

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/2786/2017, de 27 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo, para los años 2013-2018, suscrito en fechas 24 de julio y 20 de octubre de 2017, por la parte social, por los representantes de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO y por la Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics FESP-UGT de Catalunya, y por la parte empresarial, por los representantes de La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 27 de octubre de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013 - 2018

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se acuerda entre la organización empresarial La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, y las organizaciones sindicales Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO de Catalunya i la Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics FESP- UGT de Catalunya.

Capítulo I

Ámbitos

Artículo 1

Ámbito territorial

Este Convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

Quedarán afectadas por el presente Convenio, independientemente de la titularidad del servicio todas las empresas y/o entidades que presten actividades de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo.

Se considerarán dentro de esta categoría las siguientes actividades o servicios:

Servicio de Centro Residencial de Acción Educativa (CRAE) y Servicio de Centro Residencial de Educación Intensiva (CREI): Son aquellos servicios donde residen temporalmente los niños y adolescentes a los cuales se aplica la medida de acogimiento simple en institución.

Servicio de Centro materno-infantil: Son aquellos servicios donde residen temporalmente las adolescentes embarazadas o con bebés a los cuales se aplica la medida de acogimiento simple en institución.

Servicio de centro de acogida: Son servicios residenciales de estancia limitada que tienen por objeto dar respuesta inmediata y transitoria de acogida a cualquier situación de alto riesgo si tiene que ser separado de su núcleo familiar, y ejercer la función sustitutoria temporal de la familia y hacer la observación y el diagnóstico de la situación de los niños y adolescentes atendidos y sus familias con el fin de elaborar la propuesta de medida correspondiente.

Casas de niños: Centros residenciales con guarda de niños y adolescentes, cuya tutela recae en los progenitores, donde se acuerda con la familia y se trabaja conjuntamente por el reintegro familiar.

ICIF (Institución Colaboradora para la Integración Familiar): Servicio que contempla las tareas derivadas de la valoración y formación de la familia o persona que solicita acoger o adoptar y la integración en esta de un niño o un adolescente. Este servicio puede ser realizado por el organismo público competente de la Generalidad, organismos de las entidades locales o entidades colaboradoras públicas o privadas sin ánimo de lucro debidamente acreditadas.

Sus funciones son: el estudio, la valoración, la preparación de familias que hayan solicitado un acogimiento familiar o una adopción; la búsqueda de familias acogedoras o adoptivas para el menor propuesto; el acoplamiento del menor en la familia acogedora mediante el equipo especializado; el seguimiento posterior del menor de acuerdo con las directrices del órgano competente; la formación de las familias acogedoras; la promoción del acogimiento y/o de la adopción; la colaboración en la gestión de la financiación del servicio prestado por familias acogedoras en la forma en que se establezca mediante Convenio; las otras funciones que puedan ser encomendadas por Convenio, de acuerdo con el objeto y en el marco de la normativa vigente.

Servicio de intervención socioeducativa no residencial para niños y adolescentes (Centro Abierto) Servicios diurnos para niños, adolescentes y jóvenes en situación de riesgo, situaciones de fracaso escolar o en la formación profesional, dirigidos a promover su desarrollo integral, con el fin de posibilitarles la integración a la comunidad. Realizan una tarea preventiva, fuera del horario escolar. Estos servicios dan apoyo, estimulan y potencian la estructuración y el desarrollo de la personalidad, la socialización, la adquisición de aprendizajes básicos y compensan las deficiencias de las personas atendidas.

Servicio de pisos, proyectos y/o programas asistidos: Servicios de carácter asistencial y educativo para jóvenes entre 16 y 18 años, para los que se considera necesario iniciar un proceso de desinternamiento progresivo para alcanzar la mayoría de edad con la capacidad suficiente para obtener la integración social, y manteniéndose la tutela y control por parte de la entidad pública de protección de menores. Sus funciones son preparar el desinternamiento de estos menores de una forma gradual y progresiva, a través de un plan de trabajo individual que permita desarrollar sus potencialidades hacia la plena autonomía al llegar la mayoría de edad.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Servicio de Acompañamiento Especializado en Jóvenes Tutelados y Extutelados (SAEJ): Servicio destinado a prevenir y/o paliar la situación de riesgo de jóvenes entre 16 y 20 años, tutelados/as y extutelados/as procurando su integración sociolaboral, fomentando su autonomía y emancipación. Objeto: Dar respuesta a situaciones y necesidades que requieren una especialización técnica alternativa a un ingreso residencial. Proporcionar a los menores atendidos toda la cobertura inherente al ejercicio de la guarda y educación. Ofrecer un acompañamiento educativo durante el proceso de consecución de la autonomía personal dando apoyo y guía al joven en la de recursos.

Servicio de equipos de valoración de maltratos infantiles (EVAMI). Servicio de valoración de maltratos infantiles. Este servicio se presta desde los Equipos de Valoración de Maltratos Infantiles (EVAMI), integrados por psicólogo/a y trabajador/a social. Estos equipos asesoran, valoran e informan los casos de maltratos o sospecha de maltratos notificados al organismo competente desde el ámbito sanitario. Objeto: Dar respuesta a situaciones que requieren una especialización técnica en la valoración del maltrato infantil detectado desde el ámbito sanitario y hacer la propuesta administrativa correspondiente. Funciones: Hacer evaluaciones especializadas que no se pueden abordar desde un servicio social básico, a partir de los correspondientes informes de derivación de la Dirección General de Atención a la Infancia y la Adolescencia.

Servicio de Residencias de jóvenes trabajadores: Se trata de un servicio de carácter residencial donde se realiza un seguimiento educativo y laboral individualizado a jóvenes tutelados por la administración de más de 16 años y/o jóvenes ex-tutelados de más de 18 años y hasta máximo los 21 años. Este recurso se mantiene hasta que el joven ha alcanzado la suficiente autonomía con el fin de optar a una emancipación plena fuera de este contexto residencial.

Servicios de educadores de medio abierto: Son servicios de prevención configurados por equipos de educadores y educadoras sociales que desarrollan una tarea de atención individual, grupal y comunitaria en medio abierto, principalmente dirigida a los jóvenes en situación de alto riesgo social. Son un servicio de soporte para las EBASP.

Servicio de centro de urgencias para niños y adolescentes: Son servicios residenciales que ofrecen alojamiento y atención a menores de forma transitoria hasta que estos no pasan a disposición de la Dirección General de Atención a la Infancia la Adolescencia y se formula una propuesta concreta de protección para ellos. Los centros de urgencias son establecimientos destinados a ofrecer una atención inmediata y transitoria, de carácter urgente, a aquellos menores que la necesiten fuera del horario habitual de la Dirección General.

Servicio del Teléfono de la Infancia: Es un servicio permanente y gratuito de atención telefónica a llamadas que hacen referencia a situaciones de riesgo social o maltrato de niños y adolescentes

Servicio Especializado de atención a la infancia y la adolescencia (SEAIA) y otros equipos técnicos: Son equipos pluridisciplinares constituidos generalmente por un/a psicólogo/a, un/a pedagogo/a, un/a trabajador/a social y un/a educador/a social.

Espacios o programas para niños de 0 a 3 años y sus familias: Su propósito es facilitar a las familias con bebés un espacio de encuentro y de intercambio donde puedan compartir sus vivencias y experiencias, un lugar para escuchar y ser escuchado, para reforzar una percepción positiva de la maternidad/paternidad y su competencia como padres y madres. Es un proyecto de atención simultánea de la madre y el hijo o hijos menores de tres años con el intento de dar apoyo y potenciar la función materna.

Servicios de asesoramiento técnico: Servicios de diagnóstico psicosocial que permiten realizar propuestas de intervención social. Dentro de los posibles destinatarios se encontrarán, entre otros, las personas derivadas de la red sociosanitaria y/o judicial como, por ejemplo, las afectadas por medidas penales alternativas.

Servicio de Centros de Día de atención a familias en riesgo social: Son servicios con un modelo de intervención y con una metodología de trabajo que permiten atender familias con dificultades para asumir sus responsabilidades parentales desde una intervención próxima (sin separación del núcleo familiar, de sus progenitores y de su entorno) y al mismo tiempo intensiva y multidisciplinar.

Servicio de punto de encuentro: Son un servicio destinado a atender y prevenir, en un sitio neutral y transitorio, en presencia de personal cualificado, la problemática que surge en los procesos de conflictividad familiar y, en concreto, en el cumplimiento del régimen de visitas de los hijos e hijas establecido para los supuestos de separación, divorcio, disolución o nulidad matrimonial de los progenitores, o para los supuestos de ejercicio de la tutela por parte de la Administración Pública, con la finalidad de asegurar la protección del menor.

EVIA (Espacio de visitas para niños y adolescentes): Es un servicio destinado a atender y prevenir, en un espacio neutral, en presencia de personal cualificado, la problemática que surge en los procesos de conflictividad familiar, concretamente en el cumplimiento del régimen de visitas de los hijos e hijas establecido por la medida de tutela administrativa, adoptada con el fin de proteger al niño. Está destinado a dar

CVE-DOGC-B-17328017-2017

cumplimiento al régimen de visitas de los niños con sus familiares. La finalidad del servicio técnico es garantizar la seguridad y el bienestar del niño y adolescente. Teniendo en cuenta que es un lugar de transición, ofrece una alternativa temporal orientada a la normalización del ejercicio de los derechos de relación y comunicación de los niños con sus progenitores y familiares, en situaciones de conflictividad, garantizar del régimen de visitas, hasta que desaparecieran las circunstancias personales que han llevado a la necesidad del recurso.

El Servicio de atención a familias (SAF): Es un servicio para las familias: Ofrece apoyo individual y grupal desde diferentes servicios para ayudar a estas personas en sus necesidades de crecimiento, desarrollo, educación y socialización. Los objetivos del SAF son: Facilitar asesoramiento y orientación a fin de que las familias puedan mejorar su bienestar aumentando su capacidad de relación, superando dificultades a lo largo del ciclo vital, partiendo de los conflictos como oportunidad de crecimiento personal, evitando rupturas innecesarias y reduciendo los efectos de las separaciones o divorcios; facilitar a colectivos de familias, orientación, información y asesoramiento mediante unos coleccionables que tratan diferentes temas educativos.

Servicios específicos de atención familiar: Servicios psicoeducativos de atención a familias en relación a problemáticas específicas: abusos sexuales a menores, violencia intrafamiliar, violencia social, atraso escolar, problemáticas de adaptación al entorno.

Servicios psicoeducativos específicos: Atención multidisciplinar dirigida a los niños y sus familias por el abordaje de situaciones de crisis, generadas por motivo de violencia de género, violencia social, el objetivo de tratar las secuelas de la situación traumática vivida y evitar los patrones de reproducción de dicha situación.

Servicio de CIE (Centros de intervención especializada para mujeres en situación de violencia machista y para sus hijos e hijas): Se trata de servicios especializados destinados a ofrecer información, atención y recuperación a todas las mujeres y sus hijos e hijas afectados por procesos de violencia, con el fin de facilitar la reparación del daño sufrido. El objetivo del servicio es garantizar la atención y recuperación de las mujeres que han sufrido o sufren violencia de machista así como de sus hijos e hijas a cargo y potenciar los programas específicos e integrales de prevención, asistencia y reparación. Son servicios interdisciplinarios formados por profesionales del mundo de: la psicología, la educación social, el trabajo social, el derecho, la mediación cultural.

Servicios de atención e información a las mujeres (PIADS, CAIDS...): Es un servicio que tiene que dar respuesta a las diferentes demandas de información y atención a las mujeres, vinculadas a las situaciones de discriminación en el ámbito laboral, social, en la pareja y/o en la unidad familiar, a la información de recursos, la participación, el asociacionismo femenino y especialmente a las problemáticas de violencia de machista.

Servicio de acogida para mujeres en situación de violencia machista: Son servicios residenciales temporales, dirigidos a mujeres víctimas de violencia machista y sus hijos e hijas. Sustituye temporalmente el hogar familiar y proporciona una atención integral a sus destinatarias, que incluye servicios de atención social y psicológica, asesoramiento jurídico, acogimiento y convivencia, alojamiento, alimentación, descanso, ocio e higiene.

Servicio de pisos con apoyo para mujeres en situación de violencia machista: Los pisos con apoyo son viviendas que ofrecen la sustitución del hogar, con carácter temporal, como a continuación del proceso iniciado en las casas de acogimiento de estancia limitada, con el objetivo de facilitar la integración sociolaboral.

Servicio de centros de acogida de urgencia: Son servicios de competencia municipal y/o comarcal que acogen de forma temporal familias en situación de desprotección social por causa de problemas de desahucios, personas refugiadas, etc. Pueden ser específicos para una problemática concreta o abiertos a diferentes situaciones de exclusión social. Ofrecen acogida, cubrimiento de las necesidades básicas, acompañamiento educativo, asesoramiento y atención social hasta encontrar una alternativa a la situación de crisis generada.

Grupos de apoyo: Son servicios por los cuales se ofrece un apoyo temporal para la puesta en marcha de un grupo de ayuda mutua o bien un acompañamiento técnico para el abordaje grupal de la situación de crisis: violencia de género, deshabitación de drogodependencias, etc.

Servicio de mediación y resolución de conflictos comunitarios, interculturales y/o familiares.

Servicios de prevención de Drogodependencias de ámbito no sanitario ni sociosanitario: Son aquellos servicios que tienen como finalidad la prevención individual y comunitaria del VIH y las drogodependencias.

Refugiados e inmigración: Son aquellos servicios que tienen como función principal la acogida y orientación de la población inmigrada recién llegada.

Servicios en contra de la marginación social y la pobreza: Servicios de detección, de atención y tratamiento

CVE-DOGC-B-17328017-2017

social de personas en situación de pobreza y de exclusión social. Servicios de tratamiento, albergues y centros de acogida, centros de acogida invernal, centros de atención diurna y equipos de inserción social y comedores.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas de las empresas dedicadas a la prestación de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio, de cualquier empresa con independencia de su actividad principal.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo cual se considera incluida, previo dictamen de la Comisión paritaria del presente Convenio, cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Artículo 3

Ámbito personal:

Será aplicable al personal en régimen de contrato de trabajo de las empresas y/o entidades incluidas en el ámbito territorial y funcional previsto por el presente Convenio.

Artículo 4

Ámbito temporal

El periodo de aplicación del presente Convenio será desde la fecha de su registro en el órgano competente y sus efectos en todas las materias reguladas serán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2017 y hasta 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5

Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes legitimadas según el establecido en el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores podrá denunciarlo en el periodo de tiempo que va entre 90 y 80 días naturales antes del vencimiento de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas. La tramitación de la denuncia se tendrá que ajustar en lo que dispone el artículo 89 del Estatuto de los trabajadores.

Denunciado el Conveni, las partes negociadoras se comprometen a iniciar conversaciones en un plazo no superior a un (1) mes a la fecha de la recepción de la comunicación de denuncia. Hasta la firma del nuevo Convenio, mantendrá su vigencia el anterior.

Artículo 6

Concurrencia de convenios

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimo y, por lo tanto, atendido lo que disponen los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de ámbito territorial inferior y/o de empresa se tienen que resolver en favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este Convenio, y se tienen que respetar, en todo caso, y con carácter de mínimos, las condiciones de trabajo pactadas aquí, con excepción de las previstas en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo, se tienen que considerar nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente Convenio.

Artículo 7

Registro

Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declarara algunos artículos o textos no legales, el artículo o texto en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio tendrán que reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos y artículos seguirán siendo de aplicación.

Artículo 8

Garantía ad personam

Se tienen que respetar ad personam, ya sea colectiva e individualmente, como condiciones más ventajosas, todas y consideradas una a una (individualmente), las reconocidas en los contratos de trabajo, o en su caso convenios, que eran vigentes en la entrada en vigor del presente Convenio cuando resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La garantía ad personam no es absorbible ni compensable con los incrementos que se puedan producir en el futuro. No será objeto de revalorización con los porcentajes de aumento que se apliquen a las tablas salariales durante la vigencia del presente Convenio.

El personal que ya tenga reconocido un número igual o superior de días o, en su caso, horas de permiso retribuido por asuntos propios, los conservarán como condición más ventajosa y no serán acumulables a las horas establecidas en el artículo 38.h).

Artículo 9

Comisión paritaria

La Comisión paritaria del Convenio es el órgano de interpretación, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.

Las resoluciones de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio colectivo tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio colectivo

La Comisión paritaria se ocupará obligatoriamente, y como trámite previo, de aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Esta Comisión paritaria está integrada por 6 representantes de cada una de las partes, empresarial y sindical, firmantes del presente Convenio, pudiendo efectuarse la delegación de voto. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores/se en todas las materias que son de su competencia.

Funciones

Las funciones de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b) Emitir dictamen sobre aquellas consultas referidas a la afectación del ámbito funcional del presente Convenio, en concreto, sobre actividades análogas a las descritas al artículo 2.
- c) Las de vigilancia y seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) El control del sector con detección de las empresas que, por incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal, denunciándolas ante las autoridades competentes.
- e) Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o inaplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del mismo texto legal.

La Comisión paritaria se dotará de un Reglamento de funcionamiento, en un plazo máximo de 2 meses desde su constitución, el cual recogerá como mínimo las cuestiones siguientes:

1. Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria durante el primer año con una periodicidad trimestral.
2. Convocatoria: La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, siendo suficiente una comunicación escrita en la cual se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuestas. En ningún caso se excederá de los 15 días contados a partir de la fecha de registro

CVE-DOGC-B-17328017-2017

de la comunicación efectuada. Una vez acabado este plazo, si no se ha producido la reunión, aunque la intervención de la mencionada Comisión tendrá igualmente que producirse, el interesado podrá ejercer las acciones que considere oportunas.

3. Quòrum-asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista a la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuarse la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/as y/o técnicos/as.

4. Validez de acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, de la confluencia del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por un/una representante de cada organización.

5. La Comisión paritaria remitirá respuesta a las consultas presentadas en un plazo máximo de un mes (1) a partir de la fecha de registro de la consulta.

Las discrepancias producidas en su seno se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el Acuerdo Interprofesional a Cataluña vigente en cada momento (Tribunal Laboral de Cataluña).

Domicilio

La Comisión paritaria tiene su domicilio en la sede de La Confederación en la calle Vía Layetana, 54, 1ª planta, de Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquiera suyo, cuando así previamente lo decida.

Los/las trabajadores/as y las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones en las dependencias de la Comisión paritaria.

Artículo 10

Conciliación y mediación

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de cariz colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 al 164 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en esta materia

Capítulo II

La organización del trabajo

Artículo 11

Facultades y responsabilidades

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad de la empresa, por medio de sus órganos de dirección y mediante formas de organización y de gestión saludables, resultando responsable de su uso ante la autoridad competente y teniendo que hacerla compatible con los derechos de información y participación de los trabajadores/as que son ejercidos mediante sus representantes, así como también con los derechos básicos de todo trabajador, especialmente el relativo a la salud laboral.

La disciplina y organización del trabajo son facultades específicas del empresario y tiene que ajustarse a lo

CVE-DOGC-B-17328017-2017

establecido en el Estatuto de los trabajadores y cualquier normativa vigente y en particular en las directrices, Reglamentos e instrucciones de la Administración Pública en relación a las funciones desarrolladas por la empresa, que hagan referencia a la prestación del servicio.

Artículo 12

Movilidad funcional

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, y de conformidad con las previsiones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y al resto de normativa vigente aplicable.

En aquellas empresas del sector en las que la movilidad funcional sea una de las características de la prestación de sus servicios, la determinación de la misma corresponderá a la facultad organizativa de la empresa a efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. No obstante, los cambios de puesto de trabajo determinados por esta movilidad nunca no se pueden basar en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas o entidades, y sólo se pueden hacer por estrictas razones técnicas u organizativas.

Artículo 13

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica de los trabajadores/se se rige por lo que se dispone en el Estatuto de los trabajadores y/o en el resto de normativa legal vigente.

Capítulo III

Clasificación del personal

Artículo 14

Grupos profesionales

Grupo A: Dirección.

Grupo B: Mandos intermedios. Subdirección.

Grupo C: Licenciados, Diplomados y Personal qualificat.

Grupo D: Administración y servicios.

Capítulo IV

Contratación

Artículo 15

Contrato Indefinido

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes.

El personal contratado por las empresas y/o entidades sin pactar ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Artículo 16

Contrato de obra y servicio determinado

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; y su ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Este tipo de contratos se utilizarán para atender las necesidades de aquellos puestos de trabajo que correspondan a programas, centros o servicios regulados a través de convenios o subvenciones que estén sujetas a una duración determinada o tengan una financiación limitada temporalmente.

Su posible extinción, (cierre del servicio por la no renovación del Convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable el previsto por estos casos, tanto por el Estatuto de los trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

En este sentido se pueden hacer contratos de obra y servicio determinado en los siguientes supuestos:

Los que estén vinculados a la creación de nuevos programas, centros o servicios, ya sean por Convenio, subvención, concierto, contrato o cualquier otra fórmula de concertación público-privada con la Administración o iniciativa propia de las entidades del sector. Se entenderá que una vez transcurrido el primer año de ejecución de la actividad y de un segundo, si se produce una prórroga la actividad, tendrá carácter de consolidada y se dará por extinguida la posibilidad de hacer este tipo de contrato.

En el caso de programas, centros o servicios consolidados que amplíen provisionalmente o temporalmente una parte de su actividad.

Si por circunstancias vinculadas a la magnitud de la entidad la creación de nuevos programas, centros o servicios tiene que suponer un incremento de la plantilla superior al 15% se entenderá como no aplicable el artículo 21 del presente Convenio en base al segundo párrafo del apartado 1 del artículo 42 de la Ley 1/2013, por el cual se aprueba el texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 17

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Con carácter absolutamente extraordinario se contratará personal eventual por las empresas y/o entidades para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

De acuerdo con lo que se dispone en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, y vista la especial naturaleza de los servicios prestados por las empresas afectadas por el presente Convenio, así como el sector de mercado en el cual se dirige, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 4 meses dentro de un periodo de 8 meses.

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se puede admitir ningún otro trabajador/a eventual para ocupar el mismo puesto hasta que transcurran 3 meses. Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa y/o entidad se atenderá en el establecido en los artículos 15 y 49 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18

Contrato en prácticas

Todos los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas según la legislación vigente, tendrán los mismos derechos. A nivel económico se retribuirá el 75% del salario durante el primer año y 85% durante el segundo año del salario especificado para los trabajadores del mismo grupo profesional.

Artículo 19

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Contrato de formación

Todos el personal contratado en la modalidad de formación se regirán según la legislación vigente, exceptuando:

- a. Sólo se podrán realizar estos contratos a trabajadores/se mayores de 16 y menores de 25 años. Este límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se realice con personas con discapacidad o con colectivos en situación de exclusión social.
- b. La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a un año.
- c. Todo el personal contratado en esta modalidad, según la legislación vigente, tendrá los mismos derechos, incluidos los económicos, que los especificados para los trabajadores/as del mismo grupo profesional.
- d. Una vez finalizada la formación pasará a ocupar el grupo profesional correspondiente a la formación realizada. En caso que no hubiera vacante, se mantendrán las condiciones y retribuciones del nuevo grupo y sólo en estos casos se podrá contratar un nuevo aprendiz para el mismo grupo.
- e. A los efectos de antigüedad, se computará el periodo de formación realizado y el periodo de prueba en su caso.
- f. Podrán acogerse a esta modalidad contractual los trabajadores/as que cursen formación profesional del sistema educativo.

Artículo 20

Estabilidad plantillas

Todos los trabajadores y trabajadoras pasarán automáticamente a la condición de fijos si transcurrido el plazo determinante en el contrato siguieran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior, exceptuando el periodo de prueba.

Artículo 21

Reserva de plazas para personas con discapacidad

En materia de contratación estará en el establecido en el RDL 1/2013, por el cual se aprueba el Texto Refòs de la Llei General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 22

Forma del contrato

El contrato tendrá que formalizarse, en todo caso, por escrito y adecuarse a aquello previsto en la legislación vigente con respecto al control de la contratación.

En todo caso, una de las copias básicas del contrato estará a disposición del delegado/a de los trabajadores/as o del Comité de empresa, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Los casos de despido se tienen que comunicar, con carácter previo, al Delegado de Personal o al Comité de empresa.

Capítulo V

Periodo de prueba, vacantes y cese de personal

Artículo 23

Periodos de prueba

CVE-DOGC-B-17328017-2017

El personal de nuevo ingreso en la empresa, excepto pacto en sentido contrario, se somete a un periodo de prueba que se formalizará por escrito y que no puede exceder a lo que indica la tabla siguiente:

Grupo A y B: cinco meses.

Licenciados y diplomados: dos meses.

El resto del personal cualificado: un mes.

Personal no cualificado: quince días

Durante el periodo de prueba, las partes podrán rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el periodo trabajado.

Artículo 24

Vacantes

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a los trabajadores o trabajadoras de la misma empresa, tanto si están fijos como eventuales.

En caso de igualdad de condiciones, la situación de discapacidad del candidato/a dará preferencia al puesto de trabajo.

Artículo 25

Cese voluntario

El trabajador/a que desea cesar voluntariamente en el servicio en la empresa y/o entidad, estará obligado/a a ponerlo en conocimiento de esta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo A y B: dos meses

Personal comprendido en el grupo C: un mes

Personal comprendido en los grupos D: quince días

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa y/o entidad a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

En caso del cual las pagas extraordinarias sean prorrateadas y las vacaciones en las cuales tenía derecho el trabajador/a que cesa en la empresa y/o entidad contratante, estuvieran disfrutadas, no se podrá descontar de su mensualidad ninguna cantidad en concepto de incumplimiento de preaviso.

Artículo 26

Finalización de la relación laboral.

La empresa en contrataciones temporales superiores a 6 meses tiene que preavisar al trabajador/a con una antelación de 15 días en el caso de finalización de la relación laboral o despido, exceptuando las motivadas por despido disciplinario.

Capítulo VI

Subrogación.

Artículo 27

Derecho de subrogación

CVE-DOGC-B-17328017-2017

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente Convenio y sus clientes computa que la nueva empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad, ya sea pública o privada, se subroga en los derechos y obligaciones que el anterior tenía con respecto a sus trabajadores y socios cooperativos en el centro de trabajo que se vea afectado.

La empresa que cese en la prestación del servicio tiene que informar los trabajadores y trabajadoras, al subrogar, sobre la razón social del nuevo titular; y su domicilio siempre que sea posible.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante tiene que realizar y abonar la liquidación individual de partes proporcionales y haberes devengados a cada uno de los subrogados.

En el caso que el trabajador/a tenga vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa entrante le tiene que permitir el disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y de conformidad con la legislación vigente.

La empresa saliente tiene que abonar al entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones devengadas y pendientes de disfrute por parte de los trabajadores/se subrogados y su cotización.

El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador/a que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico de trabajo correspondiente durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa o entidad saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior.

En el caso que por bajas, ausencias, excedencias, etc., el trabajador/a haya sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario tiene que subrogarlos los dos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que había dado origen a la sustitución, el interino causa baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entienden como tiempo de servicio los periodos de vacaciones, de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La empresa saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que entregar a la empresa entrante, o a la empresa que pase a hacerse cargo del servicio, un documento en que se recojan los datos siguientes:

Número de trabajadores y trabajadoras en plantilla con identificación del tipo de contrato.

Lista de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal o excedencia.

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador/a, así como cualquier modificación efectuada en los cuatro meses últimos, con la justificación de esta.

Salarios pactados superiores al Convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos seis meses. En todo caso, la empresa entrante no está obligada a respetar los incrementos salariales que se hayan producido en los últimos seis meses, siempre que estos no deriven de la aplicación del Convenio o de los pactos suscritos con la representación de los trabajadores.

Calendario de vacaciones

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

El documento se tiene que acompañar de las fotocopias siguientes:

Libro de visitas del centro.

Hojas de salarios de los últimos seis meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos seis meses.

De cada trabajador/a temporal que se traspase se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si había habido, así como liquidaciones, altas y bajas en la

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Seguridad Social entre contratos.

La empresa saliente tiene que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.

El personal que tiene que ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, tiene que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene.

En caso de que haya en la plantilla afectada impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, generados, por la empresa o entidad saliente u otros de anteriores, los trabajadores y trabajadoras tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio que la responsabilidad por tales impagados o descubiertos siga siendo de la empresa saliente. En todo caso, la empresa infractora tiene que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento.

La subrogación no se puede producir en caso de que la empresa saliente incumpla manifiestamente lo que establecen los párrafos anteriores. En este caso, los trabajadores continuarán en la empresa saliente, que tendrá que facilitarles otro puesto de trabajo si hay.

En caso de que el cliente decida unilateralmente cerrar o gestionar directamente el servicio de manera provisional o definitiva, tendrá que asumir al personal destinado al mencionado servicio.

No será subrogable ni el cónyuge ni el personal con parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con el empresario saliente o que tenga algún cargo ejecutivo en la empresa.

Tanto la empresa entrante como la saliente tienen que comunicar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la subrogación en el momento en que tenga conocimiento.

Capítulo VII

Régimen de retribuciones

Artículo 28

Estructura salarial

Todo el personal afectado por este Convenio tiene que recibir las retribuciones correspondientes, de acuerdo con la estructura y conceptos siguientes:

Salario base.

Retribución mensual del trabajador/a fijada en función del grupo y nivel profesional en qué pertenece.

Complemento de coordinación

Las personas que desarrollen tareas de gestión educativa y/o de coordinación de determinados servicios sin que implique responsabilidades directivas, ni de gestión de personal, recibirán un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas salariales anexas. Este plus se recibirá mientras dure el nombramiento vinculado a este complemento.

Complemento de nocturnidad

Se aplicará a los servicios que no sean de ciclo continuado.

La cuantía a percibir será 25% del salario diario.

Entendemos por nocturnidad la jornada laboral que se realiza entre las 22h y las 8h de la mañana.

Complemento Servicios Valoración y Diagnóstico

Se establece que cuando los trabajadores desarrollen su tarea con el objetivo principal de emitir valoraciones y/o diagnosticar situaciones de necesidad social que no se pueden abordar desde un Servicio Social Básico,

Su especificidad y especialización necesaria para llevar a cabo su encargo, del cual se responsabiliza firmante los correspondientes informes, se reconocerá con un complemento mensual en la cantidad fijada en las tablas

CVE-DOGC-B-17328017-2017

salariales anexas, por sus características, con excepción del grupo D.

Complemento de Centro Residencial de Educación Intensiva

Los trabajadores de los grupos profesionales A, B y C de estos servicios recibirán un complemento debido a su especial causalidad. Este plus será el fijado en las anexas, sobre el salario de Ciclo continuado.

Complemento de disponibilidad

Se entiende por disponibilidad el hecho de estar localizable para la incorporación inmediata en la empresa, fuera de la jornada habitual. Esta disponibilidad tiene que ser de carácter voluntario y de mutuo acuerdo de manera fehaciente.

El hecho de estar disponible será compensado con un plus del 10% del precio hora.

Si se activa la disponibilidad esta se tendrá que compensar ajustando la jornada en el cómputo anual restante. Estos ajustes se harán de mutuo acuerdo entre las dos partes.

Esta compensación se regulará según el siguiente criterio: hora festiva y/o nocturna; +50% hora ordinaria.

Artículo 29

Retribuciones

Los salarios (salario base y complementos) a percibir a partir del 1 de enero de 2017 y hasta el 31 de diciembre del 2018 son los que establecen las tablas salariales anexas a este Convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales y atendido los acuerdos alcanzados por ambas representaciones, el incremento salarial para el presente Convenio colectivo es el siguiente:

Año 2017

Del 1 de enero al 31 de diciembre los importes absolutos para cada concepto retributivo son los fijados en la tabla del anexo 1 que son el resultado de aplicar el incremento pactado del 0,4%.

Año 2018

La tabla salarial se actualizará a 1 de enero con un incremento del 0'8%. Los importes absolutos para cada concepto retributivo son los fijados en la tabla del anexo 1 para el año 2018.

Artículo 30

Cláusula de inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio

Al amparo del artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, administrativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme aquello previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del TE, en inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo en las materias previstas en el referido artículo del mismo texto legal.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En caso de que la Comisión paritaria no llegara a ningún acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional en Cataluña vigente en cada momento de acuerdo con aquello dispuesto al artículo 9 de este Convenio. Si no se resuelve la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña que tendrá que dictar una decisión en un plazo no superior a 25 días.

Artículo 31

Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio percibirán como complemento periódico

CVE-DOGC-B-17328017-2017

de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre. A efectos de cómputo para el cálculo de las pagas extraordinarias se establece el plazo del 1 de julio a 30 de junio para la paga del verano y del 23 de diciembre a 22 de diciembre para la paga de Navidad.

Asimismo, las pagas se podrán prorratear entre las doce mensualidades.

Al personal que cese o ingrese en el centro durante el año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes dicho, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

Capítulo VIII

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, reciclaje y formación continua

Artículo 32

Jornada de trabajo

Carácter general: 38.5 horas de media semanal durante la vigencia del Convenio, siendo su cómputo anual el de 1.724 horas de trabajo efectivo.

Para el ciclo continuado: 38 horas de media semanal durante la vigencia del Convenio, siendo su cómputo anual el de 1.701 horas de trabajo efectivo. Se entiende por ciclo continuado allí donde hay atención directa las 24 horas los 365 días del año.

Cada empresa y/o entidad elaborará anualmente el calendario laboral de los trabajadores y trabajadoras, habiendo consultado a la representación legal de los trabajadores/se para que emitan informe con carácter previo a la elaboración de lo mismo, remitiendo copia a la representación legal de los trabajadores.

El calendario laboral individual comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, los festivos oficiales, los descansos semanales y las vacaciones.

Artículo 33

Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tienen que disfrutar, por cada año completo de servicio, de unas vacaciones retribuidas de 31 días naturales o su parte proporcional en caso de no llegar.

Los periodos de vacaciones tienen que empezar a computarse en día de trabajo efectivo para el trabajador/a y una vez finalizados los días naturales de vacaciones, independientemente que coincida con día laborable o no para el trabajador/a, se reincorporará a su lugar de trabajo el primer día de trabajo que marque su calendario individual.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de embarazo, parte o lactancia natural, así como en el de suspensión del contrato por riesgo del embarazo, lactancia natural, maternidad o paternidad, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente a la inicialmente pactada, al finalizar el plazo de suspensión, aunque haya transcurrido el año natural en lo que correspondía.

Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las mencionadas en el párrafo anterior que imposibiliten al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural en que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 34

Horas extras

Ambas partes, vista la situación general de empleo y con el fin de fomentar las políticas de fomento de nuevas contrataciones, acuerdan la no realización de horas extraordinarias.

Artículo 35

Horas incidentales

Se entenderá por horas incidentales todas aquellas que puedan surgir además de la jornada diaria de trabajo, estas no tendrán la consideración de horas extras, ya que tienen que responder a situaciones que no estén previstas y que afecten directamente al usuario y, por lo tanto requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Cuando estas se producen, se ajustará el calendario restante anual con el fin de no exceder la jornada en cómputo anual. Este ajuste no tiene porque ser inmediato y se acordará entre empresa y trabajador/a.

Artículo 36

Compensación de los festivos

Se considerarán en este apartado los 14 festivos aprobados por el órgano competente de la Generalidad de Cataluña. En el caso que para la aplicación de la jornada continuada, un trabajador/a tenga que desarrollar su trabajo habitual en uno de estos días, se le compensará adaptando su calendario anual, teniendo presente la relación: Hora festiva especial; +50% hora ordinaria.

Artículo 37

Reciclaje y formación continua

Los trabajadores/as pueden destinar 30 horas anuales de su jornada laboral a participar en cursos de formación, siempre que esta esté vinculada directamente con el puesto de trabajo que ocupan. Estas horas estarán en proporción a una jornada cumplida, en el caso de que se hagan jornadas parciales estas horas se ajustarán proporcionalmente.

Este hecho vendrá garantizado con la aprobación por parte de la empresa de un Plan de Formación propio, siguiendo la regulación establecida en el Estatuto de los trabajadores para la elaboración y aprobación de estos planes.

También se prevé la posibilidad de que el trabajador/a haga propuestas directas sobre su formación, que para llevarse a cabo requerirán del visto bueno de la empresa.

En ningún caso se autorizará la participación en un mismo curso además del 20% del total que forma una plantilla de trabajadores de un servicio o centro.

Sólo cuando los cursos de reciclaje son a propuesta obligatoria de la empresa, esta abonará los gastos directos que se generen en concepto de desplazamiento, manutención o compensación de horas.

En el supuesto que el turno de trabajo desarrollado por el trabajador/a no permita la realización de cursos en horario laboral, se compensará la dedicación horaria del trabajador en la formación que realiza fuera del horario laboral.

Capítulo IX

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 38

Permisos retribuidos

El trabajador/a, con aviso previo y justificación posterior, tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración por los motivos siguientes.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

- a. Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo/a o a la llegada del o el menor adoptado o acogido en el hogar familiar en el caso de adopción o acogimiento. En el caso de parte, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a cinco días si se trata de dos hijos y a siete días si son tres o más.
- b. Tres días en los casos de accidente, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a este efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su orientación sexual, que se podrán disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha del registro. Habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante la hoja certificada de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan, o acta notarial o registro de parejas de hecho correspondiente.
- d. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, estará en lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f. Por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- g. En los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que coincidan con la jornada de trabajo.
- h. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tienen que disfrutar, para cada año completo de servicio, de 24 horas de permiso por asuntos propios, o lo que proporcionalmente les corresponda en función de la jornada contratada, realizables en un máximo de 5 días. Este permiso se comunicará a la empresa por escrito con una antelación mínima de 5 días y no requerirá justificación.
- Las personas que disfruten de una reducción de jornada por los motivos establecidos en el artículo 45 disfrutarán de las 24 horas de permiso realizables en un máximo de 5 días con independencia del porcentaje de reducción que tenga.
- El personal que ya tenga reconocido un número igual o superior de días o, en su caso, horas de permiso retribuido por asuntos propios, los conservarán como condición más ventajosa y no serán acumulables a las horas establecidas en este apartado.
- i. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 39

Días de permiso recuperables

El personal afectado por este Convenio podrá disfrutar de 3 días de permiso retribuido (equivalente a 24 horas para la jornada completa o su parte proporcional a la jornada contratada), con carácter recuperable.

El disfrute de este 3 días por asuntos propios requerirá que el trabajador/a los solicite con la máxima antelación posible, pero siempre con un preaviso mínimo de 5 días no pudiendo acumularse a los periodos de vacaciones.

Sin embargo la empresa comunicará al trabajador/a con la máxima antelación posible, pero siempre con un preaviso mínimo de 5 días el día a recuperar.

Artículo 40

Suspensión del contrato por maternidad, adopción y acogimiento

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a la retribución total durante los periodos de descanso fichados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatutos de los trabajadores, y normativa que desarrolle la conciliación de la vida laboral y familiar y lo que establece la ley vigente.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

- b) El permiso por maternidad estará en lo que establece la ley vigente. Este permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor adoptado o acogido y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parte, adopción o acogimiento múltiple.
- c) El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que esta realizase o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede de permiso.
- d) En caso de que los dos progenitores trabajen, en los supuestos de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el permiso se puede distribuir a opción de los interesados, que pueden disfrutar de manera simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, su suma no puede pasar de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- e) En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parte múltiple.
- f) En los casos de adopción internacional, cuánto sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores en el país de origen del adoptado, el permiso se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción.
- g) En el caso de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el periodo de suspensión por maternidad/paternidad computa, a elección del trabajador/a, a partir de la sentencia judicial o de la resolución administrativa, o desde la llegada del menor al hogar.
- h) El progenitor o progenitora que disfruta del permiso por maternidad puede optar para que el otro progenitor o progenitora disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso.

Artículo 41

Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo/a, el trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parte, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

- a) Este permiso se puede disfrutar a partir de la finalización del permiso regulado al art. 38 a) o inmediatamente desprendido de que finalice el permiso por maternidad. En los supuestos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, la suspensión se podrá disfrutar a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa de guarda con hasta de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.
- b) Este permiso es independiente del disfrute compartido de los periodos de suspensión regulados en el artículo 40 de este Convenio.
- c) En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con hasta de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 40 d) de este Convenio sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.
- d) Este permiso se podrá disfrutar en régimen de jornada entera o en régimen de jornada a parcial a opción del trabajador/a interesado, previa comunicación escrita a la empresa.
- e) El progenitor o progenitora de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.

Artículo 42

Lactancia

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una pausa de una hora en el trabajo de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media

CVE-DOGC-B-17328017-2017

hora.

De la misma manera, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del permiso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier miembro de la pareja en caso de la cual ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parte o adopción, acogimiento o acogimiento múltiple.

Artículo 43

Para atender niños prematuros

En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de trece semanas. Por parte de la madre, este permiso se inicia después de haber disfrutado de las seis primeras semanas posteriores al parto, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el artículo 40 del presente Convenio. En el caso de la otra progenitor/a este permiso lo disfrutará después de haber agotado los permisos reconocidos en el artículo 38. Este permiso será acumulable en el de maternidad/paternidad o el tiempo que corresponda en los casos de acogimiento o adopción.

Artículo 44

Para atender niños con discapacidad

Los trabajadores/as con hijos/as con discapacidad física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el órgano administrativo correspondiente, igual o superior a un 33%, tienen derecho conjuntamente a reducción de jornada y permisos de ausencia del puesto de trabajo para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo. La reducción de jornada de trabajo será con la disminución proporcional del salario. Los trabajadores/as con hijos discapacitados física y/o psíquica, sensorial, reconocida por el órgano administrativo correspondiente, igual o superior a un 33%, tendrán preferencia en los cambios de turno con el fin de conciliar sus horarios a las necesidades de atención de sus hijos o hijas. Asimismo, tienen derecho a dos horas de flexibilidad horaria diaria para poder conciliar los horarios de los centros de educación especial o de los otros centros donde el hijo o hija discapacidad recibe atención.

Artículo 45

Reducciones de jornada

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de una reducción de jornada en los siguientes supuestos:

- a) Reducción de jornada para cuidar de un hijo/a menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.
- b) La persona progenitora, adoptando o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continúa y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- c) Por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida.

Estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los apartados anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 46

Excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador/a con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos/as los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa y no hayan disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.

La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

El trabajador o trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso si en la empresa hubiera una vacante en su especialidad o grupo profesional.

Durante este tiempo no se computará la antigüedad.

Artículo 47

Excedencias con reserva del puesto de trabajo

Las excedencias contempladas en el presente artículo se concederán a todo el personal y darán derecho al cómputo de la antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante su vigencia y a la asistencia a cursos de formación profesional, a los cuales tendrá que ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Los supuestos que dan derecho a la reserva del puesto de trabajo durante toda su vigencia son los siguientes:

a) Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente a la fecha de cese del cargo público.

b) Excedencia para el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior.

c) Excedencia para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida. La excedencia no será superior a tres años. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por este supuesto, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) Excedencia especial por nacimiento, adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo de un hijo/a. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generaran este derecho por este supuesto, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador/a tendrá 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

Capítulo X

Desplazamientos y dietas

Artículo 48

Dietas y desplazamientos

Cuando se produzca un desplazamiento fuera del puesto de trabajo generado por razones laborales, a demanda de la empresa, que comporte tener que comer o pernoctar, para aquellos casos en los que la empresa no proveyera al trabajador directamente de alojamiento, manutención, y medios de desplazamiento, la empresa abonará a sus trabajadores el importe de estos gastos. Estas se tendrán que acreditar mediante la presentación de facturas, hasta los siguientes límites máximos:

Media dieta: 12 €

Dieta entera sin pernoctar: 24 €

Dieta entera pernoctando: 84 €

En caso que el trabajador/a se tenga que desplazar por exigencias de la empresa en vehículo propio se le abonará la cantidad dispuesta a la legislación fiscal aplicable vigente en cada momento.

Excepcionalmente por causas justificadas se podrán aceptar límites de justificación superiores previo conocimiento y aceptación de la empresa.

Capítulo XI

Faltas y sanciones

Artículo 49

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasifica, según la importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Artículo 50

Faltas leves

Son faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable, cometidos en el periodo de treinta días naturales.
- b) Desatención o descortesía con las personas en que se relacione en el servicio.
- c) No cursar a tiempo las bajas por enfermedad.
- d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.
- e) La inobservancia de normas o medidas reglamentarias y de higiene.
- f) Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.

Artículo 51

Faltas graves

Se consideran graves las faltas siguientes:

- a) La reiteración o reincidencias en la comisión de faltas leves.
- b) Acciones usando métodos y técnicas que atenten contra la dignidad de las personas, generando etiquetas devaluadores y discriminatorias.
- c) No respetar y asumir las decisiones del equipo, contrastadas, argumentadas y acordadas por la titularidad de la empresa.
- d) Interferencia en las funciones, tareas o relaciones de los otros miembros del equipo con las personas sujetas al servicio. En este caso quien valorará la situación será la dirección de la empresa.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

- e) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios/se de los servicios.
- f) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de treinta días naturales.
- g) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo, a no ser que se demuestre que es imposible de hacerlo.

Artículo 52

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Todas las que prevé el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.
- b) El abuso de autoridad por parte de los jefes.
- c) Vulneración de las acciones realizadas en el marco de los diferentes servicios, y de las personas en la relación profesional que suponga una dependencia afectiva o íntima.
- d) Negligencia en la información responsable y secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas directa o indirectamente de las personas atendidas. Hacer público información en relación a las personas atendidas que vulnere aquello establecido con la Ley de Protección de Datos.
- e) Aprovechamiento en beneficio personal o de tercero de la información privilegiada o del conocimiento de situaciones o de la posición que se la proporciona su profesión.
- f) La falta injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol y/o otras drogas.
- i) Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirigiera hacia otros cualesquiera conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre.

Artículo 53

Sanciones

La sanción de las faltas graves y muy graves requiere la comunicación escrita al trabajador, en la cual se tienen que hacer constar la fecha y los hechos que la motivan.

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de sueldo y trabajo de 11 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de sueldo y trabajo 21 a 60 días; inhabilitación para acceder a ningún nuevo grupo profesional durante dos años; despido..

Artículo 54

Insancionabilitat

En ningún caso será motivo de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a) La pertenencia a una organización sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores/se o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario/a o responsable de la empresa y/o entidad por presunto incumplimiento de estas de normas laborales o de seguridad social.

d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, la orientación sexual, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 55

Prescripciones

Con respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a contar de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento que se habían cometido y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo XII

Derechos sindicales

Artículo 56

De todos los trabajadores/as

Ningún trabajador puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores/as pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador/a puede ser elector/a y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado/a o en una sección sindical, siempre que reúna las condiciones legales al efecto. Para tener la condición de elegible se requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

Artículo 57

De la asamblea de trabajadores/as

a) Puede ser constituida por los trabajadores/as de un centro o espacio físico de trabajo o de varios centros de la empresa. Tiene que ser convocada por los delegados/se del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 30% de los trabajadores/se de la plantilla.

b) Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa fuera de la jornada laboral, previo aviso en la empresa con 48 h de antelación.

c) Disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.

Artículo 58

De los delegados/as de personal y comités empresa

Como representantes de los trabajadores/se de la empresa:

a) Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.

b) Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores/se de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, con un preaviso mínimo de 24 horas, en este segundo caso.

c) Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar a los suyos representados, sobre:

CVE-DOGC-B-17328017-2017

d) Situación económica de la empresa.

e) Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

f) Intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se reincorporarán al puesto de trabajo al cabo de sesenta días de acabar este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

Artículo 59

De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del Convenio, los trabajadores/as pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

Artículo 60

Acumulación de horas

Con el fin de facilitar la actividad sindical a la empresa y a la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si ocurre, de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del Comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados.

Capítulo XIII

Mejoras sociales

Artículo 61

Incapacidad temporal

En los casos de Incapacidad temporal (IT), por enfermedad común o accidente no laboral, y desde el primer día de inicio de la baja hasta que se cumplan quince días de baja, el trabajador/a tiene que recibir el complemento necesario a la prestación de IT hasta llegar al 85% de su retribución salarial total; y desde el 16º día hasta el nonagésimo tiene que percibir el complemento necesario sobre la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución total salarial. A partir del nonagésimo día percibirá la retribución salarial que indique la Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral, por enfermedad profesional o enfermedad común con una intervención quirúrgica que requiere hospitalización, la empresa tiene que abonar al trabajador el complemento necesario para la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución salarial total durante un máximo de 18 meses.

Artículo 62

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todos los centros tendrán que contar con 2 pólizas de seguros que garantizan las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Tendrá que estar asegurado todo el personal de los centros que figuren dados de alta al régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzada.

Como mínimo las garantías de las pólizas reseñadas serán las siguientes:

Responsabilidad civil: En la que pueden incurrir con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que pueden ser asegurados por el ramo de automóviles, cualquier daño material que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza, de los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros. Capital asegurado por siniestro de 300.000 euros.

Accidentes individual: En caso de accidente sufrido por los asegurados, sea cuál sea la causa que lo produzca, tanto en el ejercicio de la profesión como en la vida privada, en cualquier parte del mundo y sin más exclusiones que las previstas legalmente y las normalmente recogidas por las compañías aseguradoras. Capital asegurado en caso de muerte 18.000 euros, capital asegurado en caso de invalidez permanente 30.000 euros.

Artículo 63

Jubilaciones

Todo el personal puede jubilarse anticipadamente, tal como lo contempla la legislación vigente.

Artículo 64

Plan de Igualdad

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afectará en toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen a la plantilla de la empresa.

Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o grupos profesionales donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quién se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo

Garantizar un sistema retributivo por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El Plan afectará, al menos, en los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla
2. Contratación

3. Segregación ocupacional
4. Promoción
5. Formación
6. Retribución
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
8. Prevención de lo asedio sexual y de lo asedio en razón de sexo
9. Sensibilización y comunicación

El Plan tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases, que serán las siguientes:

1ª Fase: Análisis. La empresa facilitará los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada con el fin de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.

2ª Fase: Diagnóstico. Se conseguirán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

3ª Fase: Definición de medidas a tomar. Se definirán las medidas a tomar en las distintas materias que tienen que desarrollarse en este Plan.

4ª Fase: Aplicación/ejecución de medidas. Se pondrán en marcha las medidas definidas.

5ª Fase: Seguimiento y evaluación. Se creará la Comisión de Igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las cuales se han llevado a término; todo eso con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Capítulo XIV

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales

Artículo 65

Salud laboral

a. Las empresas y el personal afectado por el presente Convenio, se registrarán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b. Cada empresa afectada por el presente Convenio tendrá que realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo atendiendo las especiales circunstancias y características de la población a la que van dirigidos los servicios relacionados en el ámbito funcional del Convenio, sobre todo en relación al factor de riesgo de carácter psicosocial.

c. La evaluación de riesgos psicosociales, sin perjuicio de la intervención del Delegado/a de prevención, tendrá que identificar y medir, como mínimo, las siguientes dimensiones psicosociales contempladas en el protocolo CoPsoQ-PSQCAT recomendado por la Generalidad de Cataluña:

Exigencias psicológicas: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, sensoriales, ritmo de trabajo.

Conflicto trabajo- familia: doble presencia.

Control sobre el trabajo: influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo.

Soporte social y calidad de liderazgo: soporte social de compañeros/se, de los superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Compensaciones del trabajo: reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Capital social: justicia, confianza vertical.

d) Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención desde el Comité de Seguridad y Salud o desde el espacio de interlocución entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as de salud laboral, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

e) Todos los trabajadores/as tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario que, en el caso de las mujeres, incluirá una mamografía, y a los hombres mayores de 45 años revisión urológica.

f) La empresa proporcionará a todo el personal el material necesario para desarrollar su tarea.

Artículo 66

Riesgo en el embarazo y en la lactancia natural

En caso de embarazo o de lactancia natural por parte de las trabajadoras afectadas por este Convenio, en las situaciones de peligrosidad, riesgo, o para encontrarse indispuesta para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, y a propuesta de la propia trabajadora, la empresa previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as, establecerá el cambio de puesto o centro de trabajo que no esté contraindicado con su situación y con respeto de las mismas condiciones económicas, reincorporándose a su lugar o centro de trabajo inicial en las mismas condiciones que tenía con anterioridad, una vez finalizada la situación que provocó el cambio.

En caso de que no se pueda asegurar un cambio de lugar de trabajo de que no suponga un riesgo para la trabajadora afectada, la empresa y/o entidad se hará cargo a través de la Mútua que tenga contratada, de la tramitación de la correspondiente suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo con el subsidio que para este casos establece la normativa vigente.

Artículo 67

Delegados y delegadas de prevención

A) Los Delegados y Delegadas de prevención serán escogidos por y entre los representantes de los trabajadores/as conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, con derecho a un número de horas mensuales retribuidas para ejercer sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala.

De 0 a 25 trabajadores/as	20 horas
De 26 a 50 trabajadores/as	25 horas
De 51 a 100 trabajadores/as	30 horas
De 101 a 250 trabajadores/as	35 horas
De 251 en adelante	40 horas

a) Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional para recibir formación en la materia de su competencia y durante el tiempo que sea necesario. También tendrá la consideración de formación para la prevención la que las organizaciones sindicales impartan para sus Delegados/as de Prevención.

b) Los Delegados/as de Prevención, sin perjuicio de sus derechos y deberes recogidos en la LPRL, tendrán

CVE-DOGC-B-17328017-2017

también derecho a codecidir la contratación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y los servicios que las empresas puedan contratar.

Artículo 68

Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en cada empresa con una plantilla igual o superior a 30 trabajadores/as, compuesto, de forma paritaria, por os Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes, de otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, por el tiempo necesario, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se efectuarán por razones de urgencia estimadas por el presidente o por mayoría simple de sus miembros.

El tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tan ordinarias como extraordinarias se añadirán a las reconocidas en el artículo 67 a).

a) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

b) Es responsabilidad de la empresa, la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio.

Artículo 69

El acoso sexual y el acoso moral

Las empresas y/o entidad y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

a) Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

b) Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as, que menospreciando la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica (en unas o más las 45 formas o comportamientos descritos por el Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo.

c) Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características por sea quien sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral, en los centros de trabajo han de:

Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúan también los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Organizar el trabajo de una forma saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

Fomentar el soporte social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente la competitividad y el aislamiento.

Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

CVE-DOGC-B-17328017-2017

Fomentar la claridad y transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo y las tareas a cada uno asignadas, así como los roles de cada persona.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.

d) La Dirección de la empresa y/o entidad tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, conteniendo una declaración de radical rechazo de este tipo de actuaciones. Esta declaración será incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno.

Artículo 70

Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

En todo el personal le será de aplicación aquello que dispone la Ley Orgánica Integral Contra la Violencia de género:

a) Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo la trabajadora/or afectada/o quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.

b) Derecho a la movilidad geográfica. Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo. La empresa se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes. Esta información se producirá con el máximo de una semana, y se concederá la movilidad, en el puesto pedido de esta relación de vacantes, a partir del momento que lo solicite la interesada/o. En caso de que no haya ninguna vacante si existen puestos de trabajo ocupados por trabajadores/as con contrato de interinaje, se abrirá la posibilidad a un intercambio temporal de puestos de trabajo entre la persona afectada y el interino/a. Si existen vacantes a amortizar se mantendrán temporalmente y podrán ser ocupadas de forma temporal por la persona afectada por violencia de género.

c) A los seis meses se puede volver al puesto inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

d) Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo, pudiendo prorrogarse mensualmente hasta un máximo de 18 meses. Este derecho comporta el derecho a la prestación del paro, y durante este tiempo se computan las cotizaciones en la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectada/o lo pida. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.

e) Derecho a la extinción del contrato de trabajo. Esta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del paro y durante este periodo computan las cotizaciones en la Seguridad Social

f) Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas. No se tendrán en cuenta los retrasos y las ausencias de trabajo en los planes de productividad o de otras formas que valoren el trabajo efectivo y/o presencial. Estas ausencias o faltas de puntualidad tienen que estar determinadas por los Servicios sociales de atención o por servicios de salud. Las ausencias tienen que comunicarse a la empresa, por parte de la trabajadora/r afectada/o, con el plazo de tiempo más breve posible.

g) Despido nulo. Las ausencias de trabajo motivadas por violencia de género no se utilizarán para justificar un despido por absentismo laboral. Si una trabajadora/or es despedida mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el despido será declarado nulo y la trabajadora/or tendrá que ser readmitido.

Disposición adicional primera

Se crea una Comisión paritaria de Clasificación profesional con una representación de 4 miembros de cada banco de la mesa negociadora, a fin de que estudie la adecuación de la clasificación profesional del Convenio a la actual regulación de las titulaciones académicas y a la regulación para grupos profesionales y puestos de trabajo que establece la normativa sectorial y laboral. Si durante la vigencia del Convenio los trabajos de la Comisión concluyen con consenso, este se elevará a la Comisión negociadora para, en su caso, suscribir un acuerdo derivado del Convenio e incorporar la nueva clasificación profesional pactada.

Anexo 1

Tablas salariales

Tablas salariales 2017

		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	
		año	mes	año	mes
A	Dirección	2.091,37 €	29.279,18 €	2.617,80 €	36.649,20 €
B	Subdirección mandos intermedios	1.765,68 €	24.719,52 €	2.312,59 €	32.376,26 €
C	Licenciados	1.631,51 €	22.841,14 €	1.760,56 €	24.647,84 €
	Diplomados	1.462,53 €	20.475,42 €	1.703,21 €	23.844,94 €
	Personal cualificado	1.292,51 €	18.095,14 €	1.391,86 €	19.486,04 €
D	Administración y Servicios	1.031,35 €	14.438,90 €	1.086,65 €	15.213,10 €
Complementos					
		Ciclo general	Ciclo continuado		
Valoración y Diagnóstico		286,77 €	92,18 €		
Coordinación		92,18 €			
CREI		153,62 €			

Tablas salariales 2018

		Ciclo general (Tabla base)		Ciclo continuado	
		Mes	Año	Mes	Año
A	Dirección	2.108,10 €	29.513,40 €	2.638,74 €	36.942,36 €
B	Subdirección mandos intermedios	1.779,81 €	24.917,34 €	2.331,09 €	32.635,26 €

CVE-DOGC-B-17328017-2017

C	Licenciados	1.644,56 €	23.023,84 €	1.774,64 €	24.844,96 €
	Diplomados	1.474,23 €	20.639,22 €	1.716,84 €	24.035,76 €
	Personal cualificado	1.302,85 €	18.239,90 €	1.402,99 €	19.641,86 €
D	Administración y Servicios	1.039,60 €	14.554,40 €	1.095,34 €	15.334,76 €
Complementos					
		Ciclo general	Ciclo continuado		
	Valoración y Diagnóstico	289,06 €	92,92 €		
	Coordinación	92,92 €			
	CREI	154,85 €			

(17.328.017)