

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/485/2015, de 5 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018 (código de convenio núm. 79001525011999).**

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña para los años 2015 a 2018, suscrito, en fecha 19 de diciembre de 2014 y 16 de febrero de 2015, por la parte empresarial por los representantes de La Confederació, ACRA, ASADE, CAPSS i UCH, y por la parte social por los representantes de CCOO y UGT, 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 cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

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, 5 de marzo de 2015

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

IV Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo se acuerda entre las organizaciones empresariales La Confederació (Patronal del Tercer Sector Social de Cataluña), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), Unió Catalana d'Hospitals (UCH) y Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA) de una parte, y las organizaciones sindicales FSC-CCOO de Cataluña (Federación de Servicios a la Ciudadanía FSC-CCOO) y Federación de Servicios Públicos (FSP) UGT de Cataluña.

Capítulo 1

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito funcional

Quedan afectadas por este Convenio todas las empresas que presten servicios de atención domiciliaria en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

La atención domiciliaria es el conjunto organizado de acciones que se realizan básicamente en el hogar de la persona y/o familia, dirigidas a proporcionar cuidados personales, ayuda en el hogar y apoyo social a aquellas personas y/o familias con dificultades de desarrollo o de integración social o falta de autonomía personal, con el objeto de promover una mejor calidad de vida en las personas usuarias, potenciando su autonomía personal y unas condiciones adecuadas de convivencia en su propio entorno familiar y socio comunitario.

Artículo 2

Ámbito territorial

Este Convenio es de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente Convenio todo el personal que presta sus servicios a las empresas afectadas por el mismo, que ocupan puestos de trabajo descritos en la clasificación profesional de este Convenio.

Artículo 4

Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015.

Su duración será de 4 años, es decir, del 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5

Denuncia y revisión

Este Convenio puede ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 3 meses a la caducidad de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas.

El denunciante deberá comunicarlo por escrito a las otras partes firmantes del Convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la Comisión Negociadora que establecerá el calendario de negociación que se iniciará en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la Comisión.

Una vez denunciado el Convenio y concluida la duración pactada, durante las negociaciones para la renovación del Convenio, se mantendrá su vigencia por un período máximo de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del Convenio denunciado.

Durante su vigencia ultra activa las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018 se verán incrementadas cada año de ultraactividad en un 0,5 por ciento (0,5%), a cuenta de los incrementos que, en su caso, se lleguen a pactar. El primer incremento a cuenta se producirá en la nómina del mes de enero de 2019 y, finalizado el año 2019 no hay acuerdo entre las partes para firmar un nuevo Convenio, el segundo incremento

CVE-DOGC-B-15075002-2015

del 0'5% a cuenta se realizará en la nómina de enero de 2020.

Si durante la vigencia del presente Convenio, por acuerdo interprofesional del artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, se establece un procedimiento arbitral de aplicación general para solventar las discrepancias existentes una vez transcurrido el plazo máximo de negociación sin acuerdo, las partes negociadoras se podrán adherir de manera voluntaria y someter las discrepancias existentes en el referido arbitraje.

Artículo 6

Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas individuales o colectivas que los trabajadores tengan reconocidas a la entrada en vigor del presente Convenio, bien sean éstas de carácter total o parcial.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por la jurisdicción social, a instancias de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes negociadoras procederán a la renegociación del Convenio colectivo para restablecer el equilibrio interno.

Artículo 8

Comisión negociadora

La Comisión negociadora quedará constituida hasta un máximo de 15 miembros representantes de las asociaciones empresariales representativas del sector y un máximo 15 miembros por las organizaciones sindicales representativas del sector.

La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la su representatividad en el sector.

Debe quedar constituida dentro del término máximo de un mes a partir de la denuncia del Convenio, con la misma representatividad numérica de ambas partes. En esta Mesa negociadora deben actuar como presidente/a y como secretario/a las personas que acuerden los miembros de la Mesa por mayoría de cada una de las representaciones.

Artículo 9

Comisión paritaria

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

1. Las funciones de la Comisión paritaria son:

a. Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.

b. Las de interpretación y aplicación de los pactos.

c. La de seguimiento del conjunto de los acuerdos .

d. El control del sector y la detección de las empresas que incumpliendo la legalidad vigente, ejerzan una competencia desleal, así como la denuncia de estas empresas 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 períodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o modificación de

CVE-DOGC-B-15075002-2015

las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio del artículo 82.3 del mismo texto legal.

f. Con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la interpretación aplicación del Convenio colectivo, deberá someterse el mismo a la Comisión paritaria, por su conocimiento, aplicación, interpretación, mediación y / o conciliación.

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 siguientes cuestiones:

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 que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuestas. En ningún caso se excederá los 15 días contados a partir de la fecha de registro de la consulta efectuada. Una vez terminado este plazo, si no se ha producido la reunión, aunque la intervención de dicha Comisión deberá igualmente de producirse, el interesado que formula la consulta podrá ejercer las acciones que considere oportunas.
3. Quórum. Asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuar 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 / ay 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, a excepción de lo previsto en el apartado e) del presente artículo.

Domicilio: Se señala como domicilio de la Comisión paritaria la sede de La Confederación, ubicada en la calle Via Laietana, 54, 1ª planta, CP: 08003 de Barcelona.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del Convenio se consideran parte de este Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. Los acuerdos que adopten las empresas con la representación legal de los trabajadores/as, las secciones sindicales y/o con comisiones de trabajadores creadas al efecto de acuerdo con los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y de modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo, deberán ser notificados a la Comisión paritaria.

4. La Comisión paritaria se compone de 5 representantes de las centrales sindicales y 5 representantes de las asociaciones empresariales firmantes del Convenio.

Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos. En el supuesto de que se trate de una reclamación colectiva la Comisión paritaria actuará como trámite obligatorio previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el Juzgado de lo Social.

En el caso de las empresas y los trabajadores/as no asociados o afiliados a las organizaciones firmantes del Convenio que deseen formular alguna consulta o que necesiten la intervención de la Comisión mixta paritaria, si la consulta genera gastos, estas correrán a cargo del solicitante.

5. Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión:

En los supuestos de ejercicio de las funciones previstas en las letras e. y f. del apartado 1 de este artículo, la Comisión paritaria deberá resolver las discrepancias que le sean sometidas por las partes en un plazo no superior a siete días desde la entrada en el registro de la Comisión del escrito de solicitud y documentación justificativa de las pretensiones que la acompañe.

La convocatoria de la Comisión deberá hacerla quién ostente su presidencia, en un plazo de dos días hábiles, por correo electrónico o cualquier otro medio que deje constancia de su recepción, con expresión del orden del día de la reunión y en la que se acompañará el escrito de solicitud y documentos que hayan presentado las partes que someten sus discrepancias a la Comisión.

Las conclusiones de la Comisión paritaria una vez finalizada su deliberación se comunicarán a las partes en el

CVE-DOGC-B-15075002-2015

domicilio de notificaciones que hayan designado en el escrito de solicitud en el plazo de un día. Se podrán utilizar las direcciones electrónicas para avanzar el contenido de la resolución.

Excepcionalmente, la Comisión paritaria podrá acordar, por mayoría de cada representación, suspender el plazo para la adopción de su resolución para solicitar a las partes más información sobre el conflicto planteado.

Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo o no lo emita dentro del plazo previsto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el artículo 46 de este Convenio.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Artículo 10

Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, de acuerdo con este Convenio colectivo y con la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

En todo caso, la representación del personal tiene, en lo que tenga relación con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignen el Estatuto de los trabajadores y el resto de la legislación vigente.

Independientemente de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando establezcan o se modifiquen las condiciones laborales que afecten a un colectivo, deberá informar a la representación legal del personal.

Capítulo 3

Contratación de personal

Artículo 11

Contratación

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones estable que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores/as, que contribuya a la competitividad de las empresas, la contratación de personal (con sujeción a la legalidad vigente y sin perjuicio de nuevas modalidades legales) podrá ser:

1. Contrato indefinido

Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente establecido para el período de prueba, así como el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

2. Contratos eventuales

Los que se concierten para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el Artículo 15.1.b del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento que se produzcan dichas causas.

Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse, por una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

3. Contratos en prácticas

Son aquellos que se conciertan con quien está en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se celebre con un/a trabajador/a con discapacidad, siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, de acuerdo con las reglas establecidas por el Estatuto de los trabajadores y en este Convenio.

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas según la legislación vigente debe tener los mismos derechos, excepto los económicos, que los especificados para los trabajadores que ocupen el mismo puesto de trabajo, con las particularidades siguientes:

- a. Las retribuciones no pueden ser inferiores al 80% en el primer año o al 85% en el segundo año, de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo.
- b. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.
- c. Ningún trabajador/a no puede ser contratado en esta modalidad si ya ha sido contratado en prácticas antes, en la misma empresa o en una diferente.

4. Contratos para la formación y el aprendizaje

Se regularán de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria establecida para esta modalidad contractual en el Estatuto de los trabajadores y normas que lo desarrollan.

Todo el personal contratado en la modalidad de formación se registrará según la legislación vigente, con las siguientes particularidades:

- a. Sólo se pueden realizar estos contratos a trabajadores que tengan menos de 25 años.
- b. La duración máxima de estos contratos será de dos años y la mínima de 1 año.
- c. Las retribuciones no pueden ser inferiores al 80% en el primer año o al 85% en el segundo año, de las correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo para el que se realiza la formación, proporcional al tiempo de trabajo efectivo.
- d. A los efectos de antigüedad, el periodo de formación realizado se computará.

La Comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que debe tener el personal contratado, mediante la modalidad de prácticas y formación. Así como, velará por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

5. Contrato de Obra o Servicio determinado

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio para la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione.

Se tendrán en cuenta las siguientes especificaciones

- a. El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura del Servicio de atención domiciliaria concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, mediante contrato mercantil o administrativo, o bien la prestación del Servicio de atención domiciliaria a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad contratante del Servicio de atención domiciliaria o, en su caso, el usuario/s concreto/s al/los cual/es se presta el servicio.
- B. Los trabajadores sujetos a esta modalidad de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, tanto en caso de pérdida de la contrata como del servicio por cualquier causa, y siempre que se den las circunstancias exigidas en el presente Convenio.
- c. El contrato para obra o servicio determinado no podrá tener una duración superior a tres años.

Esta modalidad de contratación no será utilizada para los contratos de interinidad.

6. Contrato a tiempo parcial

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Se registrarán por lo dispuesto en la normativa legal vigente. No podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 40 por ciento de la jornada ordinaria contratada. Y el número de horas complementarias voluntarias de los trabajadores con contrato indefinido no podrá exceder del 20 por ciento de la jornada ordinaria contratada.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del/la trabajador / a, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. La atención de responsabilidades familiares por razones de guarda legal de un menor de 12 años o de una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente de trabajo o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- b. Por necesidades formativas siempre que el trabajador acredite incompatibilidad horaria.
- c. Por incompatibilidad con otro contrato de trabajo a tiempo parcial.

7. Contrato de relevo

Se podrá celebrar contrato de relevo para sustituir parcialmente al personal que acceda a la pensión de jubilación de forma parcial, con las condiciones señaladas en la legislación vigente.

8. Copias básicas

De acuerdo con el artículo 64 4 c) segundo párrafo del Estatuto de los trabajadores, se entregará una copia básica de todos los contratos de trabajo a los representantes legales de los trabajadores en el plazo máximo de 10 días desde la formalización del mismo. En supuestos de contratación en la modalidad de prácticas, se entregará también a la representación legal de los trabajadores/as la titulación de la persona contratada.

9. Estabilidad en el empleo

Las empresas se comprometen a rebajar sustancialmente en el periodo de vigencia del presente Convenio el grado de temporalidad en el trabajo y, a tal efecto, se propone impulsar este compromiso de tal manera que el último año de vigencia del Convenio se llegue, como mínimo, al 50% de trabajadores fijos de plantilla con contrato indefinido en cada una de las empresas de más de 100 trabajadores/as y del 34% en el resto de empresas.

Asimismo se comprometen a aumentar las jornadas parciales hasta el total semanal, a medida que surjan nuevos servicios, siempre que sea compatible con la jornada que se está realizando y siempre que sea solicitado por los trabajadores, teniendo en cuenta a estos efectos su antigüedad y disponibilidad en el servicio.

De la evolución y cumplimiento de los compromisos anteriormente citados tendrá información puntual la Comisión paritaria cada seis meses.

Artículo 12

Observatorio sobre la evolución del sector de la atención domiciliaria en Cataluña

Sin perjuicio de las funciones encomendadas a otras comisiones paritarias sectoriales reguladas por este Convenio, y con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, las mejores y más seguras prácticas, la problemática derivada de las licitaciones de las administraciones públicas que pueda afectar a las relaciones laborales y / o condiciones de trabajo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las calificaciones del personal que presta sus servicios en la atención domiciliaria, se crea un observatorio de análisis formato, paritariamente, por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará, en su caso, informes sobre el evolución del sector, de su empleo y de la capacitación del personal que presta servicios y su desarrollo; así como recomendaciones, a partir del análisis de las buenas prácticas, para mejorar la calidad del servicio a los usuarios ya sus familias con el objetivo de potenciar su autonomía personal y unas condiciones adecuadas de convivencia en su propio entorno familiar y comunitario.

Las organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos.

Artículo 13

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Período de prueba

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

Dos (2) meses para personal con puesto de trabajo de Coordinación Técnica.

Un (1) mes para el resto de puestos de trabajo profesionales.

Durante el período de prueba, las partes pueden 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 14

Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes el personal que pertenezca a la misma empresa en calidad de fijos y en segundo lugar los/las contratados/as temporalmente, siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. El personal tendrá derecho a presentarse a estas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Estas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores/as, en los términos establecidos en cada empresa.

Artículo 15

Trabajos de grupo profesional superior e inferior

Excepcionalmente y por causas justificadas podrá destinarse a un trabajador a tareas de grupos profesionales inferiores, siempre que se le mantengan las retribuciones correspondientes al grupo profesional para la que fue contratado y por el tiempo imprescindible .

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a un grupo profesional superior, por un periodo superior a 6 meses durante un año oa 8 meses durante 2 años, podrá reclamar el ascenso siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente y el lugar lo requiera. Percibiendo sin embargo la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 16

Ceses en la empresa

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de esta petición al menos con la antelación mínima de:

Un (1) mes para el personal con el puesto de trabajo de Coordinador/a Técnico/a.

Quince (15) días para el resto de puestos de trabajo.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuadas por el trabajador/a.

Capítulo 4

Formación profesional

Artículo 17

Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como los procesos de acreditación de competencias establecidos por la normativa de aplicación.

Artículo 18

Objetivos de la formación

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a. Adaptar al titular al puesto de trabajo ya las modificaciones del mismo.
- b. Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y lugar de trabajo.
- c. Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d. Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e. Reconversión profesional.
- f. Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
- g. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- h. Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se ocupen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- i. Facilitar el acceso a los certificados de profesionalidad correspondientes a través de la acreditación de las competencias profesionales en base a la experiencia laboral ya la formación continuada.

Capítulo 5

Salud Laboral

Artículo 19

Salud laboral

1. Principios generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá preferentemente en

horario de trabajo.

Corresponde a cada trabajador/a velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a. Delegados/as de Prevención:

Los/as Delegados/as de Prevención son, por un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal de la empresa lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

Los Delegados/as de Prevención que ostenten la vez la condición de representantes legales de los trabajadores/as no computarán con cargo al crédito horario mensual, con un máximo del 20% adicional de este crédito, las horas destinadas a:

1. Las reuniones de comisiones específicas o grupos de trabajo en materia de seguridad y salud en las que participe también la empresa.
2. Los acompañamientos a los técnicos de prevención de la empresa en los domicilios particulares, siempre que sea autorizada la entrada en el domicilio, en aquellos casos de especial complejidad.

2. b. Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Comisión paritaria sectorial de Salud Laboral

El conjunto de actuaciones de esta Comisión paritaria debe estar destinado fundamentalmente a definir prioridades e instrumentos para la prevención de riesgos en las empresas del sector.

En el término de un mes desde la firma del presente Convenio, se procederá a constituir la Comisión paritaria sectorial de Salud Laboral que estará integrada por 5 miembros de la representación empresarial y por 5 miembros de las representaciones de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio. Podrán incorporarse a las reuniones de esta Comisión, con voz, pero sin voto, como asesores, dos personas por cada una de las dos representaciones que integran esta Comisión.

En el acto de su constitución se procederá a la elección de una secretaría permanente de ésta, la designación del domicilio donde esta Comisión podrá recibir notificaciones oficiales, y a la elaboración de su reglamento interno de funcionamiento.

La Comisión se reunirá con una periodicidad de dos meses o a instancia de parte.

En cada reunión de la Comisión, y de entre sus integrantes con voz y voto, se elegirá una persona que modere los debates.

Los miembros de esta Comisión ejercerán la representación que ostentan por el período de vigencia de este Convenio Colectivo, si bien, tal representación quedará prorrogada hasta la consecución del acuerdo que permita la firma del nuevo Convenio.

Podrá la Comisión paritaria sectorial Salud Laboral, en el acto de su constitución, nombrar un número igual de suplentes, que sustituirán a los titulares en casos de ausencia o dimisión, en los términos en que se recoja en su reglamento interno.

Sus funciones serán las siguientes:

- a. Representar al sector de atención domiciliaria ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido, y, en consecuencia, promoviendo acciones concretas y proyectos para el sector en todas las materias que son propias de su competencia.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

- b. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo del Convenio, y, en su caso, remitir a la Comisión Paritaria de Interpretación, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de los artículos referidos a la seguridad y salud en el trabajo, acompañante, si procede, el correspondiente informe.
- c. Emitir informes, bien a iniciativa propia, bien a solicitud de parte, en temas de su competencia
- d. Elaborar propuestas y medidas que provoquen la reducción de los accidentes, la detección de enfermedades profesionales o riesgos para la salud, en un sentido amplio, incorporando los riesgos psicosociales y su relación con la organización del trabajo.
- e. Solicitar de las empresas y de los Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud, las sugerencias que consideren necesarias cada uno de los solicitados, para mejorar los planes de evaluación de riesgos y su prevención.
- f. Elaborar planes, tanto generales como de choque en el sector en los que se contemple la eliminación o reducción de los riesgos para la salud identificados, así como los colectivos específicos más afectados o desprotegidos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, etc.)
- g. Elaborar planes de actuación sobre las empresas de alta accidentalidad del sector
- h. Realizar una memoria anual sobre la situación de la prevención de los riesgos laborales, la seguridad y la salud en el sector de la atención domiciliaria.
- i. Elaborar el catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.
- j. Diseñar planes de formación específica para trabajadores y trabajadoras.
- k. Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a petición de cualquiera de las partes.
- l. Actuar como organismo de apoyo al Tribunal Laboral de Cataluña en materias de salud y trabajo.
- m. Analizar la siniestralidad del sector semestralmente.
- n. Estudiar de las propuestas realizadas por los delegados/as de prevención en sus empresas y que no hayan sido adoptadas.
- o. Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos.
- p. Detectar posibles malas prácticas de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social en el ejercicio de las competencias que tienen atribuidas de control y seguimiento de las bajas por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional y, en el su caso, plantear a quien corresponda su corrección.
- q. Aprobar su reglamento de funcionamiento interno, y las modificaciones que sobre el mismo hayan de realizarse, ya sea por el propio desarrollo de la Fundación o por las propias necesidades de la Comisión, así como aprobar su propio plan de trabajo.
- r. En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

Artículo 20

Drogodependencias

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan implementar el siguiente plan integral en su vertiente preventiva, asistencia, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables.

Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará tratamiento a aquel personal que lo solicite voluntariamente. A tal efecto se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora: El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 21

Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán en horas de trabajo, cuando coincide con su turno habitual.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. Se informará a todos los trabajadores/as antes de iniciar el trabajo, así como cada vez que haya un nuevo usuario o usuaria que por sus especiales condiciones y del entorno (conocidas por la empresa) comporten un riesgo excepcional (específico), de las medidas de protección y prevención aplicables, derivadas de la evaluación inicial y/o específica de riesgos, según lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre este riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 22

Ropa de trabajo y equipos de protección individual

Las empresas entregarán a cada trabajador, como protección, la ropa de trabajo que se renovará cada 12 meses y que consistirá en dos batas o dos blusas y pantalones apropiados para el trabajo. La recogida de este material se realizará preferentemente dentro de la jornada de trabajo aprovechando las idas al domicilio de la empresa para reuniones de coordinación o cualquier otro motivo.

La ropa de trabajo se readaptará en los casos de embarazo cuando la evolución del mismo así lo aconseje.

Guantes, guantes especiales y mascarillas, o cualquier otro material de protección se aportarán siempre que sean necesarios, de acuerdo con la patología del beneficiario y las tareas a desarrollar en su domicilio.

Artículo 23

Protección a la maternidad

Si después de efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a este riesgo.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Cuando la adaptación no fuera posible o a pesar de tal adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En caso de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse, por la Mutua de ATMP o el INSS, según corresponda, el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Capítulo 6

Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Artículo 24

Jornada

24.1 Jornada anual

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada tipo se establece en 37 horas semanales, resultando un cómputo anual de 1.665 horas.

24.2 Tipo de jornada

Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales entendiéndose por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado (3) de este artículo.

La prestación de servicios en días laborables se realizará de lunes a viernes a excepción de las jornadas establecidas para cubrir los servicios de los sábados y festivos.

Siempre que las necesidades del servicio lo exijan utilizarán criterios rotatorios para cubrir los servicios de sábados, domingos y festivos así como la prolongación de la jornada hasta las 22 horas siempre que estos servicios no constituyan un servicio habitual de la jornada de trabajo. En estos casos, el disfrute del descanso semanal se organizará de forma correlativa a la relación de asignación de estos servicios.

Siempre que haya trabajadores que voluntariamente se presten a realizar los servicios fuera de la jornada habitual, la empresa priorizará a dichos trabajadores/as para cubrir los mínimos.

1. Jornadas completas. Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas.

Se considera jornada completa a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima semanal en este Convenio.

1.1. Jornadas continuadas. Las jornadas completas, parciales y especiales continuadas serán en horario diurno comprendido entre las 7 horas y las 22 horas en el periodo de horario oficial de verano y de 7 a 21 horas en el periodo de horario oficial de invierno.

En el transcurso de las jornadas continuadas de 6 o más horas, el personal disfrutará de un descanso de veinte minutos, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

1.2. Jornadas partidas. Las jornadas completas partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá ser recogido en el propio contrato de trabajo o en su caso mediante acuerdo escrito. El tiempo de trabajo en las jornadas partidas no podrá dividirse cada día en más de dos fracciones de tiempo.

Las jornadas completas partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 21 ó 22 horas dependiendo de si se realizan en el periodo de horario oficial de invierno o de verano respectivamente.

El tiempo de desplazamiento entre el domicilio donde se ha prestado el último servicio antes de la interrupción de la jornada diaria -completa o a tiempo parcial- y el primer domicilio en el que se prestarán servicios después de la interrupción computará como tiempo de trabajo efectivo como si de un trabajador/a de jornada

CVE-DOGC-B-15075002-2015

continuada se tratos

La nueva regulación sobre jornada partida afectará a las nuevas contrataciones a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

La interrupción entre los dos módulos diarios de la jornada partida -completa o a tiempo parcial- no podrá ser superior a dos horas, salvo pacto individual entre la empresa y el/la trabajador/a

El pacto sobrevenido de jornada partida será revisable por iniciativa de ambas partes -empresa o trabajador- una vez haya transcurrido un año de su vigencia. En caso de revisión, el trabajador volverá a hacer la jornada ordinaria contratada de origen.

La empresa entregará copia a la representación legal de los trabajadores de los pactos de jornada partida suscritos y, en su caso, de sus revisiones, respetando la legislación de protección de datos de carácter personal

2. Jornadas a tiempo parcial. Las jornadas a tiempo parcial serán continuadas cuando sean inferiores a 25 horas semanales o podrán ser partidas cuando sobrepasen este umbral de acuerdo con lo establecido por las jornadas cumplidas en este Convenio.

Hasta 25 horas semanales la jornada a tiempo parcial no podrá ser partida.

A partir de las 34 horas semanales con carácter general se podrá partir la jornada.

Para la jornada a tiempo parcial pactada en el tramo entre las 25 horas semanales y las 34, será voluntario para el trabajador aceptar que su jornada sea partida.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 20 horas semanales, salvo las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores, en este caso la duración mínima de la jornada será de 12 horas, salvo los contratos a tiempo parcial para fines de semana que podrá ser celebrado para una jornada inferior.

La flexibilidad de las jornadas a tiempo parcial, no podrá exceder cada día la media correspondiente a su jornada semanal en más de un 10% de esta jornada semanal, a menos que se hagan horas complementarias.

Las jornadas a tiempo parcial destinadas a la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán en horario diurno, es decir entre las 8 y las 21 ó 22 horas dependiendo del periodo en que se realicen.

No tendrán la consideración de jornadas a tiempo parcial, a los efectos de este artículo, las jornadas especiales reguladas en el apartado tercero.

3. Jornadas especiales. Podrán realizarse jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualquier otros que por sus características requieran una atención especial o no reúnan las condiciones para aplicar las jornadas establecidas.

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinado, en el que se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

El régimen de jornada y horarios de las jornadas especiales vendrá dado en cada caso por las necesidades los servicios a atender y será especificado en cada contrato.

24.3 Regulación de la jornada

Dadas las características de la atención domiciliaria, se tendrán en cuenta los siguientes puntos.

Se podrá modificar o alterar la jornada parcial diaria y el horario del trabajador/a en una franja que no sobrepase en dos horas antes y/o después del horario inicialmente asignado.

Cuando se realicen jornadas a tiempo completo, se podrá sobrepasar en una hora antes y/o después del horario inicialmente asignado.

A efectos de la aplicación de los criterios del párrafo anterior, se establece una bolsa máxima de 80 horas anuales.

Calendarios anuales individuales: Al principio de cada año, la empresa deberá entregar a cada trabajador/a un calendario de trabajo individualizado, en el que consten: los días de trabajo, incluyendo el tiempo dedicado a la coordinación, así como los descansos y días festivos previstos (incluyendo las vacaciones a efectos de cómputo, pero que se deberán ratificar entre el trabajador y la empresa con una antelación mínima de dos meses antes de su disfrute, tal como prevé el Estatuto de los trabajadores). Las empresas podrán distribuir en

CVE-DOGC-B-15075002-2015

el calendario anual la jornada de 37 horas semanales de media por lo que en ningún caso se excedan las 40 horas semanales ni la jornada total anual de 1665 horas.

También constará en este calendario como es la jornada diaria, así como el horario según la franja horaria correspondiente.

Una vez aprobados los calendarios laborales individuales, éstos se comunicarán a los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales si los hubiera.

Se consideran como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, los desplazamientos de servicio en servicio, las coordinaciones y la pausa para el descanso.

Recuperación: Los servicios que decaigan, siempre que sea posible, deben ser cubiertos, al menos inicialmente, en la misma franja horaria.

Posteriormente se procederá al reajuste horario del planning para poder atender al usuario/a en la franja horaria que hubiera solicitado o que el cliente considere más idónea.

No se podrán realizar horas que excedan las jornadas si hay trabajadores/as que deban horas y haya posibilidad de recuperación, y no suponga una modificación de la jornada ordinaria de los/as trabajadores/as que puedan realizar estas recuperaciones.

Las horas avanzadas por los trabajadores/as, se compensarán con las horas retribuidas y no trabajadas por la caída de servicios, sin que en ningún momento se pueda superar las 80 horas anuales establecidas anteriormente, que deberían regularizar, de forma y manera que si al finalizar el año natural el saldo de horas resultantes de la compensación es positivo para el trabajador / a éstas serán abonadas como horas extraordinarias. En cualquier caso, la empresa podrá compensar el exceso de horas con carácter general hasta el 15 de enero del año siguiente, y sólo en el caso de horas generadas durante el último mes del año, hasta el 31 de enero del año siguiente. En estos supuestos si el saldo de jornada es positivo para el/la trabajador/a las horas excedidas serán abonadas como horas extraordinarias en la nómina siguiente a la finalización del período de regularización.

Cuando no se puedan llevar a cabo los criterios establecidos anteriormente para la recuperación, se podrá modificar o alterar la jornada diaria del trabajador/a que trabaje 5 tardes o mañanas al mes (máximo 3 horas al día) según el turno correspondiente, entendiéndose que los desplazamientos entre servicios se computarán como tiempo efectivo de trabajo. El margen entre jornada de mañana y tarde no podrá ser superior a dos horas.

En caso de que el trabajador/a rechace dos ofertas de recuperación que la empresa le proponga, se procederá a efectuar el descuento por el tiempo abonado y no trabajado. El sistema de aviso de las ofertas de la empresa al trabajador/a así como la respuesta a la oferta del trabajador / a podrá ser cualquier método fehaciente incluido el SMS, o cualquier otro sistema de mensajería electrónica que deje constancia de la aviso.

Incidencias: Se entenderá por incidencias todas aquellas que puedan surgir en los servicios realizados en la jornada diaria de trabajo y no tendrán la consideración de horas extras, ya que son situaciones que no estaban previamente programadas en el plan semanal o mensual en su caso (imprevistos), y afectan directamente al usuario y, por tanto requerirán la atención inmediata e ineludible del trabajador/a, provocando la prolongación de su jornada diaria inicialmente prevista.

Los excesos de jornada que en cómputo mensual puedan producir -se por tales causas serán regularizados durante el mes que se hayan producido y serán compensados de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador / a mediante descanso equivalente o a razón del precio hora ordinaria.

Artículo 25

Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, que no podrán iniciarse coincidiendo en día de descanso semanal o festivo (a efectos de definición se entiende por día festivo de inicio y finalización de vacaciones aquel que le corresponda por turno).

Las empresas podrán acordar con la representación legal de los/las trabajadores/as que el cómputo de vacaciones sea en días laborables, supuesto en el que corresponderán 22 días, sin perjuicio de las adaptaciones que se puedan establecer los horarios especiales o las distribuciones irregulares de la jornada.

En las contrataciones inferiores a un año se prorratearán los días establecidos de acuerdo con los meses que marque el contrato de trabajo.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Todos los trabajadores deberán disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, y se podrán posponer algún día o periodo de corta duración en el mes de enero del año siguiente, a petición del interesado y de acuerdo con la empresa.

Los cuadros de vacaciones se fijarán públicamente en el primer mes del segundo trimestre natural año y no podrán ser modificados de forma unilateral en los dos meses anteriores a la iniciación de las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite el/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 26

Jubilación

En esta materia y durante su vigencia, el presente Convenio colectivo se remitirá a la legislación reguladora en vigor.

Artículo 27

Jubilación parcial

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial de acuerdo con la empresa, siempre que simultáneamente se celebre un contrato de relevo, después de cumplir la edad reglamentaria según el periodo cotizado vigente en cada momento según año del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, siempre que acrediten una antigüedad mínima en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial, computándose a estos efectos la antigüedad acreditada a la empresa anterior y se ha producido una sucesión de empresa, y un periodo previo de cotizaciones mínimo de 33 años.

El trabajador jubilado parcialmente deberá reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 50 por ciento, o del 75 por ciento en el supuesto de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento.

Lo pactado en este artículo queda condicionado a los cambios normativos en materia de Seguridad Social que se puedan producir durante la vigencia del Convenio.

Las previsiones de este artículo no obstan la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación parcial vigente a 31 de diciembre de 2012 en virtud de los Planes de jubilación pactados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de acuerdo con lo previsto en la Disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo que extendió la posibilidad de aplicación de la legislación anterior a 1 de enero de 2013.

Capítulo 7

Retribuciones

Artículo 28

Estructura retributiva

28.1 Salario de Convenio

Los salarios a percibir a partir del 1 de enero de 2015 son los que establecen las tablas salariales anexas al presente Convenio, según las diferentes clasificaciones profesionales.

Las cantidades fijadas en el anexo de las tablas salariales entenderán por jornada completa realizada.

Las jornadas inferiores realizadas serán proporcionales.

Las retribuciones que algunos trabajadores puedan percibir por encima de las anteriormente fijadas, se mantendrán como Complemento personal.

28.2 Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con importe semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera, con importe del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda, con importe de 1 de junio al 30 de noviembre, y abono el día 15 de diciembre.

28.3 Indemnizaciones por gastos derivados de la prestación del servicio

Los gastos que los trabajadores puedan tener derivados de la prestación del servicio, tales como: comunicaciones telefónicas, transporte público, transporte en vehículo privado, etc., correrán siempre a cargo de la empresa que, previa su justificación, les serán abonados.

Cuando se utilice vehículo propio, se indemnizará a 0'20 euros/kilómetro.

Artículo 29

Horas extraordinarias

Tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida. De acuerdo con el calendario laboral anual individual.

No tendrán la consideración de horas extras, las horas dedicadas a atender las incidencias imprevistas que puedan surgir en el servicio realizado en la jornada diaria de trabajo.

Las horas extras se compensarán en tiempo de trabajo o abonarán de acuerdo con los importes que se establecen en las tablas salariales.

La elección en cualquier caso será siempre del trabajador. No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual de ochenta horas extras.

Artículo 30

Festividad y Nocturnidad

La festividad y nocturnidad se abonarán de acuerdo con los importes que se establecen en las tablas salariales.

Navidad y año

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y final de año. El personal que preste sus servicios el 25 de diciembre y el 1 de enero, serán compensados con dos jornadas de descanso equivalentes a las realizadas en este periodo (una correspondiente al festivo y otra por el especial significado del día); el segundo día libre se considerará como efectivamente trabajado. En el supuesto de no haber sido compensados con descanso, a efectos de liquidación, finiquito o a la finalización del año correspondiente serán abonadas según la siguiente fórmula:

Valor festivo = (Salario mensual x 2/30)

Artículo 31

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Complemento en caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará la prestación económica de la Seguridad Social en función de la gravedad del accidente, de la siguiente manera:

En el supuesto de que la IT derive de un accidente de trabajo calificado como muy grave por la entidad que dé cobertura a esta contingencia, el/la trabajador/a accidentado/a percibirá un complemento de la prestación de Seguridad Social hasta el 100 por ciento del salario desde el segundo día de baja laboral hasta la fecha en que sea dado de alta.

En el supuesto de que la calificación del accidente laboral sea grave y/o en caso de enfermedad profesional el complemento de la prestación que abonará la empresa será hasta el 100 por ciento del salario desde el segundo día hasta los veintidós primeros día incluidos.

En el supuesto de que el accidente laboral sea calificado como leve el complemento de la prestación hasta el 100 por ciento del salario del abonará la empresa a partir del octavo día de baja hasta el trigésimo, ambos incluidos. La recaída se entenderá como una nueva baja excepto en cuanto al periodo de carencia que será acumulable al de la primera baja.

Artículo 32

Anticipos

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 33

Recibos de salarios

Este recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos estos abonos se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Capítulo 8

Permisos y licencias

Artículo 34

Permisos retribuidos

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o uniones estables de pareja de acuerdo con el que establece el Libro segundo del Código Civil catalán en el artículo 234 punto 1 y 2-, con independencia de su orientación sexual, que se podrán disfrutar dentro del plazo de un año desde la fecha de registro y podrán sumarse el periodo vacacional a petición del trabajador de acuerdo con la empresa.

Habrá que demostrar este inicio de vida en común mediante la hoja de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan o acta notarial.

b. Tres días naturales en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a para el progenitor que no disfruta del permiso de maternidad. En caso de que el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal y acuerdo con la empresa.

En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la duración del permiso se amplía a un día por cada hijo/a a partir del segundo.

c. Tres días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de conviviente o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días.

Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal y acuerdo con la empresa.

d. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Los progenitores tienen derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de tres horas diarias, de las cuales dos horas serán con la percepción de las retribuciones íntegras. Asimismo tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

e. Por adopción o acogimiento. Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos por la administración competente hechos en Cataluña, durante el tiempo necesario, previa justificación que se deben hacer dentro de la jornada de trabajo.

f. Los progenitores con hijos con discapacidad tienen derecho a permisos de ausencia del puesto de trabajo remunerados para poder asistir a reuniones o visitas en los centros educativos especiales o sanitarios donde reciban apoyo.

g. Un día por traslado del domicilio habitual.

h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i. A los permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes finales, parciales o los que liberan materia. El personal que quiera disfrutar deberá preavisar con tiempo suficiente y justificar el tipo de examen y su concurrencia al mismo. Los permisos retribuidos quedan limitados a dos convocatorias al año por asignatura y curso académico. Quedan excluidos de retribución los permisos para concurrir a exámenes o actividades formativas de carácter coyuntural y los que superen las dos convocatorias por asignatura y curso académico. Se entiende por tiempo necesario el periodo que va desde el inicio de la jornada hasta la finalización del tiempo de desplazamiento necesario para volver al trabajo una vez finalizada la prueba. El personal que trabaja de noche disfrutará de este permiso la noche anterior al examen y comprenderá toda su jornada.

j. Todo el personal disfrutará del tiempo indispensable para la asistencia al consultorio médico para pruebas diagnósticas y visitas a especialistas de la red de utilización pública, previo aviso y justificación posterior.

k. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

l. Durante 2015 los/las trabajadores/as podrán disfrutar de un día por asuntos propios que no será necesario justificar. A partir del uno de enero de 2016 y durante toda la vigencia del Convenio el número de días anuales de asuntos propios será de dos. Para su disfrute deberá solicitarse con una antelación mínima de siete días a la fecha de disfrute, salvo casos de urgente necesidad justificada. Para que nazca el derecho al disfrute de estos días deberá haber prestado servicios para la empresa de manera ininterrumpida previa a su solicitud durante un periodo de tres meses.

m. Los/las trabajadores/as con jornada partida podrán disfrutar de un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para visitar al médico de atención familiar y comunitaria del sistema público de salud, siempre y cuando acrediten la incompatibilidad horaria entre su jornada de trabajo y el horario de atención de los su médico de cabecera.

n. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo menor de dieciséis años al médico, siempre y cuando acrediten la incompatibilidad horaria entre su jornada de trabajo y el horario de atención del médico. Quien quiera disfrutar deberá preavisar a la empresa con

CVE-DOGC-B-15075002-2015

suficiente antelación, salvo que se trate de una urgencia médica, y justificar con posterioridad el acompañamiento.

Artículo 35

Licencias y permisos no retribuidos/as

Los/las trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a adaptar su jornada para acompañar a los Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz (CDIAP) los hijos menores de seis años que necesitan recibir este tipo de atención. La adaptación de la jornada deberá ser solicitada con una antelación de 15 días a la fecha de efectividad, salvo que no sea posible cumplir con el plazo de preaviso por razones imputables a la planificación del CDIAP, así como el/la trabajador/trabajadora deberá preavisar también en un plazo de quince días la finalización del periodo de adaptación que salvo acuerdo entre las partes finalizará cuando el hijo cumpla 6 años.

Asimismo tendrán derecho a un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para asistir a reuniones o visitas en estos centros. Este permiso deberá ser solicitado con suficiente antelación y se deberá justificar la asistencia con posterioridad a su disfrute.

Cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa sólo uno de ellos podrá disfrutar del derecho de adaptación de la jornada y/o del permiso no retribuido a menos que sea requerida la presencia de ambos progenitores por CDIAP.

Artículo 36

Excedencia voluntaria

El personal indefinido que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de, al menos, treinta días (para la categoría de Coordinador/a técnica) o quince días (para el resto de categorías) a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación asimismo escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de, al menos, treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su lugar de trabajo o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se encontrará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su grupo profesional y sí en una inferior y deseara incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a su en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solo solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Excedencia voluntaria por conciliación

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrá solicitar por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, una excedencia no retribuida por un máximo de seis meses que no computará a efectos de antigüedad y que tendrá una duración mínima de un mes. La excedencia no podrá coincidir con los meses de julio, agosto y septiembre y se debe solicitar con una antelación mínima de 20 días a la fecha de inicio, salvo en casos de urgente necesidad. Una vez solicitada la excedencia no podrá disfrutar de una nueva hasta pasados seis meses de trabajo efectivo. A la finalización de la excedencia voluntaria por conciliación el personal tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo.

Artículo 37

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a. Designación o elección de un cargo público.
- b. El personal que sea elegido para un cargo sindical de ámbito local o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 38

Excedencia especial por maternidad/paternidad y cuidado de familiares

38.1 Excedencia especial por maternidad/paternidad

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo / a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa o a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad.

El nacimiento o adopción de nuevos/as hijos/as generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

El período que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros dieciocho (18) meses, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El ejercicio simultáneo de este derecho, por un mismo sujeto causante, por los dos progenitores, padres adoptivos o acogedores que trabajen en una misma empresa, sólo podrá ser limitado por esta por razones justificadas de funcionamiento. Una vez finalizado el período de 18 meses la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

38.2 Excedencia por cuidado de familiares

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años el personal para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho de reserva de su puesto de trabajo el primer año y transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 39

Reducción de la jornada por motivos familiares

39.1 Quien por razones de guarda legal o tutoría tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o una persona en situación de dependencia que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida .

39.2 El progenitor, adoptante o acogedor 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 aquélla, 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

CVE-DOGC-B-15075002-2015

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria. El trabajador / a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 40

Suspensión del contrato por maternidad, paternidad o lactancia

40.1. Maternidad

a. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que ésta realizara o no alguna tarea, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde de la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del niño, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

A pesar de todo lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre, no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado b) siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

b. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión, producirá sus efectos a elección del trabajador, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato, que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, y que podrán disfrutarlo de forma

CVE-DOGC-B-15075002-2015

simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora, en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato, en los supuestos en los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado b) siguiente.

40.2 Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se hacen efectivas las previsiones de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, modificada por la Disposición Final 13ª de la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado, 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 parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado a) del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado a) del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

40.3 Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un niño menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. Del mismo modo, 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 uso de fruto del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante llegue a los nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo corresponderá al personal dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo 9

Artículo 41

Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tienen derecho:

A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

En la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.

A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el caso de que el trabajador tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen.

Transcurridos los seis meses la trabajadora en el plazo máximo de quince días tendrá que optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que el juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los anteriores derechos laborales se tiene que acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez dicte la mencionada orden de protección.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los Servicios Sociales.

Capítulo 10

Artículo 42

Derechos sindicales

Los Comités de Empresa y Delegados/as de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores:

a. Ser informados previamente de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

c. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

d. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades previstas en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores.

Garantías de los/as representantes del personal:

Además de las garantías que previenen los apartados a, b, c y d del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, los/las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 0 a 25 trabajadores/as: Veinte horas.

De 26 a 50 trabajadores/as: Veinticinco horas.

De 51 a 100 trabajadores/as: Treinta horas.

De 101 a 250 trabajadores/as: Treinta y cinco horas.

De 251 en adelante: Cuarenta horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/las representantes podrá acumularse en uno/a o varios/as Delegados/as, deberá ser comunicado con la antelación suficiente. Asimismo, se facilitarán tableros de anuncios en todos los centros de trabajo para que, bajo la responsabilidad de los/las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antes mencionados tableros se distribuirán en los puntos y lugares visibles y accesibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal. No podrá condicionar el empleo de un personal el hecho de que esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle le o perjudicarle de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas deberá tableros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un/a Delegado/a sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

La función del Delegado/a sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del Delegado sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los/las delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de personal.

Asambleas: Los/las Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20% del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as, y el 30% en los de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de veinte y cuatro horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de cincuenta horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de diez horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Mesas negociadoras: El personal que participe en las Comisiones, paritaria o negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de dichas negociaciones.

Capítulo 11

Código de Conducta laboral

Artículo 43

Régimen disciplinario

43.1 El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones:

a. Faltas leves

1. El retraso o negligencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta tres faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de higiene y aseo personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la prestación del servicio.
8. La falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

b. Faltas graves

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. El abuso de autoridad en el cumplimiento de funciones
3. No comunicar la ausencia al trabajo, excepto que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de tres faltas de puntualidad superior a veinte minutos en el inicio de la jornada laboral dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos superiores como a compañeros/as y usuario.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las claves del horario del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente, y no librar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo, excepto que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. La utilización de tiempo, uniformes o materiales de la empresa (teléfonos móviles, smartphones, tablet, PC...) para cuestiones ajenas o en beneficio propio.
10. Hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa (teléfonos móviles, smartphones, tablets, PC...) así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible la no realización de un servicio al usuario.
12. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo

CVE-DOGC-B-15075002-2015

trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c. Faltas muy graves

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de tres días en un mes o más de seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas fuera de las mismas.
4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar esta incapacidad.
5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo sin causa justificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. Acoso laboral (mobbing).
14. Acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género o de la expresión de género.
15. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción.

43.2. Sanciones: Las sanciones, que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 44

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos,

CVE-DOGC-B-15075002-2015

dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuese su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Delegados/as sindicales, tanto si se encuentran en activo de sus cargos sindicales como si todavía se encuentran en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45

Infracciones de la empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y los derechos fundamentales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo 12

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 46

Tribunal Laboral de Cataluña

Sin perjuicio de las funciones asignadas a la Comisión paritaria de este Convenio, para el conocimiento y resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de este Convenio y de las discrepancias una vez finalizado el período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.6 Estatuto de los trabajadores) o modificación de condiciones de trabajo establecidas en este Convenio (art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores), para la resolución de estos conflictos se estará a lo que establezca el correspondiente Acuerdo Interprofesional en Cataluña vigente en cada momento (Tribunal Laboral de Cataluña).

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión paritaria reguladas por el presente Convenio, podrán ser resueltas en trámite de mediación por el sistema de solución extrajudicial de conflictos previsto en este artículo (TLC).

Ante conflictos colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación del Convenio la Comisión paritaria podrá recurrir a las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en este Convenio, se someterá a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo 13

Adscripción-subrogación del personal

Artículo 47

Adscripción del personal en las empresas de servicio de ayuda a domicilio

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

CVE-DOGC-B-15075002-2015

1. A la finalización de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, en esta contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa, al menos, a la antigüedad y grupo profesional y puesto de trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a. Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 90 días naturales, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b. Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c. Personal que, con contrato de sustitución, suplan a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d. Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se hayan incorporado al centro como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los noventa últimos días naturales.

e. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado. Los socios cooperativistas que opten por ser adscritos a la nueva contrata lo serán en calidad de personal laboral indefinido y la subrogación de la nueva empresa se producirá en las mismas condiciones que el resto de personal laboral por cuenta ajena de la cooperativa. Su retribución será la correspondiente a los trabajadores por cuenta ajena subrogados que ostenten la misma categoría profesional o ocupen un puesto de trabajo similar.

2. La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de estas circunstancias.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente, por cualquier medio que quede constancia, por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de cinco días hábiles, a partir del momento en que tenga conocimiento del cambio de adjudicatario, mediante la siguiente documentación:

a. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b. Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla, a subrogar el siguiente:

Apellidos y nombre.

Documento nacional de identidad o NIE

Domicilio.

Número de afiliación a la Seguridad Social.

Tipo de contrato.

Antigüedad.

Jornada y horario.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos en Convenio.

Otras condiciones y pactos.

c. Fotocopias de las nóminas, TCI y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar.

d. Fotocopia de los contratos de trabajo y, en su caso, permisos de trabajo.

e. Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, suspensión de contrato por maternidad/paternidad, por riesgo en el embarazo o la lactancia, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el

CVE-DOGC-B-15075002-2015

momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de empresa, como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente Convenio y demás legislación vigente.

Los/as Delegados/as de personal o los miembros del Comité de empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al centro o servicio de atención domiciliaria objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal con carácter general en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda de lo que pudiera corresponder por la plantilla. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión paritaria.

La empresa que cese en el servicio deberá comunicar la representación legal de los trabajadores/as la pérdida del servicio y el nombre de la nueva empresa que pasará a gestionar en el momento en que tenga conocimiento.

Asimismo la empresa saliente entregará a la representación legal de los trabajadores un documento en el que constarán los derechos y deberes respecto a los trabajadores a subrogar.

La empresa entrante, la saliente y, en su caso, los respectivos representantes legales de los trabajadores/as se reunirán antes de que la subrogación se haga efectiva, a efectos de traspasar la información referente a la subrogación y, especialmente en lo referente a las condiciones a subrogar.

4. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un período inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiera el mismo por un período no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiera reiniciado con la misma u otra empresa.

5. La empresa entrante respetará siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal como esté asignado en este calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya reportado en cada empresa.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de la anterior.

En caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en la cual se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o, en su caso, en la liquidación, la cantidad correspondiente al período reportado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfrutaron vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a estas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial ya la Comisión paritaria del Convenio.

6. El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

7. El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

Artículo 48

Condición de mínimos

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimos para todas las empresas y profesionales incluidos en su ámbito de aplicación. Asimismo, se considerarán nulas todas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Convenio.

Artículo 49

Seguros de responsabilidad civil y accidentes

Todas las empresas deberán contar con 2 pólizas de seguros que garanticen las coberturas de responsabilidad civil y accidentes individuales de todo el personal afectado por este Convenio.

Deberá estar asegurado todo el personal de las empresas que figuren dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social mediante la acreditación de los boletines TC 2, así como, nominalmente todos los trabajadores/as en situación de excedencia forzosa.

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, los riesgos incluidos por imperativo legal y de riesgos excluidos por las compañías de seguros.

Accidentes individuales: En caso de accidente sufrido por los asegurados, la causa que lo produzca, en el ejercicio de la profesión 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 18.000 euros.

Artículo 50

Reserva de plazas para trabajadores/as disminuidos.

En materia de contratación se estará siempre a lo dispuesto en la Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 51

Planes de Igualdad

1. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

2. Estas medidas, cuando afecten a empresas de menos de 250 trabajadores, deberán ser negociadas con la representación legal de los trabajadores.

3. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas indicadas deberán materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que se deberá negociar con la representación legal de los trabajadores.

4. Al objeto de elaborar los Planes de Igualdad indicados, las empresas afectadas por esta obligación deberán seguir los procedimientos y criterios.

a. Las empresas elaborarán un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo con respecto a la situación de los hombres y mujeres valorando, entre otros, la situación en la empresa respecto a los siguientes aspectos:

Igualdad en el acceso al empleo.

Igualdad en materia de clasificación profesional.

Igualdad en la promoción y la formación.

Existencia de discriminación retributiva.

Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo.

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Prevención en materia de acoso sexual.

Prevención en materia de acoso por razón de sexo.

b. Se garantizará el acceso de los representantes legales de los trabajadores al diagnóstico efectuado.

c. Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de los trabajadores para fijar los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar tendentes a lograr la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres ya eliminar la discriminación por razón de sexo.

d. De este proceso de negociación se extenderán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador las partes deberán negociar de buena fe y con la finalidad de llegar a un acuerdo. Antes de dar por terminado sin acuerdo el proceso negociador las partes deberán haber mantenido un periodo de negociación no inferior a un mes.

e. Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores el contenido del plan de igualdad que debe afectado a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

f. La empresa fijará en el plan de igualdad los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, la duración estimada del plan así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Se crea una Comisión paritaria para la Igualdad constituida por 10 miembros, 5 en representación de los sindicatos y 5 en representación de las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio que asesorará y mediará, si así se solicita, para la elaboración los planes de igualdad indicados.

Disposición adicional primera

Se crea un grupo de trabajo paritario que durante la vigencia del presente Convenio elaborará el cuadro completo de grupos profesionales y puestos de trabajo y definirá los respectivos contenidos funcionales, para su incorporación en la clasificación profesional del próximo Convenio del sector.

Disposición adicional segunda

En todas aquellas materias no referenciadas expresamente en el texto del presente Convenio, será de plena aplicación en todo momento el contenido íntegro de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Estatuto de los trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otra normativa legal vigente.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de un reglamento normativo del Sector para las empresas privadas que realicen servicios a las personas en el ámbito de los Servicios Sociales de Atención Primaria y manifiestan su intención de adherirse al mismo ya realizar las correspondientes adaptaciones en el presente Convenio una vez haya sido formalizado.

Disposición final

Tiempo indispensable

Salvo regulación expresa en el articulado del presente Convenio, la determinación del tiempo indispensable para el disfrute de permisos tendrá en consideración los tiempos de desplazamiento.

Anexo 1

Grupos profesionales

Todo el personal afectado por este Convenio deberá encuadrar en alguna de los grupos profesionales que a continuación se describen.

Grupo 1. Área de Coordinación

El personal enmarcado en este grupo profesional realiza -con autonomía, responsabilidad y iniciativa- la coordinación, la planificación, el apoyo administrativo, la evaluación y el control de los servicios prestados a los usuarios y del equipo de trabajo involucrado.

Se incluyen dentro del Grupo 1 los puestos de trabajo siguientes:

Coordinador/a técnico/a

a. Definición

Realiza la coordinación y planificación de los servicios de los usuarios/as y realiza el apoyo técnico a los Trabajadores/as Familiares. Fomenta y establece los circuitos para realizar una coordinación del equipo de trabajo. Evalúa y controla la calidad del servicio prestado.

b. Titulación

Los profesionales adscritos a esta categoría deberán disponer de la titulación de diplomatura universitaria o grado, en los ámbitos sociales o de salud, preferentemente en Trabajo Social y/o Educación Social.

c. Funciones

Realizar coordinaciones tanto grupales como individuales con las trabajadoras/es familiares y auxiliares de geriatría en domicilio.

Realizar coordinaciones tanto grupales como individuales con las auxiliares de limpieza.

Realizar coordinaciones con las trabajadoras sociales de los Centros de Servicios Sociales. Según la problemática del servicio también participarán los profesionales de atención a domicilio.

Realizar coordinaciones con la directora o director de los Centros de Servicios Sociales incluidos los temas de carácter administrativo.

Relacionarse con la familia del usuario y su entorno social, para obtener el máximo de información.

Realizar reuniones con la Dirección de la empresa.

Realizar visitas domiciliarias para presentar a los usuarios la trabajadora familiar o auxiliar de limpieza que efectuará el servicio, así como las visitas de seguimiento, urgencias y valoración de los servicios prestados a los usuarios.

Rellenar y revisar el pacto de servicio y el cumplimiento de los protocolos y prestaciones para cada usuario y su evaluación.

Detectar y comunicar a la Dirección de la empresa las incidencias del servicio, las situaciones de urgencia y/o necesidad social.

Realizar propuestas sobre cambios en la intensidad o variedad de los servicios prestados en el domicilio.

Resolución de incidencias técnicas.

Realizar la planificación inicial de un servicio y coordinación con el/la trabajador/a que realizará el servicio.

Gestionar el equipo de personas del cual es coordinador/a técnico/a, participar en su formación, realizar el control de horas de trabajo y responder a sus peticiones, consultas e incidencias.

Gestionar las incidencias de los usuarios del servicio y realizar informes sociales de los casos y otros documentos relacionados.

Llevar a cabo los procedimientos técnicos realizados por la empresa.

Coordinador/a de gestión

a. Definición

Realiza la función de apoyo administrativo del servicio, la planificación de los servicios y de los profesionales. Coordina la globalidad del servicio, entendiendo que debe fomentar y establecer circuitos para realizar una coordinación de equipo de trabajo. Evalúa y controla la calidad del servicio prestado.

b. Titulación

Bachillerato o Formación Profesional o Ciclo Formativo de Grado Medio (Técnico/a Especialista en Atención Sociosanitaria, Trabajador/a Familiar, Auxiliar de Ayuda a Domicilio)

c. Funciones

Organizar los servicios

Gestionar las incidencias del SAD, tanto de usuarios como de los/las trabajadores/as.

Realizar las llamadas telefónicas a los Centros de Servicios Sociales, usuarios, trabajadores/as familiares y auxiliares de limpieza.

Modificar los horarios y asignar los servicios puntuales al personal, provocados por incidencias puntuales (acompañamiento médicos ...).

Realizar la planificación de las suplencias, vacaciones y contrataciones temporales.

Explicar las planificaciones de trabajo a las nuevas contrataciones de personal.

Informar a los Centros de Servicios Sociales de todos los cambios realizados con el personal como vacaciones, suplencias, bajas, servicios cubiertos o no cubiertos, etc.

Comunicar a la Dirección de la empresa todas las incidencias producidas.

Realizar coordinaciones grupales en conjunto con los/las coordinadores/as técnicos/as, trabajadores/as familiares, auxiliares de geriatría en domicilio, auxiliares de limpieza.

Realizar la facturación y los albaranes.

Realizar el control de horas, tanto de los/las trabajadores/as familiares, de los y las auxiliares de geriatría en domicilio y de los y las auxiliares de limpieza.

Grupo 2

Área de atención a la persona

El personal enmarcado en este grupo profesional realiza -con responsabilidad e iniciativa, bajo la supervisión de la Coordinación- la intervención directa de la atención integral del usuario, teniendo en cuenta su marco familiar y su entorno.

Se incluyen en el Grupo 2 los puestos de trabajo siguientes:

Trabajador/a familiar, técnico/a especialista de atención sociosanitaria-auxiliar de ayuda a domicilio.

a. Definición

Son profesionales polivalentes del campo social que realizan la intervención directa de la atención integral del usuario, teniendo en cuenta su marco familiar y su entorno.

La intervención puede estar dirigida a cualquier grupo de edad y en diversas problemáticas.

Ámbito de actuación: El servicio está dirigido a personas de todas las franjas de edad que por motivos físicos, psíquicos y sociales se encuentren en situación de falta de autonomía, dificultado para desarrollar las actividades de la vida diaria o con problemáticas familiares especiales.

b. Titulación

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Los profesionales adscritos a esta categoría deberán estar en posesión de la titulación de Trabajador/a familiar" reconocidos por la Generalidad de Cataluña, el ciclo formativo de grado medio definido como "Técnico/a en atención sociosanitaria", o el de Auxiliar "de ayuda a domicilio" definido.

c. Funciones

Asistencial: Es la realización de todas aquellas actividades en el domicilio, de atención personal necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana.

Esta función se concreta en las siguientes actividades:

Actividades relacionadas con la atención directa a la persona: higiene corporal, ayuda psicomotriz, control de la alimentación y control de la medicación.

Actividades relacionadas con la atención del domicilio: vigilancia y mantenimiento del orden del hogar y mantenimiento de la limpieza del hogar.

Compra, preparación de alimentos, ayuda en la administración económica de la casa.

Actividades relacionadas con la comunicación y la relación con el exterior: acompañamientos o facilitación de pequeñas gestiones, acompañamientos médicos, favorecimiento de la relación con la familia, amigos y vecinos.

Educativa: El trabajador familiar tiene que conocer las características del usuario no solo para atender sus necesidades asistenciales, sino saber educar en la adquisición, recuperación y mejora de hábitos sociales y personales que faciliten a la familia o a la persona sola el mantenimiento de un grado de autonomía aceptable que le permitan continuar en su domicilio.

Las actividades se dirigirán a trabajar y potenciar relaciones familiares y sociales positivas para conseguir una buena integración, un reintegro social.

Preventiva: consiste en la prevención en situaciones de riesgo, como una posible desintegración del núcleo familiar, de un deterioro personal progresivo o de posibles internamientos.

Las actividades que concretan esta función son: Observación para detectar la aparición de otros síntomas no detectados por el equipo en el inicio de la intervención social. Descripción y comunicación de estos síntomas, favoreciendo las intervenciones profesionales adecuadas al problema.

Ninguna de estas funciones se realizará de manera individualizada, sino que todas están interrelacionadas.

Auxiliar de geriatría en domicilio.

a. Definición

El/la Auxiliar de geriatría es un/a profesional del campo social que realiza la intervención directa de la atención integral del usuario, teniendo en cuenta su marco familiar y su entorno.

Ámbito de actuación: La intervención está dirigida a personas mayores, con diversas problemáticas.

b. Titulación

Las personas que realicen la atención a domicilio única y exclusivamente dirigida a personas mayores, deberían estar en posesión de la titulación de Auxiliar de Geriatría reconocido por la Generalidad de Cataluña.

c. Funciones

Asistencial: Es la realización de aquellas actividades de atención personal necesarias para el desarrollo de la vida cotidiana. Esta función se concreta en las siguientes actividades:

Actividades relacionadas con la atención directa a la persona: higiene corporal, ayuda psicomotriz, control de la alimentación y de la medicación.

Actividades relacionadas con la atención del domicilio: orden y mantenimiento de la limpieza del hogar.

Compra, preparación de alimentos, ayuda en la administración económica de la casa.

Actividades relacionadas con la comunicación y la relación con el exterior: acompañamientos o facilitación de pequeñas gestiones, acompañamientos médicos, favorecimiento de la relación con la familia, amigos y vecinos.

Educativa y Preventiva: Motivación de la persona mediante la participación en diversas actividades (centros de día, casales, excursiones, etc.), estimulación de las capacidades de la persona para moderar su deterioro y potenciar su autonomía personal, escuchar a la persona de manera activa para detectar posibles

CVE-DOGC-B-15075002-2015

problemas no detectados.

Las retribuciones, jornadas y horarios laborales serán los mismos que los fijados en el presente Convenio para los trabajadores familiares.

Grupo 3

Área de Servicios generales

El personal enmarcado en este grupo profesional realiza -bajo instrucciones específicas de los profesionales que trabajan en cada caso- servicios generales necesarios para la prestación del servicio de atención domiciliaria al usuario.

Se incluyen en el Grupo 3 el puesto de trabajo siguiente:

Auxiliar de limpieza de ayuda a domicilio

a. Definición

Es el/la profesional encargado/a de realizar la limpieza en el domicilio del usuario, ya sean limpiezas habituales o puntuales, siempre bajo supervisión de los profesionales que intervienen en el caso.

Ámbito de actuación: El domicilio de las personas, independientemente que intervengan otros profesionales.

b. Titulación

Certificado escolar o equivalente.

c. Funciones

Exclusivamente la limpieza del domicilio del usuario. Este personal no realizará actividades de limpieza que supongan desinsectación, desratización o desescombro.

Jornada: La misma que para las Trabajadoras familiares y auxiliares de geriatría en domicilio especificada en el presente Convenio.

Anexo 2

Tablas salariales

SMB= Salario Mensual Bruto; SAB= Salario Anual Bruto; PHB= Precio Hora Bruto; PHFB/PHDB= Precio Hora Domingo y Festivo Bruto; PHNB= Precio Hora Nocturnidad Bruto; DFEB= Día Festivo Especial Bruto; HEB= Precio hora Extra Bruta

Tabla 2015							
	SMB	SAB	PHB	PHFB/ PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a Técnico	1.365,77	19.120,80	11,48	2,87	2,87	91,05	15,50
Coordinador/a de Gestión	1.092,63	15.296,78	9,19	2,30	2,30	72,84	12,40
Trabajador/a Familiar	1.066,16	14.926,20	8,96	2,24	2,24	71,08	12,10
Auxiliar de Limpieza	914,02	12.796,30	7,69	1,92	1,92	60,93	10,38

CVE-DOGC-B-15075002-2015

Tabla 2016							
	SMB	SAB	PHB	PHFB/ PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a Técnico	1.372,60	19.216,40	11,54	2,89	2,89	91,51	15,58
Coordinador/a de Gestión	1.098,09	15.373,27	9,23	2,31	2,31	73,21	12,46
Trabajador/a Familiar	1.071,49	15.000,83	9,01	2,25	2,25	71,43	12,16
Auxiliar de Limpieza	918,59	12.860,28	7,72	1,93	1,93	61,24	10,43
Tabla 2017							
	SMB	SAB	PHB	PHFB/ PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a Técnico	1.386,33	19.408,57	11,66	2,91	2,91	92,42	15,74
Coordinador/a de Gestión	1.109,07	15.527,00	9,33	2,33	2,33	73,94	12,59
Trabajador/a Familiar	1.082,20	15.150,84	9,10	2,27	2,27	72,15	12,28
Auxiliar de Limpieza	927,78	12.988,89	7,80	1,95	1,95	61,85	10,53
Tabla 2018							
	SMB	SAB	PHB	PHFB/ PHDB	PHNB	DFEB	HEB
Coordinador/a Técnico	1.400,19	19.602,65	11,77	2,94	2,94	93,35	15,89
Coordinador/a de Gestión	1.120,16	15.682,27	9,42	2,35	2,35	74,68	12,72
Trabajador/a Familiar	1.093,02	15.302,35	9,19	2,30	2,30	72,87	12,41
Auxiliar de Limpieza	937,06	13.118,78	7,88	1,97	1,97	62,47	10,64

(15.075.002)