específics dels llocs de treball atenent les especials circumstàncies i característiques de la població a la qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del Conveni, sobretot en relació al factor de risc de caràcter psicosocial.
- c) L'avaluació de riscos psicosocials, sense perjudici de la intervenció del Delegat/a de prevenció, haurà de identificar i mesurar, com a mínim, les següents dimensions psicosocials contemplades en el protocol CoPsoQ-PSQCAT recomanat per la Generalitat de Catalunya:

- Exigències psicològiques: exigències quantitatives, cognitives, emocionals, d'amagar emocions, sensorials, ritme de treball.
 - Conflicte treball - família: doble presència.
 - Control sobre el treball: influència, possibilitats de desenvolupament, sentit del treball.
 - Suport social i qualitat de lideratge: suport social de companys/es, dels superiors, qualitat de lideratge, sentiment de grup, previsibilitat, claredat de rol, conflicte de rol.
 - Compensacions del treball: reconeixement, inseguretats sobre l'ocupació, inseguretats sobre les condicions de treball.
 - Capital social: justícia, confiança vertical.
- d) Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'haurà de planificar la prevenció des del Comitè de Seguretat i Salut o des de l'espai d'interlocució entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es de salut laboral, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- e) Tots els treballadors/es tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari que, en el cas de les dones, inclourà una mamografia, i als homes majors de 45 anys revisió urològica.
- f) L'empresa proporcionarà a tot el personal el material necessari per desenvolupar la seva tasca.
- g) **L'empresa farà entrega a cada treballador/a contractat d'una fitxa explicativa dels riscos laborals en el seu lloc de treball**

Article 66. Risc en l'embaràs i en la lactància natural

En cas d'embaràs o de lactància natural per part de les treballadores afectades per aquest Conveni, en les situacions de perillositat, risc, o per trobar-se indisposada per a realitzar les tasques pròpies del seu lloc de treball, i a proposta de la pròpia treballadora, l'empresa prèvia consulta a la representació legal dels treballadors/es, establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi. En cas de que no es pugui assegurar un canvi de lloc de feina que no suposi un risc per a la treballadora afectada, l'empresa i/o entitat es farà càrrec a través de la Mutua que en tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de feina amb el subsidi que per aquest casos estableix la normativa vigent. **La empresa té l'obligació de donar a la treballadora que ho demani la documentació necessària per presentar la sol·licitud d'aquest subsidi en la Mutua Laboral abans de 15 dies. Les treballadores embarassades no realitzaran un treball nocturn durant l'embaràs o durant el període consecutiu a part.**

El personal a cura de menors tutelats (de Centres de Menors de la DGAIA) serà retirat de les seves funcions des de la setmana 12 de gestació en que l'úter deixa de tenir protecció òssia (pelvis) davant una possible contusió, ja que es considera demostrada la possibilitat de patir una agressió a les professions de Nivell I (professions on dins de l'activitat principal es contempla la contenció).

Article 67. Delegats i delegades de prevenció

- a) Els delegats i delegades de prevenció seran escollits per i entre els representants dels treballadors/es conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la LPRL, amb dret a un número d'hores mensuals retribuïdes per a exercir les seves funcions, d'acord amb la següent escala:
- De 0 a 25 treballadors/es 20 hores
 - De 26 a 50 treballadors/es 25 hores
 - De 51 a 100 treballadors/es 30 hores
 - De 101 a 250 treballadors/es 35 hores
 - De 251 en endavant 40 hores
- b) Els delegats/des de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional per rebre formació en la matèria de la seva competència i durant el temps que sigui necessari. També tindrà la consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixin per als seus delegats/des de prevenció.
- c) Els delegats/des de prevenció, sense perjudici dels seus drets i deures recollits a la LPRL, tindran també dret a codecidir la contractació de la Mútua d'accidents de treball i malalties professionals i els serveis que les empreses en puguin contractar.

Article 68. Comitè de Seguretat i Salut

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en cada empresa amb una plantilla igual o superior a 30 treballadors/es, compostat, de forma paritària, pels delegats/des de prevenció, d'una part, i per l'empresari/ària i/o els seus representants, d'altra.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment, pel temps necessari, en hores de feina. Les reunions extraordinàries s'efectuaran per raons d'urgència estimades pel president o per majoria simple dels seus membres.

El temps dedicat a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut tan ordinàries com extraordinàries s'afegiran a les reconegudes en l'article 67.a).

- a) L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.
- b) És responsabilitat de l'empresa, l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni.

Article 69. L'assetjament sexual i l'assetjament moral (SEPARAR I AFEGIR INFORMACIÓ)

Les empreses i/o entitat i la representació del personal, en el seu cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

- a) S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta a les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.
- b) S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.
- c) A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques per sigui qui sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral, en els centres de treball han de:
 - Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball.
 - Organitzar el treball d'una forma saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:
 - Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors/es, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament la competitivitat i l'aïllament.
 - Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.
 - Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i en les condicions de treball d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.
 - Garantir així mateix l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
 - Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball i les tasques a cadascú assignades, així com els rols de cada persona.
 - Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.
 - Impedir tot tipus de manifestació de violència.
 - Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.
- d) La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, contenint una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.

Article 70. Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

- a) Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectada/t qui decideix el temps de reducció.

- La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.
- b) Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.
 - c) Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.
 - d) Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.
 - e) Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la Seguretat Social.
 - f) Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.
 - g) Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t mentre exerceix els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, l'acomiadament serà declarat nul i la treballadora/r haurà de ser readmès/sa.

Igualtat de gènere, bretxa salarial, igualtat col·lectiu LGTBI, gestió de la diversitat d'origen i discapacitat

Les parts signatàries del conveni col·lectiu, amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament a l'establert en la Llei 11/2014, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBI.

Les parts recomanem que és convenient, especialment als centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses plans de gestió de la diversitat d'origen, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei general de discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

~~Es crea una Comissió Paritària de Classificació Professional amb una representació de 4 membres de cada banc de la mesa negociadora, per tal que estudiï l'adequació de la classificació professional del conveni a l'actual regulació de les titulacions acadèmiques i a la regulació per grups professionals i llocs de treball que estableix la normativa sectorial i laboral. Si durant la vigència del conveni els treballs de la Comissió conclouen amb consens, aquest s'eleva a la comissió negociadora per, en el seu cas, subscriure un acord derivat del Conveni i incorporar-hi la nova classificació professional pactada.~~