

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/3758/2021, de 20 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo autonómico de Cataluña del sector de la atención a la gente mayor (GERCAT) (código de convenio núm. 79100235012021).

Visto el texto del Convenio colectivo autonómico de Cataluña del sector de la atención a la gente mayor (GERCAT), suscrito en fechas 30 de abril de 2021 y 15 de noviembre de 2021, por la parte empresarial, por la Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA), La Unió-Unió Catalana d'Hospitals (UCH) y el Consorci, Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), y por la parte social por la Confederació Sindical de la Comissió Nacional de Catalunya (CCOO) y la Unió General de Treballadors (UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Mesa negociadora.

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

Barcelona, 20 de diciembre de 2021

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Capítulo I

Artículo 1

Ámbito funcional

El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio colectivo está constituido por las empresas y/o establecimientos que ejercen su actividad principal en los siguientes ámbitos del sector de la atención a las

CVE-DOGC-B-21355003-2021

personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, siempre que no tengan Convenio colectivo propio y que acrediten unos ingresos habituales y continuados superiores a 60% de su facturación para esta actividad provenientes de la Administración Pública. Todo ello cualquiera que sea su denominación, y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad corresponda a la Administración Pública.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la facturación ordinaria (sin computar facturación extraordinaria (como por ejemplo derivada del Covid-19) para esta actividad, proveniente del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias (o Departamento que asuma en el futuro estas competencias), cerrada a fecha 31 de diciembre del año natural anterior para cada año natural de vigencia del Convenio.

Quedaran expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio las empresas que realicen específica asistencia sanitaria como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias como consecuencia de los problemas propios de su edad i/o dependencia.

Todo esto sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Final 1a del presente Convenio.

Artículo 2

Ámbito territorial

El ámbito territorial del Convenio colectivo es la comunidad autonómica de Cataluña y, por tanto, afecta a todos los centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito funcional, aunque la sede central de la empresa o el domicilio social de ésta radique fuera de la Comunidad autónoma.

Artículo 3

Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente Convenio el personal que presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración pública.

Artículo 4

Vigencia y duración

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entraran en vigor al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, a excepción de lo referente a las condiciones económicas, que entraran en vigor con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

Los atrasos correspondientes a los meses naturales anteriores a la publicación en el DOGC se abonarán durante el mes natural posterior a la misma publicación.

Todo ello sin perjuicio de la facultad establecida en el artículo 86.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley de los Estatutos de los trabajadores, de la revisión del presente Convenio durante su vigencia por parte de los sujetos que reúnan los requisitos de legitimización previstos en los artículos 87 y 88 del mismo Texto legal.

Artículo 5

Concurrencia en el ámbito funcional del Convenio

Definido el ámbito funcional del presente Convenio general en los términos de su artículo 1, de conformidad con el principio de prohibición de concurrencia de Convenios colectivos establecidos en el artículo 84.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, ni este Convenio colectivo ni cualquier otro Convenio o pactos que se negocien en desarrollo o complemento del mismo podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra forma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial, este ámbito funcional que le es propio y exclusivo. En consecuencia, si llegase a producirse cualquier concurrencia en los

CVE-DOGC-B-21355003-2021

términos anteriormente descritos, ésta se resolverá siempre a favor del presente Convenio por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno o otro Convenio.

Artículo 6

Denuncia y prórroga

1. La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito y dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se podrá efectuar por cualquier organización sindical o empresarial con legitimación inicial para la negociación del Convenio, y se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales que también tengan esta legitimación inicial y a la Autoridad laboral.

2. El Convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos, por el período de un año, si ninguna de las representaciones no procede a su denuncia de conformidad con lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 7

Comisión negociadora

La Comisión negociadora quedará constituida por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que en el ámbito del presente Convenio acrediten lo que se establece en la legislación vigente en cada momento, en el término de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociaciones, o si la promoción es resultado de la denuncia del Convenio, la comunicación se hará simultáneamente con el acto de denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

La distribución de las personas que compongan la comisión irá en función de la representatividad de las organizaciones en el sector. El número máximo de personas será de quince por cada una de las partes y en todo caso será impar en cada una de las representaciones.

Artículo 8

Vinculación a la totalidad

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

En el caso que, por la jurisdicción social, a instancia 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, en el término de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, y quedará vigente, en todo caso, el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Ello no obstante, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente Convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este Convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculadas y dotan al Convenio de necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con estas materias comportará necesariamente y automática la anulación del resto de preceptos vinculados a estas materias.

Artículo 9

Garantía ad personam-condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que haya estado percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinantes en el presente Convenio, se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en la nómina con un complemento personal de garantía no

CVE-DOGC-B-21355003-2021

absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Con el objetivo de determinar el importe de este complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Todo estos sin perjuicio de lo establecido a la Disposición Transitoria segunda del presente Convenio.

Artículo 10

Comisión paritaria

1. Se crea una Comisión paritaria compuesta por 10 miembros de las organizaciones firmantes del Convenio:

Por las organizaciones sindicales: CCOO y UGT.

Por las organizaciones empresariales: ACRA, UCH y CAPSS.

Se debe hacer un reparto proporcional a la representatividad de las organizaciones que firman el Convenio colectivo.

Se señala como domicilio de la Comisión paritaria a efectos de registro, calle Calabria 236/240 (local 1) de Barcelona (08029). A efectos de comunicaciones se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: conveni@acra.cat

Artículo 11

Competencias de la Comisión paritaria

A. Competencias generales

Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 16 sobre ocupación.

En Igualdad ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el capítulo XI con la finalidad de abordar los compromisos contemplados en el capítulo XI.

En Formación ejerce las competencias y funciones que tiene asignadas en el capítulo IV con el objetivo de fijar las prioridades formativas a desarrollar.

En Seguridad y Salud Laboral ejerce las competencias definidas en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riscos Laborales.

B. Competencias específicas

Recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones generales de trabajo en ámbitos territoriales inferiores.

Para los casos en que, en un ámbito inferior, durante el período preceptivo de consultas, no se hubiera producido un acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión ad hoc, con respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o a la modificación substancial de las condiciones establecidas en el presente Convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, las partes tendrán que dirigirse a la Comisión paritaria, que en el término máximo de 7 días tendrá que resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo al si de la Comisión paritaria, las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este Convenio. Se entenderá como agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuese planteada sin que se haya ningún pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores) o la modificación substancial de las condiciones establecidas en el presente Convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos

CVE-DOGC-B-21355003-2021

del mismo texto legal), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), la empresa y/o la comisión específica ad hoc constituida en el ámbito de la empresa tendrán que informar a la Comisión paritaria en un plazo máximo de siete días a contar desde el inicio de las negociaciones respecto de estas modificaciones, así como del resultado de estas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Ambas partes, con carácter general, convienen someterse a la Comisión paritaria todos los problemas, discrepancias o conflictos que puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los diferentes supuestos delante de la autoridad o jurisdicción social competente, que tendrán que resolver en el término máximo de quince días desde la presentación de la situación. En caso de no producirse esta resolución por el motivo que fuera, se daría por cumplimentado el trámite en la Comisión paritaria.

Artículo 12

Funcionamiento de la Comisión paritaria

1. La Comisión paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia que ejercerá UGT y una secretaria que recaerá en ACRA, las funciones de las cuáles serán las siguientes:

Presidente/a:

La representación formal de la Comisión paritaria.

La presidencia de las reuniones de la Comisión paritaria.

Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos que se adopten por la Comisión juntamente con el/la secretario/a.

Redactar el orden del día, juntamente con el/la secretario/a.

Cualquier otra relacionada con su condición de presidente/a y aquellas que le sean atribuidas por la Comisión paritaria mediante el acuerdo correspondiente.

Secretario/a

Convocar las reuniones de la Comisión paritaria.

Preparar las reuniones de la Comisión paritaria.

Custodiar la documentación de la Comisión, así como los expedientes tramitados o que se encuentren en tramitación.

Llevar el registro correspondiente a los expedientes.

Expedir los certificados que se le soliciten con el visto bueno del presidente.

Redactar las actas de cada una de las reuniones.

Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

Cualquier otra relacionada con su condición de secretario/a y aquellas que se le atribuyan por la Comisión paritaria mediante el acuerdo correspondiente.

Vocal:

Asistir a las reuniones.

Ejercer su derecho a voto en los acuerdos que se sometan a la Comisión cuando sea necesario.

Formular propuestas y emitir las opiniones que sean necesarias.

Participar de los debates de la Comisión.

Estar puntualmente informado de las cuestiones que sean de su competencia.

Formular preguntas.

2. El voto de las personas que componen la Comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el

CVE-DOGC-B-21355003-2021

sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del Convenio colectivo.

3. Con carácter general, la Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, y se hará publicidad de lo que se acuerde.
4. Con la finalidad de agilizar los procedimientos al sí de la Comisión paritaria, se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por una persona por cada una de las organizaciones que integren la primera. El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial, proporcional a la que fue su representación en la mesa negociadora del Convenio, y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la Comisión paritaria y que exigen una respuesta rápida y eficaz en el término de siete días. Para hacerlo, la Comisión permanente se reunirá en un plazo máximo de 48 horas desde que la secretaría de la Comisión paritaria haya recibido la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten al sí de esta Comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de la Comisión paritaria. Esta Comisión comunicará a toda la paritaria los temas a tratar previamente a su reunión.
5. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la Comisión paritaria serán registradas y remitidas, el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte.
6. Para poder adoptar acuerdos, tendrán de participar a las reuniones, tanto en la Comisión paritaria o en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, y será necesario el voto de la mayoría absoluta en cada una de las dos partes.
7. Para los casos en que la Comisión paritaria no resuelva sobre les solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos del ámbito catalán.
8. Los acuerdos de la Comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este Convenio colectivo, de acuerdo con lo que dispone el artículo 91.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
9. Las actas de la Comisión paritaria se realizarán y aprobarán en el mismo día de la reunión, y serán firmadas por un miembro de cada una de las organizaciones que formen parte de la comisión, así como el/la presidente/a y secretario/a.

Capítulo II

Artículo 13

Organización de trabajo

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de organización tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a todo el que este Convenio colectivo y la ley vigente asignen a la representación unitaria o sindical personal, especialmente en el trabajo nocturno y de turnos.

La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignen el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y otras legislaciones vigentes.

Con independencia de lo que se dispone en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten un colectivo o substancialmente, trabajadores o trabajadores individuales, tendrá que ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Capítulo III

Artículo 14

Clasificación profesional

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del VII Convenio colectivo estatal de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (en adelante, Convenio marco estatal), la clasificación profesional será en cada momento la que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la siguiente, adaptada al ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Clasificación profesional Convenio

Áreas de actividad

A) Gestión, administración y servicios generales	B) Servicios socioasistenciales	C) Servicios residenciales
1A) Dirección Director/a. Administrador/a Gerente Responsable Coordinación SAD	1B) Titulados/das superiores y especialistas Médico/a Psicólogo/a	
2B) Mandos intermedios Jefe administrativo SAD Coordinador/a SAD Supervisor/a residencia Supervisor/a.	2B) Mandos intermedios Coordinador/a Enfermería. Enfermero/a. Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social.	2B) Mandos intermedios Gobernante/a Cocinero/a
3A) Personal cualificado. Ayudante coordinación SAD Oficial administrativo. Oficial administrativo SAD. Oficial mantenimiento. Técnico en Informática.	3B) Personal cualificado. TASOC	
4A) Personal auxiliar Auxiliar administrativo. Auxiliar administrativo SAD. Auxiliar mantenimiento. Conductor. Jardinero. Portero/Recepcionista. Telefonista	4B) Personal auxiliar Gerocultor Auxiliar SAD.	
		5C) Personal auxiliar.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

		Personal limpieza Personal lavandería Personal plancha Ayudante de cocina Ayudante de oficinas
--	--	--

Artículo 15

Funciones

En aplicación de aquello establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, las funciones del personal serán las que en cada momento establezca dicho Convenio que, a efectos de constancia, actualmente es la siguiente, adaptada al ámbito funcional del presente Convenio colectivo:

Grupo 1

Dirección, titulados/das superiores y especialistas

Director/a

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa o centro.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Administrador/a

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa o centro.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia por un desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Gerente

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa o centro.

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia por un desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Responsable coordinación SAD

Planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa y/o del servicio.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, como la implantación y seguimiento del proyecto técnico, la comunicación y colaboración estrecha con la entidad contratante para garantizar el correcto desarrollo del servicio, así como garantizar el cumplimiento de un sistema de gestión de calidad.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia por un desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Médico

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten y que tengan relación con su titulación y competencia profesional:

Realizar el reconocimiento médico a las nuevas personas usuarias y cumplimentar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en las que constarán las indicaciones de tipo de vida más adecuado, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir si se precisa.

Atender las necesidades asistenciales de las personas usuarias. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más adecuados, en cada caso, para desarrollar las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de las personas usuarias.

Informar a los familiares sobre el estado de salud de la persona usuaria.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de las personas usuarias, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo.

Realizar el seguimiento y evaluar los programas, conjuntamente, con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado en el centro en los casos de necesidad y urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a las personas usuarias, derivarlas a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento de las personas usuarias en lo que respecta a las necesidades asistenciales y de la vida diaria de las personas usuarias que realizarán en colaboración con la dirección, trabajador/a social, psicólogo/a y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de las personas usuarias, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de las personas usuarias.

Supervisar el trabajo del personal sanitario.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

Psicólogo/a

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten y que tengan relación con su titulación y competencia profesional:

Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo, a todas las personas usuarias.

Seguimiento y evaluación de la aplicación del tratamiento que se realice.

Participar con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisen las personas usuarias.

Realizar el programa de estimulación cognitiva.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y en el entorno.

Grupo 2

Mandos intermedios

Jefe administrativo SAD

Es el personal que con iniciativa y responsabilidad actúa a las órdenes de la dirección del centro y tiene a su cargo un servicio administrativo determinado, con el personal correspondiente.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten y que tengan relación con su titulación y competencia profesional:

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Coordinador/a SAD

Es el personal, con titulación y/o formación adecuada, cuyo trabajo consiste en desarrollar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio, para conseguir una buena calidad de este servicio y que es desarrollado preferentemente por titulados/as en trabajo social.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten o se incluyan entre las condiciones, siempre que tengan relación y/o con su titulación o competencia profesional:

Planificar y organizar el trabajo del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Organizar al personal bajo su responsabilidad y elaborar los informes de trabajo correspondiente.

Coordinación y supervisión del trabajo y actividades de forma individual o en grupo, mediante reuniones periódicas con ayudantes de coordinación y auxiliares adscritos al servicio para estructurar la dinámica de la actividad, así como los correspondientes criterios y objetivos metodológicos.

Coordinación periódica con el/la responsable de coordinación del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.

Colaborar y realizar aquellos estudios dirigidos a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio, por indicación de su superior jerárquico.

Ejecutar las actividades administrativas e informáticas inherentes a su puesto de trabajo.

Realizar informes de las personas usuarias que sean solicitados.

Realizar, cuando sea oportuno, conjuntamente con el auxiliar, la valoración de la situación personal, familiar y social de la persona usuaria. Facilitar información sobre los recursos propios y ajenos, que ayuden al adecuado desarrollo del servicio que se presta.

Realizar visitas domiciliarias a las personas usuarias con las finalidades siguientes:

Inicio de servicio y presentación del auxiliar de ayuda a domicilio.

Seguimiento del servicio.

Resolución de posibles incidencias.

Comunicar a su inmediato superior las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Informar a las personas usuarias en colaboración con trabajadores o trabajadoras sociales de las entidades contratantes, de aquellos aspectos que se consideren oportunos.

Fomentar, directamente o a través del auxiliar, la integración y participación de las personas usuarias del servicio de ayuda a domicilio de todos aquellos servicios y programas dirigidos a su bienestar social o calidad de vida.

Participar con el equipo multiprofesional de la empresa en la elaboración de las orientaciones o la atención que

CVE-DOGC-B-21355003-2021

necesiten las personas usuarias.

Cuando se le encomiende, seleccionará los recursos humanos en base a la política establecida en la empresa.

Organización y supervisión del trabajo del auxiliar de coordinación.

Participación en la formación continuada de auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Supervisor/a residencias

Es el personal con titulación y/o formación adecuada que, con autonomía, iniciativa y responsabilidad, y bajo la dependencia directa de la dirección de la residencia, lleva a cabo tareas de coordinación, gestión y organización de la residencia.

Por delegación de la dirección de la residencia realiza como funciones principales las de organizar, distribuir y controlar los diferentes servicios de la residencia, ejerciendo el mando jerárquico sobre el personal a su cargo, coordinando los contactos entre la residencia, las personas usuarias y sus familias, y gestionando el equipo a su cargo, su reclutamiento y selección y también la formación de nuevas incorporaciones, reuniones de seguimiento y evaluación de los logros.

Podrá sustituir a la dirección de la residencia en caso de su ausencia.

Dispondrá de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Coordinador/a de enfermería

Es el personal con la titulación de enfermero/a que actúa con autonomía, iniciativa y responsabilidad y realiza tareas de coordinación y supervisión en el área de servicios sanitarios.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación y/o con su titulación y competencia profesional:

Organizar, distribuir y coordinar el personal que presta servicios en el área sanitaria.

Planificar y supervisar la actividad del personal a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el correcto uso y economía de materiales y equipos a su cargo

Supervisar el estado y conservación de los medicamentos, y controlar la fecha de caducidad.

Solicitar, por escrito, al servicio de cocina las dietas de las comidas que confeccionará conjuntamente con el responsable de su elaboración.

Informar a las familias de la situación sanitaria de la persona usuaria.

Solicitar y controlar la dotación de material y equipo necesario en el área sanitaria.

Participar de las reuniones con el resto de profesionales que intervienen en el seguimiento de las personas usuarias respecto a las necesidades sanitarias y de vida diaria.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

Asumir las funciones delegadas por el personal médico que estén dentro del área sanitaria y en su competencia profesional.

Realizar las funciones administrativas de su competencia y la gestión delegada, en el área sanitaria, en materia de compras del centro y relación con proveedores y otros servicios externos, siguiendo las indicaciones y directrices establecidas por la dirección del centro.

Vigilar el cumplimiento de la tarea profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su trabajo.

Enfermero/a

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten o se incluyan entre las condiciones, siempre que tengan relación y/o con su titulación o competencia profesional:

En algunas situaciones y siempre que la empresa lo requiera, este profesional podrá desarrollar las funciones de coordinación y supervisión de los cuidados que se prevean en el Plan de cuidados y atención a la persona usuaria, siempre que estén incluidos en su ámbito funcional.

Vigilar y atender a las personas usuarias, sus necesidades generales humanas y sanitarias, especialmente en el momento en el que estas necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con el personal médico preparando el material y los medicamentos que haya que utilizar.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que tenga que figurar.

Atender a la persona usuaria encamada por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aquellos pacientes cuya alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etc.).

Cuidado y limpieza del adhesivo y la estoma de aquellos usuarios colostomizados.

Controlar a higiene personal de las personas usuarias y también los medicamentos y alimentos que estos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con fisioterapeutas en las actividades cuyo nivel de cualificación sea compatible con su titulación de enfermero/a, cuando sus funciones lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el personal médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

Cortar uñas de los pies a usuarios y usuarias diabéticos y a los que reciban tratamiento anticoagulante, así como los que tengan tratamiento de uñas clavadas y uñeros.

Fisioterapeuta

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que se le soliciten o se incluyan entre las condiciones, siempre que tengan relación y/o con su titulación o competencia profesional:

Realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le solicite, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y evaluación de la aplicación de tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se dé, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajos que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias e instituciones.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Asesorar a profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

Terapeuta ocupacional

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional.

Participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar intervenciones propias de terapia ocupacional, como son el entrenamiento, mantenimiento y desarrollo de las actividades de la vida diaria básicas e instrumentales, el trabajo, la educación, el ocio y la participación social. Así como la rehabilitación/habilitación de las personas usuarias, la recuperación y/o mantenimiento de sus capacidades de relación con el entorno o de las actividades ocupaciones, así como la elaboración, adaptación y entrenamiento en el uso de órtesis, prótesis y productos de soporte.

Participar en las áreas de ocio y tiempo libre de las personas usuarias del centro.

Participar juntamente con el resto del equipo multidisciplinar en la evaluación y seguimiento del proceso recuperador o asistencial de las personas usuarias del centro.

Colaborar en las materias de su competencia (rehabilitación de las áreas de ocupación, prescripción de productos de soporte, adaptaciones, accesibilidad, ergonomía, economía articular, movilización funcional e información a las familias de las personas usuarias de las instituciones) en los programas que se realicen de formación e información a las familias de las personas usuarias en las instituciones.

Trabajador/a Social

Es el personal provisto de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación o competencia profesional.

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Atender en el proceso de ingreso y realizar la historia y ficha social de la persona usuaria.

Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a las personas usuarias.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le encarguen desde la dirección del centro. Facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar a valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar atención directa, tanto a nivel individual, grupal y comunitaria.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias a la vida del centro y de su entorno.

Participar en la preparación y puesta en marcha de programas de adaptación de las personas usuarias en el centro.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias, principalmente con las entidades e instituciones.

Promover la coordinación con profesionales y recursos del sistema de servicios sociales y sanitarios, con el objeto de establecer vías de comunicación.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico, en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten las personas usuarias.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Hacer el seguimiento y en su caso realizar las visitas necesarias a las personas usuarias en centros sanitarios.

Informar, orientar, asesorar y acompañar a la familia durante el proceso de atención social a la persona usuaria en el centro.

Gobernante/a

Es el personal que con titulación y/o formación adecuada que, con autonomía, iniciativa y responsabilidad realiza tareas de coordinación y supervisión.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Realizar las funciones administrativas de su competencia y la gestión delegada en materia de compras del centro y relación con proveedores y otros servicios externos, siguiendo las indicaciones y directrices establecidas por la dirección del centro.

Supervisar y distribuir la actividad del personal a su cargo, así como elaborar los turnos de la plantilla. Vigilar el correcto uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo, proceder al recuento y a su inventario.

En coordinación con el servicio de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el servicio.

En coordinación con el personal asistencial y sanitario, controlar el buen estado de los alimentos que los usuarios tengan en las habitaciones.

En los centros donde las comidas se realicen mediante conciertos con terceros, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Supervisar el buen funcionamiento de los servicios contratados en su ámbito competencial.

Vigilar el cumplimiento de la tarea profesional del personal a su cargo, así como el de su higiene y uniformidad.

Suministrar ropa de trabajo al personal y material a las personas a su cargo.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, excepcionalmente y por un tiempo limitado, colaboran en las actividades propias del personal a su cargo.

Comunicar a su responsable inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo que se regule en la normativa vigente.

Cocinero/a

Como responsable del servicio y de acuerdo con su superior/a inmediato/a, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico o nutricionista. Cumplimiento estricto de la normativa sanitaria vigente.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Preparar los menús según lo establecido ajustándose siempre a las indicaciones que, por escrito, se pasen desde el área social y sanitaria o nutricionista. Vigilancia especial de las dietas.

Disponer entre el personal de cocina, el montaje de los carros con los menús elaborados.

Cuidar la calidad y la presentación de menús.

Ajustar la cantidad a aquello prescrito por el personal médico.

Recepción de los alimentos, almacenaje, supervisando la cantidad y la calidad.

Presentar los pedidos al/la coordinador/a de servicios generales o gobernante/a, llevando a cabo su gestión cuando así esté previsto.

Supervisión, juntamente con su inmediato/a superior/a, de datos económicos derivados de la gestión de víveres cuando así esté previsto.

Vigilar diariamente la caducidad de los alimentos y su correcta distribución en las cámaras frigoríficas, según las características de cada alimento y de acuerdo con la normativa establecida por la autoridad sanitaria.

Guardar las muestras de menús que se cocinan diariamente de acuerdo con la normativa vigente.

Supervisar igualmente que la maquinaria y utensilios que haya en la cocina estén limpios.

Organizar, supervisar y controlar la limpieza, el mantenimiento y el orden de las instalaciones, equipamientos y utensilios gastronómicos. Cuando sea necesario, participará en las tareas de limpieza.

Tener cuidado del correcto uso y estado de los utensilios y maquinaria de cocina.

Controlar y supervisar las basuras según las normas vigentes.

Trasladar residuos hasta el lugar indicado dentro del centro para su futura evacuación.

Emplatar los menús a las horas de las comidas.

Colaborar en su ámbito funcional, a petición del equipo técnico, en aquellas necesidades educativas de las personas usuarias, relacionadas con su profesión.

Comunicar a su superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea.

Vigilar la correcta uniformidad de todo el personal de cocina, así como del cumplimiento de las medidas higiénicas adecuadas.

Control y registros de higiene alimentaria mediante la observación de riesgos de contaminación de los alimentos, según su envasado y su manipulación en base al sistema preventivo APPCC y a las operaciones realizadas.

Vigilancia especial en los alimentos que contengan alérgenos según la legislación vigente.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Grupo 3

Personal cualificado

Oficial administrativo

Es el personal que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Realizar trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Oficial de mantenimiento

Es responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro y programa el trabajo a realizar coordinando y controlando el trabajo realizado por las firmas externas contratadas cuando así esté previsto en el protocolo de actuación del centro.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Realizar las operaciones definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollen y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites que se exijan.

Elaborar planes de mantenimiento preventivo y correctivo en las instalaciones, equipos, vehículos e infraestructuras del centro, controlando y/o ejecutando las revisiones periódicas de los diferentes elementos de la infraestructura del centro.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidas en la legislación vigente o las que en un futuro puedan establecerse.

Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute el personal de firmas ajenas al centro.

Mantener en adecuado estado de limpieza y funcionamiento la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que correspondan.

Tener control de montaje, funcionamiento y desmontaje de tarimas, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etc., que sean necesarios para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los/las oficiales de los servicios técnicos, y como encargado/a de este departamento, hacerse responsable directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los comunicados de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo, dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Técnico/a en informática

Es el personal técnico que tiene a su cargo el control y el desarrollo de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un sistema informático, equipos, así como responsabilidad de equipo de análisis de aplicaciones y programaciones.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Resolución de problemas de análisis.

Programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los ordenadores.

Funciones de reparación y mantenimiento de los equipos informáticos que tiene a su cargo.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en caso de que sea necesario.

Ayudante coordinación SAD

Es el personal encargado de realizar el trabajo bajo la supervisión del/la coordinador/a.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Realizar el cuadrante de incidencias (suplencias de auxiliares).

Comunicación y avisos telefónicos con auxiliares de ayuda a domicilio, personas usuarias y personal técnico de la entidad contratante.

Recogida de datos para la facturación y la productividad.

Realización y distribución de los instrumentos de registro adecuados al servicio.

Comunicar a su inmediato/a superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la titulación o habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

TASOC

Es el personal técnico en actividades socioculturales que debe realizar su actividad en coordinación con otros profesionales dentro del plan de cuidados y atención al personal usuarios, interviniendo, organizando y ejecutando de forma cualificada en actividades culturales, sociales, educativas y recreativas.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Conocer, proponer y hacer operativos los procesos de intervención cultural en sus vertientes de gestión y educativa.

Establecer relaciones entre los ámbitos culturales y educativos con los procesos sociales y económicos.

Acceder a las fuentes de información y procedimientos para obtener recursos necesarios y poner en marcha procesos culturales.

Coordinación con profesionales de distinta cualificación a la hora de diseñar e implementar estrategias de intervención cultural.

Ejecución y realización de presupuestos de proyectos y programas variados, así como realización de los informes y evaluaciones pertinentes.

Realización de programas y proyectos específicos.

Fomentar el desarrollo integral de las personas usuarias mediante la acción lúdico-educativa.

Desarrollar y ejecutar las distintas técnicas de animación, individuales y/o grupales, que impliquen a las personas usuarias en la ocupación de su tiempo libre y promover así su integración y desarrollo personal y grupal.

Motivar a las personas usuarias frente la importancia de su participación para conseguir su integración y relación positiva con el entorno. Responsabilidad ante cualquier incidencia que se produzca, en cualquier tipo de trabajo propio o del personal de animación sociocultural. Reuniones periódicas con el resto del equipo, así como con responsables de los diferentes centros donde se realice el trabajo de animación cultural.

Coordinar el voluntariado y alumnos en prácticas de animación sociocultural.

Realizar actividades de docencia, charlas y ponencias que guarden relación con esta categoría profesional.

Participar en el plan general de actividades y presupuestos de los diferentes centros.

Coordinar grupos de trabajo, actividades y presupuestos de animación sociocultural.

Comunicar a su inmediato/a superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la titulación requerida y/o experiencia para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en normativa vigente.

Grupo 4

Personal auxiliar

Auxiliar administrativo

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida y dependiendo de los órganos directivos del centro realiza funciones básicas de administración.

Desarrollará las funciones que le sean solicitadas y que tengan relación con su titulación y/o experiencia, habilitación o competencia profesional.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Auxiliar de mantenimiento

Es el personal que realiza las operaciones de apoyo a las funciones o tareas propias de su área o que le sean encomendadas por su superior.

Desarrollará las funciones que tengan relación con su habilitación o competencia profesional.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Conductor/a

Es el personal que realiza los trabajos propios de su especialidad en relación con los vehículos automóviles al servicio de los centros.

Desarrollarán las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional.

Mantener en buen estado el vehículo bajo su responsabilidad, realizando su mantenimiento y aquellas reparaciones básicas para las que no sea necesaria la intervención de un especialista.

Transportar a las personas usuarias cuando y donde se considere oportuno siguiendo las indicaciones de la dirección del centro y respetando en todo caso la normativa vial vigente en cada momento.

Comunicar a su inmediato/a superior/a las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus funciones.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Telefonista/Portero/a/Recepcionista

Es el personal cuyas funciones consisten en la recogida y reparto de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional.

Colaborar con el personal en las tareas de apoyo a otros profesionales cuando estos lo requieran.

Cumplimentar y remitir las incidencias referentes a la entrada y salida del personal en el centro durante su jornada laboral.

Realizar tareas informáticas básicas a nivel de usuario.

Archivar las peticiones de salida o retraso en la llegada de personas usuarias, según se contempla en el reglamento de régimen interno del centro.

Ayudar a las personas usuarias que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Mantener el régimen establecido por la dirección para el acceso de usuarios y visitantes a las distintas dependencias de la institución.

Recepcionar los comunicados de avería y trasladarlos al servicio de mantenimiento.

Tener a su cargo dentro de la institución a los usuarios que vayan a ser objeto de traslado.

Registrar y supervisar las entradas y salidas del centro, ya sea de personas usuarias y sus familiares, acompañantes, proveedores y personal del centro fuera de su jornada laboral.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Gerocultor/a

Es el personal que, bajo la dependencia de la dirección del centro o persona que se determine, tiene como función principal la de asistir y cuidar a las personas usuarias en las actividades de la vida diaria que no puedan realizar por sí mismas y efectuar aquellas realizaciones profesionales encaminadas a su atención personal y la de su entorno.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación habilitación o competencia profesional de acuerdo con los protocolos establecidos.

Proporcionar apoyo al equipo interdisciplinar en la recepción y acogida de las nuevas personas usuarias colaborando en la adecuación del plan de cuidados individualizado.

Realizar intervenciones programadas por el equipo interdisciplinar dirigidas a cubrir las expectativas de la vida diaria.

Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actividades preventivas, ocupacionales y de ocio.

Mantener la higiene personal de las personas usuarias.

Realizar la limpieza del botiquín y de su contenido, así como del resto de material de índole sanitaria o asistencial.

Proporcionar y administrar los alimentos al residente facilitando la ingesta en aquellos casos que así lo requieran.

Ocuparse de la recepción, distribución y recogida de los alimentos en la habitación de la persona usuaria.

Realizar los cambios de postura y aquellos servicios auxiliares que de acuerdo con su preparación técnica le sean encomendados.

Colaborar con el servicio de enfermería en la realización de los cambios posturales de las personas en cama y en las actuaciones que faciliten su exploración y observación.

Colaborar con el residente en su preparación para un traslado, efectuando actuaciones de acompañamiento, vigilancia y apoyo.

Colaborar con el personal sanitario en la administración de la medicación.

Colaborar bajo la supervisión de la enfermera en el cuidado de residentes colostomizados y con sondas, así como en la administración de alimento mediante jeringuilla.

En ausencia del enfermero podrá hacer la prueba de glucosa, utilizar la vía subcutánea para administrar insulina y heparina a los usuarios, siempre y cuando la dosis y el seguimiento del tratamiento se realice por parte del personal médico o de enfermería.

Acompañar al usuario o usuaria en la realización de actividades para facilitar el mantenimiento y mejora de las capacidades físicas y motoras, así como en la realización de actividades programadas, ya sean para citas médicas, excursiones, gestiones, etc., facilitando la participación activa de la persona usuaria en las mismas.

Colaborar en la aplicación de técnicas de prevención de accidentes, de acuerdo con los protocolos establecidos y con las indicaciones del superior responsable.

Colaborar con el TASOC en la animación y dinamización de la vida diaria de la institución.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Ayudar al usuario y usuaria en la realización de las actividades y ejercicios de mantenimiento, siguiendo las orientaciones de los profesionales competentes.

Sin que en ningún caso suponga la sustitución del personal contratado específicamente para la limpieza habitual, podrá realizar la limpieza y la higiene de utensilios, ropa y estancias, cuando en el servicio existan circunstancias que así lo requieran.

Dar apoyo y estimular la comunicación de las personas usuarias favoreciendo su desarrollo diario y su relación social.

Colaborar con el equipo interdisciplinar en la integración de los familiares de las personas usuarias en la vida del centro.

Guardar absoluto silencio sobre la patología y el plan de cuidados individualizado del personal usuario, así como de cualquier asunto referente a su intimidad, y siempre actuará en coordinación y bajo la responsabilidad de profesionales de los que dependerá directamente.

Efectuar la limpieza y el mantenimiento de los utensilios de los usuarios, colaborar en mantener ordenadas las habitaciones, recoger la ropa, llevarla a la lavandería, encargarse de la ropa personal de los usuarios y hacer las camas en función de las necesidades de cada usuario de acuerdo a los criterios de calidad establecidos, con la lencería limpia, ausencia de arrugas y humedad, en la posición adecuada, con especial atención a los pliegues corporales y otras zonas de especial riesgo, respetando la intimidad del usuario.

Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios/as. Observar y registrar en el libro de incidencias cualquier cambio de comportamiento y/o físico detectado.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Auxiliar SAD

Es el personal que tiene por objeto atender, en el propio domicilio o entorno, y siguiendo las pautas de actuación y cuidados indicados por la coordinación del servicio.

Desarrollará las funciones que se detallen a continuación, así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su titulación, habilitación o competencia profesional.

Se entienden por actividades de atención personal las siguientes.

La limpieza e higiene personal, habitual o especial, el arreglo personal y ducha y/o baño, incluida la higiene bucal.

Ayuda personal para el vestido, calzado y la alimentación.

Transferencias, traslados y movilización dentro del hogar.

Actividades de la vida diaria necesarias en la atención y cuidado del usuario.

Estimulación y fomento de la máxima autonomía y participación de las personas atendidas en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

En personas con un alto riesgo de aparición de úlceras por presión, prevenirlas mediante una correcta higiene, cuidados de la piel y cambios posturales.

Ayuda en la administración de medicamentos que tenga prescritos la persona usuaria.

Cuidados básicos a personas incontinentes.

Ayuda para la indigestión de alimentos.

Fomento de la adecuada utilización de ayudas técnicas y adaptaciones pautadas.

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.

Avisar al coordinador/a correspondiente acerca de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.

Se entienden por atención a las necesidades del domicilio las siguientes:

Mantenimiento de limpieza o ayuda a la limpieza de la vivienda, excepto en casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.

Preparación de alimentos en el hogar o su traslado al domicilio.

Lavado a máquina, planchado, repaso y organización de la ropa dentro del hogar.

Apilamiento de la ropa sucia y traslado en su caso para la posterior recogida por el servicio de lavandería.

Adquisición de alimentos y otras compras de artículos de primera necesidad por cuenta de la persona usuaria.

Tareas de mantenimiento básico habitual de utensilios domésticos y de uso personal que no requieran el servicio de un especialista (cambio de bombillas, cambio de la bolsa de la aspiradora, sustitución de pilas).

Apoyo familiar i relaciones con el entorno. Se incluyen dentro de este tipo de actividades las siguientes:

Compañía para evitar situaciones de soledad y aislamiento.

Acompañamiento fuera del hogar para hacer posible la participación de la persona usuaria en actividades de carácter educativo, terapéutico y social.

Facilitar actividades de ocio en el domicilio.

Apoyo y acompañamiento para la realización de trámites de asistencia sanitaria y administrativos.

Desarrollo de la autoestima, la valoración de uno mismo y los hábitos de cuidado personal, evitando el aislamiento.

Potenciar y facilitar hábitos de convivencia y relaciones familiares y sociales.

Fomentar estilos de vida saludables y activos.

Apoyo y seguimiento de las pautas prescritas ante situaciones de conflicto que se puedan generar en el seno de la familia.

Cuidado y atención de los menores, tanto en el entorno del hogar como en acompañamiento a centros escolares, de ocio, sanitarios y otros.

Dispondrán de la habilitación requerida y/o experiencia precisa para el desarrollo de sus funciones en función de lo regulado en la normativa vigente.

Grupo 5

Personal auxiliar servicios

Personal limpieza y lavandería/planchado

Es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo del/la gobernante/a o la dirección realiza funciones de limpieza, lavado y planchado.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional:

Realizar las tareas propias de comedor-office, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Realizar las funciones propias de lavandería, lencería, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de las personas usuarias y del centro, y dar el mejor uso a los materiales.

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, baño, ventanales y balcones, mobiliario, etc.) procurando ocasionar las menores molestias a las personas usuarias.

Mantener siempre limpia y a punto la ropa de las personas usuarias, tanto la personal como la ropa de cama, toallas, etc., así como su recogida, clasificación y reparto posterior.

Comunicar a su mando inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de sus tareas.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Deben disponer de la habilitación requerida y/o experiencia necesaria para el desarrollo de sus funciones en función de lo que regula la normativa vigente.

Ayudante de cocina

Es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo del/la Cocinero/a desarrollará las funciones que se detallan a continuación así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional:

Realizar la preparación de los alimentos para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno, así como su limpieza y la de los utensilios de cocina y comedor.

Deben disponer de la habilitación requerida y/o experiencia necesaria para el desarrollo de sus funciones en función de lo que regula la normativa vigente.

Ayudante oficios varios

Es el personal que trabaja a las órdenes de otros profesionales; procurara su formación profesional, poniendo todo su empeño en las tareas que le sean encomendadas.

Desarrollará las funciones que se detallan a continuación así como aquellas que le sean solicitadas y que tengan relación con las mismas y/o con su habilitación o competencia profesional:

Mantener en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento la maquinaria y los utensilios del centro.

Deben disponer de la habilitación requerida y/o experiencia necesaria para el desarrollo de sus funciones en función de lo que regula la normativa vigente.

Personal no cualificado

A extinguir.

Artículo 16

Ocupación

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, las modalidades de contratación serán las que en cada momento establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la siguiente:

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso a la ocupación y las condiciones de trabajo en lo que respecta a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para los que tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuyan a la competitividad de las empresas, a la mejora de la ocupación y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y a fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los criterios siguientes sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

Según lo que dispone el artículo 15.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de las cuales prevé expresamente la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo

máximo de 10 días desde su formalización.

Estabilidad en la ocupación

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de una mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el mismo Convenio tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos y durante toda la vigencia de este Convenio.

En el caso de empresas de nueva creación deberán alcanzar los porcentajes siguientes:

A la finalización del primer año de actividad, el 60%.

A la finalización del segundo año de actividad, el 80%.

En consecuencia, los porcentajes máximos de contratación temporal, en cualquiera de las modalidades previstas en el mismo Convenio, serán del 20%, a excepción del primer año de actividad en el caso de las empresas de nueva creación que será del 40%. Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, en prácticas y para la formación y el aprendizaje.

Para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos por sustitución de personal.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en este apartado, hay que tomar como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior.

Contrato indefinido: es el que concierne sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, con cualquier modalidad de contratación, el personal que no hubiese estado dado de alta a la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el periodo de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un periodo de 24 meses hubiera sido contratado durante un periodo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo que dispone este apartado no es aplicable a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Este apartado no es aplicable para la utilización de contratos formativos, de relevo o interinidad.

Contrato eventual que se concrete para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 5.1.b. del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan estas causas. Si se suscribe en un período inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando transitoriamente aumente el grado de dependencia de las personas atendidas, usando cualquiera de la escala de valoración reconocidas por la correspondiente administración pública, o cuando la ocupación de la residencia o centro exceda el 75% de su capacidad máxima autorizada.

Respeto los servicios de ayuda a domicilio, será personal eventual aquel que haya estado contratado por las empresas con ocasión de presentar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de personas usuarias de teleasistencia y/o servicios asistenciales a causas de las variaciones que este sector comporta, a la alza o a la baja, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Contrato de prácticas: No será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% el primer año i el 95% el segundo de la categoría para la cual se contratan para estas modalidades, sin que, en ningún caso, sea inferior al salario mínimo interprofesional en la proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y aprendizaje: No será inferior a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones por estos contratos serán del 80% el primer año y el 95% los dos años siguientes, de la categoría para la formación son contratados, sin que, en ningún caso, sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

La Comisión paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que ha de tener el personal contratado mediante las modalidades de prácticas y para la formación y aprendizaje, y velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/93 del 29 de diciembre de 1993, referente a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contrato de obra o servicio determinado: Las contrataciones celebradas bajo la ampara de este contrato han de suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abaste el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo y el espacio, aunque su durada sea incierta, la ejecución agote tanto la prestación como la obra o servicio del cual se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por el cual se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se usará este modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser usada para formalizar contratos de trabajo como consecuencia de contratos con administraciones públicas de carácter temporal y determinadote. Estos contratos no podrán ser usados en los casos de suspensión de contratos por las causas del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido en la Ley del Estatuto de los trabajadores, ni por vacaciones.

Para la aplicación del contrato por obra o servicio determinado, se tendrán en cuenta las especificaciones siguientes:

a. El contrato tendrá que especificar detalladamente la obra o el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio contratado por la empresa por un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la presentación de un determinado servicio a una o varias personas usuarias concretas. Tendrá que constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b. Las personas sujetas a esta modalidad de contratación permanecerán en su lugar de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que, en caso de pérdida de la contracta o el servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 64 de este Convenio o el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido en la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Contrato a tiempo parcial: El contrato tendrá que formalizar necesariamente por escrito, teniendo que constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, salvo las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en este caso la duración mínima será de 8 horas semanales.

El personal vinculado a su empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial no indefinido no podrá hacer horas complementarias, ni extraordinarias.

Cuando por las circunstancias propias del servicio se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempo de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias que podrán realizar los contratados de forma indefinida, no podrá exceder el 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este Convenio.

Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes a esta, hasta un 20% de las horas no consumidas podrán ser transferidas por la empresa al trimestre siguiente, para su posible realización en el mismo, una vez efectuadas las horas complementarias correspondientes en este trimestre. En ningún caso se podrá transferir en un trimestre las horas ya transferidas desde el trimestre anterior.

Las horas complementarias, cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso, el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora a la realización de horas complementarias fuera del

CVE-DOGC-B-21355003-2021

horario correspondiente a su turno de trabajo (mañanas, tardes o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias debe respetar, en cualquier caso, los límites de jornada y descanso determinados en este Convenio.

Para posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa debe informar la representación unitaria o sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores y trabajadoras de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de forma que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o por el incremento del tiempo de trabajo de personal a tiempo parcial.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de aquella naturaleza que haya en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hayan prestado servicios como tales a la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que haya en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud tendrá que ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el suscrito por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, una reducción de su jornada de trabajo.

Contrato de relevo: Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de paro o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente.

Medidas contra la discriminación por edad: Las partes firmantes se comprometen a dar soporte de acceso y permanencia a personas mayores de 45 años en la ocupación.

Artículo 17

Observatorio sobre ocupación y análisis del sector

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación de la misma, la cantidad y calidad de ocupación que se genera. Se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del sector.

Sin perjuicio de la información necesaria que este observatorio pueda pedir a fin de rellenar los informes previstos, él mismo se podrá dirigir a la comisión paritaria del Convenio para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos sobre ocupación, tanto en su volumen como en los modelos de contratación celebrados.

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

Artículo 18

Plantillas

Se realizarán contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de ratios de personal establecidos en la normativa. En cualquier caso, garantizando la calidad de asistencia al usuario/a.

Sin perjuicio de la información a que tienen derecho para desarrollar las funciones que establece el artículo 64 de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y el 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, la representación unitaria o sindical del personal tendrá acceso anual a los datos agregados de la plantilla de personal de cada empresa, con la especificación del número total de personas que comprende cada una de las categorías profesionales, diferenciados por centros de trabajo y género.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

En relación con la información a que hace referencia el párrafo anterior, la representación unitaria o sindical del personal observará las normas que sobre secreto profesional se han establecido para las personas que componen los comités de empresa en el artículo 65 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El 2% de personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores y trabajadoras, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solo se puede sustituir esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el supuesto que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado de prevención.

Para las empresas que concurren a ofertas públicas concediendo la gestión del servicio, materializadas por contrato administrativo o figura similar, el porcentaje del 2% a que hace referencia el párrafo anterior, será de aplicación al personal de la plantilla natural y estructural propia de la empresa, sin considerar el gestionado transitoriamente por la concesión, ni para el 2%, ni para las medidas alternativas legalmente establecidas.

Artículo 19

Periodo de prueba

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, el periodo de prueba será en cada momento el que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es el siguiente:

Se establece un periodo de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, de acuerdo con el que regula el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, de:

Grupo 1: Seis meses.

Grupo 2: Cuarenta y cinco días.

Grupo 3: Treinta días.

Grupo 4: Treinta días.

Grupo 5: Quince días.

El periodo de prueba tendrá que ser pactado por escrito y, durante la vigencia de este, las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a ninguna indemnización.

Artículo 20

Ingreso y provisión de vacantes

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna: Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes, el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra con este procedimiento, se ampliará la oferta al ámbito provincial de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a estas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el lugar que en este momento ocupe. Para lo cual, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzcan, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Quedan excluidos de este procedimiento los lugares de confianza de la empresa.

2. Convocatoria externa: Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, teniendo que superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Estas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Una persona representante del personal participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el

procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 21

Ceses a la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa tendrá que notificar a la misma por escrito con la antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo 1: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 3: Un mes.

Grupo 4: Veinte días.

Grupo 5: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo a que pertenezca, tendrá que preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuera de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo a que pertenezca, será de 14 días.

La carencia 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 está obligada a justificar la recepción de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

Artículo 22

Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional

En aplicación de aquello establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de movilidad funcional tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, excepto por razones técnicas u organizativas y circunstancias excepcionales que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, según la clasificación profesional establecida en el artículo 14. El empresario tiene que comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores, en conformidad con el artículo 39.2 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y el trabajador/a recibirá durante ese tiempo el salario correspondiente a su categoría profesional de origen.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y las jornadas que las realice. En el caso que la titulación sea un requisito indispensable, no se podrán asignar estos trabajos de superior categoría, salvo que se tenga dicha titulación. Cuando se realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria durante un periodo superior a seis meses en un año u ocho durante dos años, se consolidará el ascenso si hay vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 23

Cambio de turno

Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor puntuación, basándose el baremo redactado en el anexo II, así como los trabajadores y trabajadoras que por circunstancias personales tengan que conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos. Este baremo podrá completarse por la representación unitaria o sindical del personal en las diferentes empresas afectadas por este Convenio colectivo, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 24

Movilidad geográfica

En aplicación de aquello establecido en el artículo 84.4 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, la movilidad geográfica será en cada momento la que establezca el mencionado Convenio marco Estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la siguiente, adaptada al ámbito funcional de presente Convenio colectivo: El personal, excepto los que han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo diferente, de la misma empresa, que exija cambios de residencia fuera de la provincia o comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuera inferior a 50 km o salvo que haya razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Capítulo IV

Formación profesional

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de formación tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

Artículo 25

Principios generales

En conformidad con el que prevé el artículo 23 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el mismo Convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes de este Convenio u otros organismos.

Artículo 26

Objetivos de la formación

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

Adaptar a titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles a la categoría y puesto de trabajo que se ocupe.

Especializar, en sus varios grados, algún sector o materia del propio trabajo.

Facilitar y promover la adquisición por parte del personal de títulos académicos y profesionales y los certificados de profesionalidad.

Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de calificación.

Conocer idiomas nacionales y extranjeros.

Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.

Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención

de Riesgos Laborales.

Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de calificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, si procede, de los futuros certificados de profesionalidad.

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 27

Desarrollo de la formación

1. Se constituirá una comisión sectorial de formación continua en el ámbito del presente Convenio, de carácter paritario, y formada por las organizaciones firmantes del Convenio, que fijará las prioridades que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 25 del mismo Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y del cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y manera que se determine. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad.
2. La formación de personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas tienen que facilitar el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.
3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral. La formación obligatoria, si es fuera de la jornada laboral, será compensada con el tiempo invertido.
4. El personal de la empresa y especialmente el que ejerza puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su pleno apoyo al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades de la misma y en el área de su competencia.
5. El personal de la empresa podrá presentar a la representación unitaria o sindical del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.
6. La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.
7. Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quienes esté ocupando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 28

Coste de la formación

Los planes de formación profesional se financiarán a través de los canales siguientes:

1. Los planes de formación aprobados por la comisión sectorial de formación del Convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, o el cual lo sustituya. Las empresas, grupos de empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, afectadas por el presente Convenio colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en el mencionado acuerdo.
2. Los planes de formación organizados por las asociaciones firmantes del Convenio colectivo en colaboración con la comisión sectorial para la formación. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de personal en estos cursos.

Capítulo V

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 29

Salud laboral

En aplicación de aquello establecido en el artículo 84.4 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales serán en cada momento las que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente son las siguiente, adaptadas al ámbito funcional del presente Convenio colectivo:

1. Principios generales

En conformidad con la cual dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este derecho supone la existencia del 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 y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una manera particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

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

2. Participación del personal

2.a. Delegados y delegadas de prevención: Los delegados y delegadas de prevención son, por un lado, la base sobre la cual se estructura la participación de personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de la otra, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas han de facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán recogidas en el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será aplicable lo que disponga el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, i en el artículo 65.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b. Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán regidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo, justificando la

CVE-DOGC-B-21355003-2021

necesidad urgente de la reunión.

2.c. Se constituirá una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud laboral en el ámbito del presente Convenio, compuesta por representantes de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales firmantes del Convenio, que tendrá las siguientes competencias:

Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños en la salud e implantación de la actividad y las gestiones preventivas en el ámbito del presente Convenio.

Elaborar propuestas de actuación para poder llevar a cabo acciones que actúen sobre los déficits y problemas detectados.

Elaborar planes de actuación para las empresas de alta accidentabilidad del sector.

Elaborar planes de formación específica para el personal.

Elaborar y difundir criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de información y formación y prevención de la salud.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo a petición de las partes.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas al Gobierno de la Generalidad de Cataluña para llevar a cabo planes de actuación.

En el marco del presente Convenio, las partes se podrán dotar de asesores con la finalidad de llevar a cabo las funciones anteriormente indicadas.

Elaborar un estudio de cargas de trabajo de cada uno de los grupos profesionales de este Convenio.

Los miembros de esta comisión elaboraran un reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 30

Drogodependencias

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De aquí que se estime conveniente incluir en este Convenio, con la excepción a lo que se refiere el consumo de tabaco para el que se estará a lo que disponga la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en la vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva: Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial: Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

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

Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical, o sino 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.

La Comisión paritaria debe concretar las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que se aplicará con efectos de la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 31

Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical el personal, los supuestos donde 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 el resto de personal 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 preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

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 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 cuales haya sido sometido.

4. 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.

5. 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) conlleven 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32

Medidas de emergencia

Según el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la parte empresarial, teniendo en cuenta la dimensión y la actividad de la empresa, así como la presencia de las personas atendidas, en el caso de las residencias, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas usuarias y personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, si es necesario, su correcto funcionamiento. El mencionado personal debe tener la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de manera que quede garantizada su rapidez y eficacia.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente administración autonómica para los centros de atención para mayores.

Artículo 33

Gestión y protección medioambiental

La defensa de la salud en los puestos de trabajo no puede ser eficaz si al mismo tiempo no asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medioambiental de las actividades laborales y no incluye la defensa del entorno. Por tanto, es necesario evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones de la misma sobre este.

Esta responsabilidad exige que las empresas establezcan y pongan en práctica políticas, objetivos y programas en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medioambiental, por lo cual hay que adoptar una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

Artículo 34

Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar por lo menos dos uniformes, incluyendo una pieza de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir uniformados al exterior), así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los cuales se encontrarán el calzado y los guantes homologados que sean necesarios. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Los uniformes y el calzado se sustituirán en todo caso cuando sea necesario por su deterioro.

Artículo 35

Protección a la maternidad

Si, después de efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el Comité de seguridad y salud laboral, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a este riesgo. Cuando la adaptación no fuera posible, o a pesar de la adaptación las condiciones del puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta tiene que ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el caso de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso por la Mutua de ATMP o el INSS, según corresponda, de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo que prevé el artículo 45.1.e del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

Artículo 36

Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo que dispone la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos que prevé el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubieran formalizado contratos de interinidad para sustituir trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que estas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI

Jornada

Artículo 37

Jornada y horario de trabajo

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y artículo 6 del Convenio marco estatal, la jornada máxima anual de trabajo será en cada momento la que establezca el mencionado Convenio marco estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la que consta en este artículo, adaptada al ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Igualmente, en aplicación de lo establecido en artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de la jornada y tiempo de trabajo tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia.

1. Normas comunes

Se establece una jornada máxima anual de 1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, salvo en el servicio de ayuda a domicilio, la jornada máxima será de 1.755 horas. La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje de del 10%.

Las dos jornadas máximas anuales serán consideradas en cómputo semestral.

Se entiende por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos periodos.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa o su proporción sobre la base de la jornada especificada en el contrato a tiempo parcial, salvo que haya un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con el personal), siempre respetando la jornada máxima anual que este Convenio establece.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

En el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa un calendario laboral con turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente. Todo esto, previa negociación con la representación unitaria o sindical del personal, librando una copia, con una semana de antelación, a la representación unitaria o sindical del personal para su exposición en el tablón de anuncios.

La empresa debe facilitar, en la medida de lo posible, cambios de turno a los trabajadores para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda las seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos de duración, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Los días en los que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efecto del cómputo anual, sin que estos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada ni, por ellos mismos, excesos de jornada.

Por cada jornada realizada en día festivo se disfrutará de un descanso compensatorio de un día laborable, que no será considerado como tiempo de trabajo, respetando el número total de horas efectivas señaladas en este Convenio.

La jornada a tiempo parcial será continuada, a excepción de las realizadas los sábados, domingos, festivos y jornadas especiales que podrán ser partidas. Cuando las jornadas sean partidas tendrán una duración mínima de 24 horas semanales.

Con independencia de esta suspensión se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical el personal, siempre respetando criterios legales y convencionalmente establecidos.

2. Normas especiales para el servicio de ayuda a domicilio

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Para los que presten sus servicios en ayuda a domicilio, la jornada laboral tendrá las siguientes características específicas:

A. Tendrán la consideración de trabajo efectivo tanto las horas que se dediquen a la asistencia en el domicilio de la persona usuaria como las empleadas en desplazamientos entre servicios realizados consecutivamente, así como las que se dedican a funciones de coordinación y control.

B. La prestación de servicio tendrá lugar en horario diurno, excepto en aquellas establecidas con el fin de atender servicios nocturnos.

C. El descanso semanal se hará sábados y domingos, excepto las jornadas establecidas para la atención en tales días.

D. 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 por la mañana, sin perjuicio que la jornada de trabajo de días laborables sea de lunes a sábado.

E. En todo caso se respetará el descanso entre jornada y jornada según establece la Ley.

F. 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.

F.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 anual en este Convenio.

F.1.1: Jornadas continuadas: Las jornadas completas y continuadas tendrán como horario de entrada el comprendido entre las 7 horas y las 10 horas y como límite máximo de salida las 18 horas.

F.1.2: Jornadas partidas: Las jornadas completas y partidas se establecerán por pacto entre la empresa y el personal, que deberá de ser recogido en el propio contrato de trabajo o, si compete, 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 y partidas se realizarán en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas.

F.2: Jornadas a tiempo parcial: La jornada a tiempo parcial incluida en turno de mañana tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 7 y las 10 horas y como límite máximo de salida las 16 horas.

La jornada a tiempo parcial incluida en turno de tarde tendrá como horario de entrada el comprendido entre las 15 y las 18 horas y como límite máximo de salida las 22 horas.

La jornada a tiempo parcial destinada a la prestación de servicios los sábados, domingos y festivos, se realizará en horario diurno, es decir entre las 7 y las 22 horas, salvo aquella establecida con el fin de atender servicios nocturnos y sin perjuicio de lo que regula el artículo 13 del presente Convenio sobre contrataciones.

F.3: Jornadas especiales: Podrán realizar jornadas especiales para la atención de servicios nocturnos, privados, rurales o cualquiera 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 cual se encuentre identificado claramente el servicio o servicios a prestar.

Cuando los servicios especiales descritos en el primer párrafo de este artículo tengan carácter estable, el contrato podrá ser indefinido.

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

G.

G.1. Dadas las peculiares características del servicio de ayuda a domicilio en el cual hay un alto porcentaje de contratación a tiempo parcial, las empresas, preferentemente, tenderán a la ampliación de la jornada de trabajo con el personal cuya jornada sea inferior al 100% de la establecida en el Convenio con tal de suplir la jornada que dejen vacante, que causen baja a la empresa o se encuentren en situación de IT o vacaciones.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

G.2. No obstante lo anterior, en el momento en el que el personal en estas situaciones se reincorpore a su puesto de trabajo, el personal del cual la jornada hubiese sido ampliada volverá a su situación original.

G.3. Así mismo se procederá de la manera que establece el punto G.1 cuando por la asignación de nuevas personas usuarias haya vacantes a cubrir.

G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha límite para la regularización será la de la finalización del tercer mes siguiente a cada semestre natural.

Para conseguir la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofrecerá al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazo, la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical el personal la situación en lo que respecta al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 35 y 36 del presente Convenio.

Las implicaciones derivadas de esta regularización no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en la medida que entren dentro de la dinámica cotidiana del servicio.

Artículo 38

Descanso semanal

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación del descanso semanal tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Este descanso debe coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana. En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio meritado por haber trabajado durante un día festivo.

Con independencia de lo que se establece anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, si no, el personal.

Artículo 39

Vacaciones

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de vacaciones tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

El periodo de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta y cuatro días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos de quince días, no pudiendo realizarse más fracciones, salvo acuerdo entre la empresa y el personal y contando con la aprobación de la representación unitaria o sindical, respetando siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. El personal que fraccione las vacaciones en dos o más periodos solo tendrá prioridad de elección en uno de estos periodos. A este efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si la vuelta de las vacaciones coincide con el día libre, este se tiene que respetar, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo

caso, con un mínimo de dos meses de su inicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta de la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le corresponda, al acabar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

A partir de 1 de enero de 2017 la retribución correspondiente al período de disfrute de vacaciones vendrá determinada por la suma de salario base, y en su caso plus antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus nocturno del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables (plus nocturnidad del personal que no está en turno fijo de noche, plus de domingos y festivos, plus de festivos especiales y plus de disponibilidad) recogidos en la tabla de retribuciones correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Podrá acordarse, con la representación unitaria o sindical del personal, abonar en el período de disfrute de vacaciones la retribución correspondiente a los complementos variables que el personal habría percibido en tal período en el caso de no disfrutar de vacaciones en el mismo, siempre que la misma no sea inferior al promedio antes referido.

También puede pactarse con la representación unitaria o sindical del personal del abono de la parte de la retribución en vacaciones correspondiente al promedio de los complementos variables en una única paga dentro del año natural, preferentemente a la finalización del disfrute del período vacacional.

Capítulo VII

Estructura retributiva

Artículo 40

Estructura retributiva

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de la estructura retributiva y de salarios (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos) tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo I por cada tres años de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica, según anexo I. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones para el personal con turno fijo de noche.

D) Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, salvo para aquel personal contratado específicamente para domingos o festivos, tendrán una retribución según anexo I. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

E) Plus de disponibilidad: Se podrán establecer turnos de disponibilidad, voluntarios, que tendrán una retribución específica por turno, según anexo I.

F) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 42 y anexo I.

G) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso estas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de seis meses o cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical.

H) Gastos de desplazamiento: La empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando:

A requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

La propia naturaleza del servicio y organización del trabajo impliquen la necesidad de utilizar medios de transporte para su prestación. Ello especialmente en los desplazamientos entre servicios de tipo rural o semirural y durante su cumplimentación por cualquier trabajador o trabajadora.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

Abonando a 0,18 € por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo. En todo caso, los importes derivados no se cotizarán en la medida en que no superen el importe por kilómetro legalmente establecido.

Artículo 41

Tabla de retribuciones

Se anexa al presente Convenio las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2021.

Artículo 42

Horas extraordinarias

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las veinticuatro horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas tendrán la consideración de horas extraordinarias cuando, consideradas en cómputo semestral excedan de la jornada anual establecida de acuerdo con el primer párrafo del artículo 37.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación unitaria o sindical del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido en el anexo I, que ya incorpora el incremento retributivo acordado en el presente Convenio.

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual legalmente establecido.

Artículo 43

Festivos de especial significación

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de Navidad y Año Nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero. La retribución correspondiente a estos festivos especiales que hayan sido compensados con descanso en día distinto es la reflejada en las tablas salariales.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal por un solo turno de trabajo.

Si esos días caen en domingo, teniendo en cuenta que cada comunidad autónoma fija un día festivo sustitutorio, se percibe como festivo de especial significación y el sustitutorio según tabla salarial.

Artículo 44

Plus de disponibilidad

Las empresas voluntariamente podrán establecer turnos de disponibilidad que tendrán siempre carácter de voluntariedad por parte del personal. Aquel trabajador o trabajadora que voluntariamente se acoja a esta modalidad tendrá la obligación de estar localizable durante la jornada a fin de acudir a cualquier requerimiento que pueda producirse como consecuencia de una situación de urgencia específica. En ningún caso se podrán superar las horas establecidas en el turno a cubrir.

El personal está obligado a atender el teléfono móvil o aparato buscapersonas y a personarse en su lugar de trabajo o en el domicilio de la persona usuaria que se le indique, en el tiempo más breve posible, tiempo que será acordado en cada ámbito con la representación unitaria o sindical del personal. Será computado como tiempo de trabajo desde el momento que fue requerida hasta 30 minutos después de finalizado el servicio. En ningún caso podrá exceder de 30 minutos el tiempo que discurre desde que se produce el requerimiento hasta la presencia en el servicio requerido. Si el trabajador o trabajadora prevé que tardará más de 30 minutos en personarse, deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

En caso de avería del teléfono móvil o aparato buscapersonas, la persona trabajadora está obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa y a facilitar un número de teléfono en el que se les pueda localizar.

La fecha y duración de la disponibilidad será especificada en el cuadrante de trabajo elaborado por la empresa. En ningún caso el número de horas de disponibilidad podrá ser superior al 25% de la jornada establecida en el Convenio.

El tiempo de disponibilidad no se computará a efectos de jornada ordinaria. Se computará como horas extraordinarias el período que transcurre desde el requerimiento hasta treinta minutos después de la finalización del servicio. En ningún caso las horas extraordinarias realizadas en disponibilidad podrán superar el tope fijado en el artículo 42 del presente Convenio.

La representación unitaria o sindical del personal recibirá información de la empresa respecto de la realización de turnos de disponibilidad.

Artículo 45

Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

En caso de incapacidad temporal por accidente laboral y/o enfermedad profesional, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador o trabajadora perciba de la seguridad social hasta el 100% del salario, durante los veintiún primeros días de baja.

Artículo 46

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 47

Recibos de salarios

Es ineludible que se extiendan y entreguen los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones,

cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 48

Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en los artículos 11 y 63 del presente Convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, éste deberá notificarse a la Comisión paritaria de este Convenio, remitiendo junto a la notificación la siguiente documentación:

En su caso, documentación justificativa de la elección democrática de la Comisión ad hoc.

Actas de proceso de negociación.

Documentación económica justificativa.

Acuerdo de inaplicación.

Capítulo VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de licencias y excedencias tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

Artículo 49

Suspensión de contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento.

1. Permiso por nacimiento

Cada progenitor disfrutará del mismo período de suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas, siendo las primeras 6 semanas de obligatorio cumplimiento ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, y las cuales tendrán que disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes derivados del cuidado del menor.

La duración de la suspensión variará en los supuestos de parto múltiple y en los de hijo/a con discapacidad, de conformidad con lo previsto legalmente.

En caso de muerte de la madre biológica, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba estar hospitalizado después del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el recién nacido requiera, por

CVE-DOGC-B-21355003-2021

alguna condición clínica, hospitalización posterior al parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre en el centro hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. Permiso por adopción, guarda legal con finalidad de adopción y acogimiento.

Cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de 16 semanas, de las cuales las primeras 6 se disfrutarán de forma ininterrumpida y a tiempo completo, inmediatamente después de la resolución judicial por la que constituye la adopción o de la decisión administrativa de guardia con fines de adopción o acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. La suspensión de las 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión prevista para cada caso en este apartado, se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución de la constitución de la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir el ejercicio a otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la misma empresa, ésta podrá limitar su disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, pudiéndose disfrutar en períodos semanales de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del período transitorio. Estos se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Artículo 50

Licencias retribuidas

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. 15 días naturales en caso de matrimonio. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la normativa de parejas estables recogida en el libro segundo del Código Civil de Cataluña. Estos días se podrán disfrutar, a elección del trabajador, con posterioridad al hecho causante, durante como máximo doce meses después, y acumular el período de vacaciones, siempre que el/la trabajador/a lo pida con dos meses de antelación como mínimo. En caso de disfrute posterior, el derecho a disfrutar el permiso decaerá inmediatamente en caso de ruptura de la pareja de hecho, divorcio, separación o nulidad de matrimonio antes que se haya producido el disfrute.

B. 4 días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente. El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

C. 3 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización, el disfrute se puede realizar, incluso de forma

CVE-DOGC-B-21355003-2021

fraccionada por días, mientras dure la hospitalización. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

En caso del cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida y parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, por adopción o por acogimiento preadoptivo o permanente, se asimila a hospitalización la hospitalización domiciliaria o cirugía mayor ambulatoria, así como las estancias en urgencias que sean superiores a 24 horas. En este caso el permiso se disfrutará mientras dure la estancia en urgencias y tendrá una duración máxima de dos días.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

No obstante todo lo anterior, en los casos de hospitalización, el permiso regulado en el presente apartado finalizará por alguna de las dos siguientes causas:

El transcurso de 3 días de hospitalización sin alta médica, o 5 en su caso.

El alta médica antes de que transcurran dichos 3 días o 5 en su caso.

D. 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de reposo domiciliario, el inicio se puede flexibilizar y el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, mientras dure el reposo domiciliario. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

E. 1 día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

G. A los permisos necesarios 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 eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

H. La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deben realizarse durante la jornada laboral.

I. Por el tiempo indispensable durante 3 veces al año para acompañar al hijo/a la hija a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa de la persona trabajadora a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.

J. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo 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.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

K. Por adopción o acogimiento. Las parejas que optan por la adopción o el acogimiento tienen 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, con la justificación previa que se han de hacer dentro de la jornada de trabajo.

L. 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.

El cómputo de los permisos por matrimonio, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para la persona trabajadora.

Artículo 51

Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal tendrá derecho anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 52

Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a y cuidado de familiares

a) Excedencia especial por nacimiento o adopción de hijo/a

El personal tendrá derecho a un período 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/vas 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 según lo establecido en este artículo será computable a efectos de la antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual tendrá que 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, solo 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.

b) Excedencia por cuidado de familiares

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años el personal para atender al 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 período 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 cual tendrá que ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador tendrá derecho de reserva de su lugar de trabajo el primer año y transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo de trabajo o categoría equivalente.

Artículo 53

Lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares

1. Se tendrá derecho a una hora de ausencia del puesto de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones de media hora, sin pérdida de retribución, aquellos que tengan cuidado de un hijo menor hasta que este cumpla los 12 meses de edad. De la misma manera, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, o acumularse en jornadas enteras a disfrutar en los términos previstos en el acuerdo que se llegue con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre y la madre en el caso que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerciesen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que ha de comunicarlo por escrito. 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 que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante llegue a los 9 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 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 tendrá que preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos 1/8 i un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 se pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con finalidades de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta tendrá que preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 54

Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

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

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días 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 30 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 categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

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

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá 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 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 55

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/a 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.

Capítulo IX

Derechos sindicales

En aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Convenio marco estatal, la regulación de derechos sindicales tiene carácter de derecho mínimo necesario respecto a la regulación que sobre estos mismos asuntos pueda contenerse en este Convenio, y se reproduce a continuación a efectos de constancia:

Artículo 56

Derechos sindicales

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64.d del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores:

- 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.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa 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 que prevé en este sentido el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores

Garantías de la representación del personal: Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores: 20 horas.

De 26 a 50 trabajadores: 25 horas.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

De 51 a 100 trabajadores: 30 horas.

De 101 a 250 trabajadores: 35 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tableros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Aquellos tableros se distribuirán en los puntos y lugares visibles 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 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 la ocupación de un puesto el hecho que una persona esté o no afiliada o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá 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).

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores, las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Los delegados y delegadas sindicales nombrados con anterioridad a la entrada en vigor del V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) en empresas comprendidas en el tramo de 25 a 60 trabajadores continuarán con los mismos derechos y deberes que corresponden al delegado sindical hasta que se celebre un nuevo proceso electoral en su centro de trabajo.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de su afiliación 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 o delegada 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 delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical y en el presente Convenio.

Asambleas: Los delegados y delegadas de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 personas, y el 30 por 100 en las de menos de 50 personas, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 10 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

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

Capítulo X

Régimen disciplinario

En aplicación de lo establecido en el artículo 84.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y el 6 del Convenio marco estatal, el régimen disciplinario será en cada momento el que establezca dicho Convenio Marco Estatal que, a efectos de constancia, actualmente es la siguiente, adaptada al ámbito funcional del presente Convenio colectivo:

Artículo 57

Régimen disciplinario

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

A) Faltas leves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
 9. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
 10. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.
 11. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.
- C) Faltas muy graves
1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
 2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
 4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
 5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios y usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
 6. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
 7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de las personas usuarias, del centro, del servicio o del personal.
 8. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual y laboral y moral.
 9. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
 10. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
 11. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
 12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
 13. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
 14. La falta de disciplina en el trabajo.
 15. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
 16. 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.
 17. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
 18. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
 19. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre,

CVE-DOGC-B-21355003-2021

por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Sanciones

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

Por faltas leves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

Despido.

Artículo 58

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al Comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tenga conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 59

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 de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo XI

Planes de igualdad

Artículo 60

Igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las empresas

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

CVE-DOGC-B-21355003-2021

adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

2. De conformidad a lo anterior, se deberá respetar en todo momento la normativa dictada a estos efectos, concretamente, el Real Decreto Ley 6/2019, de fecha 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; así como la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres; o aquellas vigentes en cada momento.

3. Todas las empresas incluidas bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, están obligadas a tomar las acciones necesarias para evitar cualquier conducta que pueda ser calificada como de acoso sexual o por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, motivo por el cual elaborarán un protocolo de actuación que aborde los procedimientos previstos para abordar este tipo de situaciones.

Artículo 61

Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Aquellas empresas que en cada momento superen el tope de plantilla legalmente establecido, deberán llevar a cabo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el acuerdo

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, siguiendo los procedimientos legalmente establecidos.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya ya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de géneros en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Esto no obsta para que en el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 62

La Comisión sectorial por la igualdad de oportunidades

La Comisión paritaria del Convenio con el fin de abordar los compromisos del presente capítulo asume:

Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.

Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y

CVE-DOGC-B-21355003-2021

oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

Si así se pacta en el seno de la comisión, podrá elaborar un estudio específico en relación con la igualdad de oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.

En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con la Dirección General de Igualdad un posible Convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Capítulo XII

Solución autónoma de conflictos

Artículo 63

Solución de discrepancias en procedimientos de no aplicación de condiciones de trabajo y otros conflictos colectivos

1. A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores/as por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a los procedimientos que se establezcan en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

2. Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores / as y empresas comprendidas en su ámbito, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo XIII

Adscripción y subrogación

Artículo 64

Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional de presente Convenio.

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:

1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien 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 categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

CVE-DOGC-B-21355003-2021

- a) Personal en activo que venga prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentre en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados i accidentadas, 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, supla a alguien del personal mencionado en los apartados a) y b).
- d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

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 dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha de finalización de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

- 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, lo siguiente:

Apellidos y nombre.

D.N.I.

Domicilio.

Nº de 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.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- b) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paterna, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.
- c) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.
- d) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del Comité de empresa, como delegados y delegadas de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente Convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

CVE-DOGC-B-21355003-2021

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de 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 lo anterior.

En el caso que no se produjera acuerdo entre ambas partes en la compensación económica, la empresa donde se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de la persona trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa donde 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 a la Seguridad Social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión paritaria del Convenio.

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

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.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

Disposición Transitoria primera

Evolución retributiva

Las partes acuerdan que para los ejercicios 2022 y 2023, el incremento de las tablas salariales estará ligado al aumento, en los mismos ejercicios, de las tarifas de los diferentes servicios de la cartera de servicios a que se refiere el presente Convenio y precios de establecimientos en gestión delegada, siendo los indicadores esperados los siguientes:

Ejercicio 2022: Incremento del 3%

Ejercicio 2023: Incremento del 3%

Asimismo, los firmantes aceptan que cualquier incremento de las tarifas y precios de establecimiento en gestión delegada superior a los esperados durante los ejercicios 2022 (3%) y 2023 (3%), o cualquier incremento de los años posteriores, se destinarán en un 60% para la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, y el 40% restante para la actualización del resto de partidas del presupuesto, de conformidad a lo acordado a la hoja de ruta de fecha 22 de marzo de 2019.

En caso de que durante cualquiera de estos dos ejercicios hubiera alguna alteración del resto de condiciones que afectan a la estructura de costes de las empresas afectadas por el presente Convenio, ambas partes se comprometen a trasladar a la tabla retributiva el impacto económico que suponga esta alteración. En caso de discrepancia, las partes se someterán a un proceso de mediación ante la Autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el TLC (u organismo que lo sustituya en sus funciones) a que se refiere la AIC.

Disposició Transitoria segona

Retribució mínima

Se garantiza que cualquier persona trabajadora afectada por este Convenio no podrá percibir una cantidad anual inferior a 14.000,00 euros brutos por una jornada a tiempo completo, computando todos los conceptos económicos que perciba. Para llegar a esta cifra mínima abonará, en su caso, una cantidad en el mes de Diciembre de cada ejercicio natural, llamada garantía mínima, por el importe necesario que permita alcanzar la cifra indicada.

Disposició Final primera

No se incluye dentro del ámbito funcional del presente Convenio aquellas empresas que presten como actividad principal servicios de atención domiciliaria en la comunidad autónoma de Cataluña, que se continuarán rigiendo por el Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña (código de Convenio núm. 79001525011999), publicado en el DOGC núm. 8264, de 05.11.2020.

Las categorías profesionales que constan en el presente Convenio relacionadas con esta actividad, lo son de forma exclusiva para las personas trabajadoras dedicadas a esta actividad en las empresas cuya actividad principal coincida con el ámbito funcional a que se refiere el artículo 1 del presente Convenio y que venían aplicando anteriormente el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (código de Convenio núm. 99010825011997).

Disposició Final segona

El presente Convenio colectivo ha sido concertado por las siguientes partes:

Por las organizaciones sindicales: CCOO y UGT.

Por las organizaciones empresariales: ACRA, UCH y CAPSS.

Disposició Final tercera

Todos aquellos artículos en que se hace referencia al Convenio marco estatal por reserva de materia, variarán automáticamente en el supuesto en que se modifique el texto del Convenio marco estatal.

Anexo I

Retribuciones Convenio dependencia catalán 2021								
Grupo	Cat. Profesional	S. base	Antig.	Fest./dom.	H.noct.	Disponib.	H. extra	Fest. espec.
Residències persones grans, centres de dia i nit i pisos i habitatges tutelats								
A	Administrador/a	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Gerente	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Director/a	1.916,20	19,87	19,83	3,75	22,04	26,43	63,48
A	Facultativo/a	1.632,31	19,87	19,83	3,19	22,04	22,51	54,09

CVE-DOGC-B-21355003-2021

A	Titulado/a superior	1.632,31	19,87	19,83	3,19	22,04	22,51	54,09
B	Supervisor/a	1.428,27	19,87	19,83	2,79	22,04	19,70	47,33
B	ATS/DUE	1.428,27	19,87	19,83	2,79	22,04	19,70	47,33
B	Trabajador/a Social	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Fisioterapeuta	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Terapeuta ocupacional	1.326,26	19,87	19,83	2,60	22,04	18,29	43,94
B	Titulado/a medio	1.298,07	19,87	19,83	2,54	22,04	17,91	43,01
B	Gobernante/a	1.096,69	19,87	19,83	2,14	22,04	15,13	36,35
C	TASOC	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Oficial mantenimiento	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Oficial administrativo	1.074,26	19,87	19,83	2,09	22,04	14,82	35,59
C	Conductor/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Gerocultor/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Cocinero/a	1.056,99	19,87	19,83	2,06	22,04	14,58	35,02
C	Jardinero/a	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Auxiliar mantenimiento	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Auxiliar administrativo/a	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Portero/a-Recepcion.	1.038,46	19,87	19,83	2,03	22,04	14,33	34,41
C	Limpiador/a-Planchador/a	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
C	Ayudante cocina	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
D	Ayudante oficios varios	958,10	19,87	19,83	1,87	22,04	13,22	31,74
Servicio de ayuda en domicilio								
A	Rpble. coordinación	2.139,18	19,87	19,83	4,26	22,04	29,51	70,88
A	Jefe administrativo/a	1.595,65	19,87	19,83	3,18	22,04	22,02	52,87
B	Coordinador/a	1.512,16	19,87	19,83	3,01	22,04	20,85	50,10
C	Oficial administrat.	1.379,20	19,87	19,83	2,75	22,04	19,02	45,69
C	Ayudante/a Coordinación	1.209,75	19,87	19,83	2,41	22,04	16,69	40,09
C	Auxiliar administrat.	1.043,73	19,87	19,83	2,08	22,04	14,40	34,59
C	Auxiliar ayuda domicilio	1.043,73	19,87	19,83	2,08	22,04	14,40	34,59

Anexo II

Baremo

Por cada año en la empresa: 1,2 puntos

Por cada año transcurrido como corresponsos y correturnos: 1,2 puntos

Por cada año transcurrido como corresponsos: 0,8 puntos

Por cada año transcurrido como correturnos: 1 punto

Títulos y diplomas relacionados con el puesto de que solicita:

a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto

b) Cada curso de más de 40 horas lectivas: 3 puntos

c) FP de grado medio: 5 puntos

d) FP de grado medio y un año de antigüedad: 6 puntos

(21.355.003)