

RESOLUCIÓN

TRE/1439/2008, de 2 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz, para los años 2007-2009 (código de convenio núm. 7902585).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz, para los años 2007-2009, suscrito por la parte empresarial por los representantes de Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç y APPS y por la parte social por los representantes de CCOO, el 4 de diciembre de 2007 y el 5 de marzo de 2008, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) i j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz, para los años 2007-2009 (código de convenio núm.7902585), al Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 2 de abril de 2008

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director general de Relaciones Laborales

Traducción del texto original firmado por las partes

I CONVENIO

colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz

CAPÍTULO 1
*Condiciones generales***Artículo 1**
Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2
Ámbito funcional

Este convenio será de aplicación en los Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz concertados o convenidos para formar parte de la Red Básica de Servicios Sociales de Atención Precoz de Responsabilidad Pública del Departamento de Acción Social y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya regulados por el Decreto 261/2003, de 21 de octubre regulador de los servicios de Atención Precoz.

Artículo 3

Ámbito personal

Será aplicable al personal en régimen de contrato de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional previsto por el convenio.

El presente convenio, también, será de aplicación a las diferentes líneas de trabajo u otras estructuras orgánicas organizativas de división del trabajo de las empresas cuando gestionen el ámbito funcional de este convenio.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación, y tiene efectos retroactivos en los aspectos económicos - tablas salariales, dietas e indemnizaciones por kilómetro recorrido en vehículo propio a petición de la empresa - desde el día 1-12-2007.

El periodo de vigencia de este convenio será, hasta el día 31 de diciembre del año 2009, fecha en la cual, si no hubiera sido denunciado previamente, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiera sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación de un mes a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Las organizaciones firmantes se reservan la facultad de convocar la Mesa de negociación antes del periodo que es indicado si valora que la previsible reestructuración del sector, o cualquier acuerdo o normativa del Departamento De Acción Social y Ciudadanía u otro Departamento de la Generalitat de Catalunya puede afectar a los aspectos laborales recogidos en este convenio.

Artículo 5

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 continuarán siendo de aplicación.

Artículo 6

Acoso sexual y moral

Acoso sexual y acoso en razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso en razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso en razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso en razón de sexo se considera también acto de discriminación en razón de sexo.

Con el fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical, y especialmente, la empresa como garantía última de la salud laboral en los centros de trabajo, han de:

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

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

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

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

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

4.2.4 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.

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

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

4.2.7 Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

4.2.8 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.

La dirección de la empresa tiene que definir y hacer pública la política empresarial de gestión de recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y en el reglamento de régimen interno, si hay, y se tienen que hacer partícipes los usuarios y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

Artículo 7

Supletoriedad

Todas las normas contenidas en este convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal. En todo lo que no prevé habrá que atenerse a lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y todas las otras disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8

Compensaciones y garantías

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio colectivo compensarán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

Todas las condiciones que establece este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales aplicadas individualmente o colectivamente entre empresarios y trabajadores que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio serán compensadas durante su primer año de vigencia y de una sola vez.

Cuando alguna cantidad no sea compensada, se convertirá en una condición más favorable para el trabajador, sin que sea actualizable ni absorbible.

Los incrementos de las retribuciones que se puedan producir en el futuro por disposiciones legales o convenios colectivos de general aplicación, o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuándo consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 9

Comisión paritaria

Se crea esta Comisión que fija su domicilio en Barcelona - 08020, c. Pere Verges nº 1, 7º con la finalidad de velar y/o interpretar la aplicación de este convenio.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a utilizarla, primeramente a otras actuaciones jurídicas.

Estará integrada por dos representantes por cada una de las partes que constituyan la Mesa.

Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las representaciones. En caso de no llegar a ningún acuerdo desde la Comisión paritaria las dos partes se comprometen a aceptar la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 10

Organización del trabajo

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, respetando siempre, las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir un adecuado nivel de calidad y productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La movilidad funcional en estos servicios constituye un derecho consustancial a su potestad de organización, en el marco del aprovechamiento de los recursos humanos, con el objetivo de un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Departamento de Acción Social y Ciudadanía, o el organismo público que asuma esta responsabilidad.

Por este motivo, la movilidad funcional se tiene que aplicar sin más limitación que las exigidas en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de la legislación vigente.

CAPÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 11

Clasificación

El personal que trabaja o trabaje en cualquier servicio de los mencionados en el artículo 2 de este convenio tiene que ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerza, en algunos de los siguientes grupos de nivel y definiciones:

Grupo A Titulados de Grado Superior

A1

Psicólogo

Médico

A2

Jefe de Administración

Grupo B: Titulados medios

B

Trabajador/a social

Logopeda

Fisioterapeuta

Grupo C

C1

Técnico u Oficial administrativo

Grupo D Personal de servicios generales

Auxiliar administrativo

Recepcionista

Telefonista

Grupo E personal de limpieza

Personal de limpieza

Artículo 12

Funciones

La clasificación del personal mencionada en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Las funciones de cada una de las categorías son las que se relacionan en el anexo de este convenio.

Los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que ordenen sus superiores, dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional contratada, sin perjuicio de su dignidad y formación profesional.

Artículo 13 *Contratación*

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 que no hayan pactado ninguna modalidad especial con respecto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

Artículo 14 *Contrato de interinaje*

El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa y durante su ausencia. Se tiene que especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

En los contratos de interinidad por suplencia de un trabajador en situación de incapacidad temporal o de invalidez provisional, y que cesen por resolución definitiva del contrato, el interino pasa a ocupar el puesto de trabajo con el mismo carácter y las mismas condiciones laborales que el trabajador sustituido.

Artículo 15 *Contrato eventual*

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

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se puede admitir ningún trabajador eventual para ocupar el mismo puesto hasta que transcurran 3 meses. Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa se atenderá a lo establecido en los artículos 15 y 49.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar contratos de jubilación parcial y de relevo, según la legislación vigente.

Artículo 16 *Contrato en prácticas*

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas tendrá los derechos y las obligaciones que marca la legislación vigente al respecto, con las siguientes mejoras:

El contrato en prácticas tendrá una duración no inferior a seis meses ni superior a dos años.

No se podrá utilizar esta modalidad contractual para contratar a un trabajador que haya sido objeto de contrato por la misma categoría y por la misma empresa.

El trabajador que haya sido objeto de este tipo de contratación, percibirá una remuneración del 75% el primer año y del 80% el segundo año, respecto a la que le correspondería por su categoría profesional.

El personal contratado en prácticas se añadirá al personal contratado y por lo tanto no computará a efectos de los ratios de temporalidad acordados en el presente convenio.

Artículo 17 *Limitación de la contratación temporal*

El personal contratado a tiempo determinado en las modalidades eventuales no podrá superar el 20% de la plantilla.

Las empresas adecuarán sus plantillas a lo anteriormente previsto en el periodo de vigencia de este convenio.

Artículo 18

Estabilidad de las plantillas

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

Artículo 19

Periodos de prueba

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

- Personal comprendido en el grupo A: Seis meses
- Personal comprendido en los grupos B: Seis meses
- Personal comprendido en el grupo C: Un mes
- Personal comprendido en el grupo D: Quince días
- Personal comprendido en el grupo E: 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 acreditados durante el periodo de trabajo.

Todos los contratos tienen que estar sometidos a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 20

Cese voluntario

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

- Personal comprendido en el grupo A: Dos meses
- Personal comprendido en el grupo B: Dos meses
- Personal comprendido en el grupo C: Un mes
- Personal comprendido en los grupos D y E: Quince días

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

Artículo 21

Derecho de subrogación

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

En estos supuestos, el nuevo titular está obligado a subrogarse en los derechos y las obligaciones del anterior hacia sus trabajadores.

En el supuesto que el prestador del servicio sea una cooperativa, los socios cooperativistas serán subrogados por el nuevo prestador de los servicios de acuerdo con el artículo 83 de la ley 19/1999.

La empresa que cese en la prestación del servicio tiene que informar a los trabajadores de la subrogación y sobre la razón social del nuevo titular.

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

En caso de que el trabajador tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa entrante tiene que permitir su 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 disfrutar por parte de los trabajadores subrogados.

El nuevo titular no tendrá la obligación de subrogarse en la relación laboral del trabajador 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 del anterior contrato, servicio o titularidad, siempre y cuando esta contratación no venga determinada por un incremento del servicio, o por la necesidad de cubrir situaciones, de baja, maternidad, excedencias, etc., del personal propio de la empresa y a no ser que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado a la concesionaria inmediatamente anterior.

En caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., un trabajador que hubiera sido sustituido por un interino, el nuevo titular o concesionario subrogará ambos en idénticas condiciones, por lo tanto, una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el sustituto causará baja definitiva en la empresa.

Si en el centro de trabajo prestaran sus servicios trabajadores con contrato fijo discontinuo, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior, serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

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

La entidad 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 entidad entrante un documento en el que se recogerán los datos siguientes:

Número de trabajadores o socios de la cooperativa en plantilla con identificación del tipo de contrato.

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

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o socio de la cooperativa, así como cualquier modificación efectuada en los seis últimos meses, con la justificación de ésta.

Salarios pactados superiores al convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos cuatro meses.

Calendario de vacaciones.

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

El documento se tiene que acompañar con:

Libro de visitas del centro.

Hojas de salarios de los últimos cuatro meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

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

De cada trabajador temporal que se traspase se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si había, así como las liquidaciones y altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.

La subrogación no se producirá en caso de que la empresa saliente incumpla manifiestamente lo que establecen los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores permanecerán en la empresa saliente.

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

En el caso de existir impagados, descubiertos de Seguridad Social o irregularidades en salarios, referidos a la plantilla afectada y generados por la empresa saliente u otras anteriores, los trabajadores o socios de la cooperativa tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de la responsabilidad de la empresa saliente sobre estos impagados o descubiertos.

En el caso de existir deudas en la Seguridad Social por descubiertos o diferencias salariales generadas por la empresa saliente, ésta tiene que responder de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso, la empresa infractora tiene que responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por los incumplimientos producidos.

Tanto la empresa entrante como la saliente, tendrán que comunicar a la representación legal de los trabajadores, la ejecución de la subrogación en el momento que tengan conocimiento.

CAPÍTULO 3

Condiciones económicas

Artículo 22

Retribuciones

Los salarios a percibir a partir de la firma del presente convenio hasta el 31 de diciembre del año 2007, para el personal que realice jornada completa, serán los que se establecen en las tablas salariales anexas. En caso de contrato a tiempo parcial los trabajadores percibirán sus salarios proporcionalmente a los establecidos para la jornada total.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se harán por meses vencidos y como máximo dentro de los cinco días del mes siguiente.

22.1 Retribuciones básicas:

Salario Base: Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo y la categoría profesional a la que pertenece. Su cuantía es la especificada en la tabla salarial.

Complemento de Antigüedad: Este complemento personal se abonará por cada tres años de prestación de servicios completos, hasta un máximo de tres.

Complemento de Dirección Técnica: Se establece con la finalidad de remunerar a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que supongan una especial responsabilidad ligada al ejercicio de funciones de dirección. Solamente se tiene que percibir durante el tiempo que se esté ocupando un puesto de trabajo de las características mencionadas.

Durante la vigencia del presente convenio, las tablas salariales se actualizarán desde el 1 de enero, según el IPC estatal.

Artículo 23

Pagas extraordinarias

Se establecen también dos pagas extraordinarias, por el importe del salario convenio más trienios acreditados, en base a treinta días del mismo, que se harán efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre.

De mutuo acuerdo, la empresa y los trabajadores podrán establecer el pago prorrateado a las nóminas mensuales, de cualquiera de las dos pagas extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en el periodo de los doce meses anteriores a recibir cada paga.

CAPÍTULO 4

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones y reciclaje

Artículo 24

Jornada de trabajo

La jornada anual para todo el personal a quien sea de aplicación este convenio

será de 1.665 horas, distribuidas de la forma que mejor se adapte a las necesidades del servicio, preferentemente del lunes al viernes.

Artículo 25

Vacaciones

Las vacaciones se fijan en treinta días naturales, y serán disfrutadas en las fechas negociadas, individualmente, entre la empresa y el trabajador.

El trabajador que no haya cumplido un año de contrato cuando llegue el momento de disfrutar vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

Artículo 26

Reciclaje y formación

Los trabajadores con un año, como mínimo, de antigüedad en la empresa podrán dedicarse a cursos de reciclaje adecuados a su especialidad o función, dentro de su jornada laboral y hasta un máximo del 2,45% de ésta, a propuesta de la empresa o de común acuerdo con el trabajador y siempre que esta situación no sobrepase el 20% de la plantilla sujeta a este convenio.

Cuando los cursos de reciclaje son a propuesta de la empresa, ésta abonará el gasto.

Artículo 27

Horas de libre disposición

Los trabajadores a jornada completa en los que sea de aplicación el presente convenio, podrán disfrutar, durante el año y dentro de su jornada laboral, de 67,30 horas, que podrán dedicar a asuntos propios, sin necesidad de justificación.

Para los trabajadores que realicen jornada parcial, el número de horas de libre disposición será proporcional a su duración en relación a la jornada completa.

Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, las horas de libre disposición serán proporcionales al tiempo que lleven en la empresa y a la jornada laboral.

Para poder disfrutar de estas horas, se tendrá que contar con el consentimiento de la empresa y solicitarse con una antelación, mínima, de una semana.

CAPÍTULO 5

Excedencias y permisos

Artículo 28

Embarazo y permisos

1. En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, en las situaciones de peligro o riesgo, y a propuesta del Comité de Empresa o del Delegado de personal, la empresa, de acuerdo con la representación sindical, establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo, siempre que sea posible.

2. En caso de maternidad/paternidad o adopción, se estará a lo que determina la normativa vigente, con la mejora que cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el periodo de baja por maternidad/paternidad, éstas se disfrutarán a continuación del alta médica hasta agotar el total de días que le correspondan, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes.

3. Para la lactancia se estará a lo establecido en la Ley vigente.

En caso de excedencia por maternidad se estará a lo que dispone la normativa vigente.

4. En el supuesto de adopción y acogimiento (tanto de previo adopción como permanente) se estará a lo que dispone el artículo 5º de la Ley 39/1999, de cinco de noviembre.

5. El trabajador, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

5.1 Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica o defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y dos días hasta el segundo grado de afinidad. Cuándo por estos conceptos el trabajador necesite trasladarse a más de 200 kms. ó 4 horas de desplazamiento, desde su puesto de trabajo, el permiso será de cinco y cuatro días respectivamente.

5.2 Un día por la boda o formalización de vida en común de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5.3 Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores. Hasta que quede regulado por Ley habrá que demostrar este inicio de vida en común, mediante certificado de uniones civiles de los Ayuntamientos que dispongan o acta notarial.

5.4 Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico, debidamente acreditado.

6. Con respecto a las reducciones de jornada por motivos familiares y a la excedencia para cuidar, estará en aquello que se establece en los artículos 2º y 4º de la Ley 39/1999.

CAPÍTULO 6

Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 29

Igualdad efectiva

En concreto se establece: (LO 3/2007, de 22 de marzo) (Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores):

- a) El derecho a reducir entre un octavo y la mitad la jornada de trabajo por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad.
- b) El derecho a disfrutar las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad.
- c) El derecho a suspender el contrato de trabajo por riesgo del bebé de menos de 9 meses durante la lactancia natural.
- d) La posibilidad del disfrute fraccionado del periodo de excedencia de dos años para el cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) El reconocimiento del derecho del padre a disfrutar del permiso de maternidad en caso de defunción de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo.
- f) La no reducción del permiso de maternidad en caso de defunción del hijo.
- g) La ampliación en dos semanas del permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo discapacitado. Este derecho podrá ejercerlo la madre o el padre.
- h) Ampliación de hasta 13 semanas del permiso de maternidad en caso de partos prematuros y en los cuales el neonato necesite hospitalización.
- i) Reconocimiento de un permiso de paternidad autónomo del de la madre de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento. Este derecho se ampliará a 2 días en supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple. Podrá ejercerse por el padre a tiempo completo o a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario, y durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo.

Artículo 30

Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán pedir excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Este derecho sólo se podrá ejercer si han transcurrido cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

El periodo de excedencia no computará como antigüedad y el trabajador, si lo pide por escrito antes de su plazo, disfrutará de un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO 7

Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 31

Dietas

El uso de vehículo propio, a petición de la empresa, comportará la indemnización de 0,19 € por Km. Sin embargo la empresa tendrá que compensar al trabajador/a en el resto de gastos a causa del desplazamiento, como autopistas, p rkings y facturas en restaurantes y hoteles.

CAPÍTULO 8

Faltas y sanciones

Artículo 32

Faltas

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

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

Artículo 33

Faltas leves

Son faltas leves:

- a) De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el periodo de treinta días naturales.
- b) 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.
- c) Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.
- d) Faltar al trabajo durante dos días en un periodo de treinta días naturales sin una causa justificada.

Artículo 34

Faltas graves

Se consideran graves las faltas siguientes:

- a) Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un periodo de treinta días naturales. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, hay bastante con tres faltas de puntualidad en el periodo indicado para que la falta sea muy grave.
- b) Faltar más de dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta cuando en razón del puesto de trabajo que el trabajador ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención a las personas atendidas o a sus compañeros del servicio.
- c) La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada.

Artículo 35

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas.

- b) La falta injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.
- c) Negligencia notoria, y de conocimiento muy extendido, en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La embriaguez habitual en horas de trabajo.
- f) Los maltratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios del servicio y sus familias.
- g) Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirigiera hacia otros cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física u otros (chantajes, etc.).
- h) La comunicación o cesión de los datos de carácter personal, fuera de las situaciones que estén permitidas.
- i) La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

Artículo 36

Sanciones

Para que una sanción sea válida se tienen que cumplir los trámites siguientes:

- a) Comunicación por escrito, cualquiera que sea el grado de la falta, al trabajador/a. La comunicación se tiene que hacer en el término señalado y el trabajador tiene que firmar el acuse de recibo. El trabajador tiene cinco días para formular alegaciones con el fin de defenderse.
- b) La empresa tiene que enviar todos los documentos al Comité de Empresa o al delegado sindical, a fin de que se emita el informe oportuno en un plazo de tres días, si el trabajador lo requiere.
- c) Cuando la sanción dé lugar a despido, éste no se hará efectivo si no ha transcurrido un periodo de quince días después de efectuar todos los trámites necesarios.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determina la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 37

Sanciones máximas

Visto el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

- a) Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días.
- b) Por falta grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y trabajo de tres hasta diez días.
- c) Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis a sesenta días. La comisión de dos faltas muy graves en el periodo de un ejercicio anual puede dar lugar al despido.

Artículo 38

Causas sin motivos de sanción

No puede ser causa de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a) La pertenencia a una asociación sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.
- c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste 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, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 39

Prescripciones

La prescripción de las faltas será:

- a) Por faltas leves: al cabo de diez días naturales de cometerlas.
- b) Por faltas graves: al cabo de quince días naturales de cometerlas.
- c) Por faltas muy graves: al cabo de treinta días naturales de cometerlas.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

- a) Por faltas leves: un mes
- b) Por faltas graves: dos meses
- c) Por faltas muy graves: tres meses

CAPÍTULO 9

Derechos sindicales

Artículo 40

Excedencia sindical

Los trabajadores 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 un aviso previo de treinta días antes de su reincorporación.

Artículo 41

De todos los trabajadores

Ningún trabajador puede ser discriminado en ningún momento en razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones al puesto de trabajo.

Todo trabajador puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o en una sección sindical.

Artículo 42

De la asamblea de trabajadores

a) Puede ser constituida por los trabajadores de un servicio o de diversos servicios de la empresa. Tiene que ser convocada por los delegados del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 33% de los trabajadores de la plantilla.

b) Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen los trabajos del servicio, sin presencia de la empresa, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

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

d) Durante la negociación de un Convenio colectivo de trabajo, se pueden reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de seis horas en el periodo de un mes y sólo con veinticuatro horas de aviso previo a la empresa.

Artículo 43

De los delegados de personal y comités de empresa

Como representantes de los trabajadores de la empresa:

a) Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquéllos otros que reconoce expresamente este convenio.

b) Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores 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, sólo con un previo aviso prudencial, 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 sus representantes, siempre que

no sea competencia de otros estamentos y, en caso de serlo, cuando no tengan la debida información pública, entre otras cosas sobre:

1. La situación económica de la empresa.
2. Los proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
3. La intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 44

De las secciones sindicales de la empresa

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa. Los afiliados a una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que les afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a qué pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que les determina este convenio, entre los cuales:

- a) Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.
- b) Reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se citan en la asamblea de trabajadores.

Artículo 45

De la negociación colectiva

A los efectos de la negociación colectiva del convenio, los trabajadores pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.

Se prevé la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso a la ocupación de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo. La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de ocupación. (LO 3/2007, de 22 de marzo).

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 10

Mejoras sociales

Artículo 46

Seguro de responsabilidad civil

Todas las empresas contratarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de seiscientos mil euros 600.000 €.

Artículo 47

Seguro de accidentes

Todas las empresas contratarán un seguro que garantice durante la jornada laboral y el tiempo necesario de desplazamiento incluido en este convenio. El capital asegurado en caso de muerte será de veinticuatro mil €, y, en caso de invalidez permanente, será de treinta y seis mil €, hay unos porcentajes sobre esta última cifra por las pérdidas e inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización

diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otra.

Artículo 48

Jubilaciones

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

Al objeto de posibilitar la incorporación de nuevos trabajadores y la consolidación de contratos temporales, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este convenio, siempre y cuando, al cumplir esta edad, tenga el periodo de carencia necesaria para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. Si pasa lo contrario, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el periodo de carencia mínima que dispone la legislación vigente en cada momento.

Artículo 49

Seguridad, salud y enfermedades profesionales

1. Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.

2. Con el fin de ejercer sus funciones, estará a lo establecido por el artículo 37 de La Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

3. 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.

Tendrían que ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

Enfermedades neurológicas crónicas

Patologías otorrinolaringológicas

Enfermedades infecto-contagiosas crónicas

Alergias crónicas

Afectación psicológica motivada por causas profesionales

Enfermedades osteoarticulares (hernia discal, pinzamientos vertebrales, meniscopatías, periartrosis escapulo humeral, lumbalgias, cervicálgias, etc.)

4. 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, 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 factores ambientales en el trabajo.

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

6. 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, que sean producidos por los clientes de éstas.

Artículo 50

Cláusula de inaplicación salarial

Aquellas empresas que en la entrada en vigor del presente convenio se encuentren en situación económica de pérdidas o de otras causas reconocidas por los trabajadores y la empresa, que pueda afectar a su competitividad y/o viabilidad, en el objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de ocupación, podrán desvincularse de los incrementos económicos pactados en el presente convenio durante el primer año de su vigencia.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior será el siguiente:

1. La empresa tendrá que entregar a la representación legal de los trabajadores o, si ésta no existe, a la Comisión paritaria del Convenio colectivo, la documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de la desvinculación.
2. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación de la presente cláusula de desvinculación.
3. En caso de disconformidad con la desvinculación, ambas partes se someterán a los trámites de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.
4. Se reconoce que la solicitud de desvinculación tendrá que ser comunicada a la Comisión paritaria del presente convenio, en plazo de tres meses desde su publicación.

ANEXO I

Grupos

Grupo A

Técnico de grado superior

Es la persona que, estando en posesión del título universitario de grado superior o equivalente, mediante un contrato laboral, hace funciones propias de su titulación.

Grupo B

Técnico de grado medio

Es la persona que, estando en posesión de la titulación académica correspondiente, mediante un contrato laboral, hace funciones propias de su titulación.

Grupo C

Jefe de administración

Es la persona, apoderada o no, con responsabilidad directa sobre la administración del centro.

Grupo D

Administrativo

Es la persona que se encarga de determinados servicios, dentro del área administrativa.

Auxiliar administrativo

Persona que realiza funciones administrativas, dependiente de un responsable.

Personal de Servicios Generales

Son las personas encargadas de tareas relacionadas directamente con la custodia y mantenimiento de las dependencias, útiles y equipamientos y, en general, todas aquellas tareas complementarias que, sin corresponder a un oficio determinado, son propias del normal funcionamiento del servicio.

Grupo E

Personal de limpieza

Personas encargadas de la limpieza de las dependencias.

Personal auxiliar (Integración personal disminuido)

Las personas que tengan reconocida una discapacidad psíquica que le imposibilite desarrollar otras funciones, podrán ser contratadas en esta categoría, pudiendo realizar funciones auxiliares que no impliquen responsabilidad.

ANEXO 2

Tablas salariales

Salario:	Año	Mes (x14)
Grupo A:		
Titulados Superiores	29.603,74	2.114,55
Grupo A2:		
Jefe de Administración	27.787,52	1.984,82
Grupo B:		
Titulados Medios	25.290,22	1.806,44
Grupo C:		
Técnico Oficial Administrativo	21.656,12	1.546,87
Personal Auxiliar		
(Integración de personas con discapacidad psíquica)	12.000	857,15
Grupo D1:	18.467,08	1.319,08
Auxiliar Administrativo		
Recepcionista		
Telefonista		
Grupo D2:	16.197,44	1.156,96
Personal de Servicios		
Personal de Limpieza		
Trienios		
Grupo A	674,24	48,16
Grupo B	611,66	43,69
Grupo C	548,94	39,21
Grupo D	486,50	34,75
Complemento de Dirección Técnica	4.300,08	307,15

(08.116.003)