

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/869/2022, d'1 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi de conveni núm. 79002585012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç, subscrit en data 11 de novembre de 2021 i esmenat en data 14 de febrer de 2022, per la part empresarial, per La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya i per la part social, pel Sector d'Educació UGT Serveis Públics de Catalunya i per la Federació d'Educació de CCOO de Catalunya, d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 1 de març de 2022

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni Col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç.

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu s'acorda entre l'organització empresarial La Confederació, Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, i les organitzacions sindicals Federació d'Educació de CCOO de Catalunya i el Sector d'Educació UGT Serveis Públics de Catalunya.

Capítol I

Condicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni serà aplicable en tot el territori de Catalunya.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni serà aplicable als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç concertats o conveniats per a formar part de la xarxa bàsica de Serveis Socials d'atenció precoç de responsabilitat pública del Departament de Drets Socials i Família de la Generalitat de Catalunya regulats pel Decret 45/2014, d'1 d'abril, de modificació del Decret 261/2003, de 21 d'octubre, pel qual es regulen els serveis d'atenció precoç.

Article 3

Àmbit personal

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

El present Conveni, també, serà aplicable a les diferents línies de treball o altres estructures orgàniques organitzatives de divisió del treball de les empreses quan gestionin l'àmbit funcional d'aquest Conveni.

Article 4

Àmbit temporal

El període de vigència d'aquest Conveni serà de tres anys, des de l'1 de gener de 2020 fins el 31 de desembre de 2022, excepte denúncia expressa efectuada per qualsevol de les parts amb legitimació suficient com a màxim un mes abans de la seva finalització, i en aquest cas s'entendrà tàcitament prorrogat d'any en any.

Els articles normatius del Conveni continuaran vigents des de la denúncia del present i fins a la signatura del pròxim.

Les organitzacions signants es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si valora que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol acord o normativa del Departament de Treball de Drets Socials i Famílies o un altre Departament de la Generalitat de Catalunya pot afectar els aspectes laborals recollits en aquest Conveni.

Article 5

Registre

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

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a als efectes de la seva

aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 7

Compensacions i garanties

Totes les condicions de caràcter social, no les econòmiques, que estableixen aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals aplicades individualment o col·lectivament entre empresaris i les persones treballadores que en conjunt impliquin condicions més beneficioses que les pactades, es podran continuar gaudint per les persones treballadores.

Article 8

Supletorietat

Totes les normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal. En tot el que no es prevegi caldrà atènyer-se a allò que estableix l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals de caràcter general.

Article 9

Comissió paritària

1. La Comissió paritària és l'òrgan d'interpretació, coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present Conveni i vigilància del seu compliment.
2. Aquesta Comissió paritària està integrada per 2 membres de cadascuna de les organitzacions sindicals del sector d'Educació UGT Serveis Públics i Federació d'Educació de CCOO i 4 membres de la Patronal, La Confederació representada per les organitzacions empresarials Associació Empresarial d'Economia Social (DINCAT) i la Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció precoç (UCCAP), en funció de la seva representativitat.
3. La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents o ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.
4. Les funcions específiques de la Comissió paritària seran les que legalment estiguin vigents a cada moment i específicament les següents:
 - a. Interpretar el Conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
 - b. Amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu, s'haurà de sotmetre el mateix a la Comissió paritària perquè en prengueu coneixement, interpretació, mediació i/o conciliació.
 - c. Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
 - d. Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts signants del Conveni.
 - e. L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals regulades a l'Estatut dels treballadors.
 - f. Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu referits a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, o de la inaplicació del règim salarial de l'article 82.3 del mateix text legal.
5. Domicili
 - a. La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Pere Vergés, núm. 1, 7è, Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, amb l'acord previ d'aquesta.
 - b. Tanmateix, les persones treballadores i les empreses o entitats interessades poden dirigir les seves

CVE-DOGC-A-22084010-2022

comunicacions al domicili a dalt esmentat.

6. Remissió de qüestions a la Comissió

a. Totes dues parts convenen fer avinent a la Comissió paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que pugui haver-hi a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni, per que la Comissió emeti un dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista.

b. S'ha de procurar que, per a resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió, aquesta emeti un dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista.

c. Per a la remissió de les consultes a la paritària, es farà servir el model adjunt a l'annex IV d'aquest Conveni.

7. Els acords s'han de prendre en funció de la representativitat oficial de cadascuna de les organitzacions, i es requereix per a l'aprovació dels acords, el vot favorable del 60% de cadascuna de les representacions.

8. La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions sindicals o empresarials que hagin signat el Conveni.

9. En ambdós casos, la convocatòria s'ha de fer per escrit, amb una antelació mínima de deu dies laborables amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

10. Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals, d'índole col·lectiu o plural, que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial.

Article 10

Organització del treball

L'organització del treball, conforme a la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, respectant sempre, les disposicions legals.

L'organització del treball té per objecte aconseguir un adequat nivell de qualitat i productivitat mitjançant la utilització òptima dels recursos humans i materials.

La mobilitat funcional en aquests serveis constitueix un dret consubstancial a la seva potestat d'organització, en el marc de l'aprofitament dels recursos humans, amb l'objectiu d'un millor compliment dels compromisos adquirits amb el Departament de Drets Socials i Família, o l'organisme públic que assumeixi aquesta responsabilitat.

Per aquest motiu, la mobilitat funcional s'ha d'aplicar sense cap limitació més que les exigides en l'Estatut dels treballadors i la resta de la legislació vigent.

Article 11

Mobilitat funcional

1. Exerciran de límit per a la mobilitat funcional, els requisits d'idoneïtat necessaris per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a la persona treballadora, així com el respecte a la seva dignitat i a les retribucions, com a mínim, que vingués percebent en el lloc de treball anterior a l'objecte de la mobilitat.

2. Quan la mobilitat es produeixi a un lloc de treball de millor retribució s'abonarà conforme a aquest últim.

3. A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada i la persona treballadora tingui el nivell de formació, qualificació professional o experiència professional acreditada requerida per al desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball.

4. A les persones treballadores si realitzen tasques pròpies de grups superiors s'hauran d'aplicar les retribucions previstes per a les altres categories superiors.

5. L'empresa o entitat haurà de notificar a la representació legal de les persones treballadores, qualsevol cas de

CVE-DOGC-A-22084010-2022

mobilitat funcional prèviament a la seva execució, es notificarà amb anterioritat sempre que sigui possible.

Article 12

Traslats, mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica de la persona treballadora es regirà pel que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors vigent a cada moment.

Article 13

Mobilitat geogràfica de la víctima de violència de gènere

1. La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat en la qual venia prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa o entitat tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres i/o serveis. En tal supòsit, l'empresa o entitat estarà obligada a comunicar a la víctima, les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

2. El trasllat o el canvi de servei tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa o entitat tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la víctima. Acabat aquest període o les seves pròrrogues dictades pel jutjat, la víctima podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

3. A l'efecte de l'aplicació del present article, la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment o per altres procediments reconeguts.

Capítol II

Classificació professional

Article 14

Classificació

El personal que treballa o treballi en qualsevol servei dels esmentats en l'article 2 d'aquest Conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceixi, en alguns dels següents grups de nivell i definicions:

Grups professionals

S'estableixen els següents grups professionals:

Grup	Denominació	Descripció
A	Direcció	Responsable de direcció/o gestió del CDIAP.
B	Atenció terapèutica	Professionals en possessió del títol universitari corresponent a la seva especialitat, que realitzin tasques de atenció terapèutica als infants i les seves famílies.
C	Administració	Tasques d'administració, sota la responsabilitat de la direcció o gerència, realitzades per professionals en possessió del títol de tècnic superior/ Formació professional de 2on grau/Mòdul professional nivell 3 o equivalent.
D	Auxiliar d'administració	Tasques auxiliars d'administració, sota la responsabilitat de la direcció, gerència o administració, realitzades per professionals en possessió del títol de Tècnic auxiliar/Formació professional de 1er grau/Mòdul professional nivell 2 o equivalent.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

E	Recepció /Telefonia	Tasques de recepció, telefonia i auxiliars generals.
F	Serveix generals	Serveis de neteja, manteniment i tasques auxiliars generals.

Article 15

Funcions

La classificació del personal esmentada en l'article anterior és merament enunciativa i no suposa l'obligació de tenir cobertes totes les places.

Les funcions de cadascun dels grups són les que es relacionen en l'anterior article d'aquest Conveni.

Article 16

Contractació

El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les establertes per la Llei i les indicades en els articles següents. El personal contractat per les empreses que no hagin pactat cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte, es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 17

Contracte d'interinitat

El personal interí és el contractat per a substituir al personal amb reserva de lloc de treball. S'ha d'especificar en el contracte el nom de la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució.

Article 18

Contracte eventual

Amb caràcter absolutament extraordinari es contractarà personal eventual per les empreses per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes així ho exigissin, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.

En cas que el contracte eventual sigui rescindit en finalitzar la seva durada, no es pot admetre a cap altra persona treballadora eventual per a ocupar el mateix lloc fins que transcorrin 6 mesos. Per a l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa complirà amb el que s'estableix en l'article 15.1 b) de l'Estatut dels treballadors.

Article 19

Contracte en pràctiques

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques tindrà els drets i les obligacions que marca la legislació vigent, i en concret:

1. El contracte en pràctiques tindrà una durada no inferior a sis mesos ni superior a dos anys.
2. Es podrà realitzar un contracte en pràctiques als qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títols oficialment reconeguts com a equivalents, o de certificat de professionalitat d'acord amb la normativa específica vigent en cada moment, dins dels cinc anys o set anys quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la finalització dels estudis corresponents.
3. No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per a contractar una persona treballadora que hagi estat objecte de contracte pel mateix grup i per la mateixa o diferent empresa.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

4. La persona treballadora que hagi estat objecte d'aquesta mena de contractació, percebrà una remuneració del 75% el primer any i del 80% el segon any, respecte a la que li correspondria pel seu grup professional.

5. El personal contractat en pràctiques s'afegirà al personal contractat i per tant no computarà a l'efecte de les ràtios de temporalitat acordades en el present Conveni.

6. El període de prova serà:

D'un mes per als contractes celebrats amb la persona treballadora que estiguin en possessió d'un títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2.

Dos mesos per als qui estiguin en possessió d'un títol de grau superior o de certificat de professionalitat de nivell 3.

Article 20

Contracte de relleu

Es poden fer contractes de relleu segons la legislació vigent.

Article 21

Limitació de la contractació temporal

El personal contractat a temps determinat en les modalitats eventuais no podrà superar el 20% de la plantilla.

Les empreses adequaran les seves plantilles a l'anteriorment previst en el període de vigència d'aquest Conveni.

Article 22

Reserva de places per a persones en risc d'exclusió social

Les empreses i/o centres de treball, es comprometen a fixar una quota de llocs de treball per a persones en risc d'exclusió social.

Article 23

Estabilitat de les plantilles

Totes les persones treballadores passaran, automàticament, a la condició de fixos si després del termini determinant en el contracte, continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 24

Períodes de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, excepte que hi hagués un pacte en sentit contrari, se sotmetrà a un període de prova que es formalitzarà per escrit i no podrà excedir del que s'indica en la següent taula:

Personal comprès en el grup A: sis mesos.

Personal comprès en el grup B: sis mesos.

Personal comprès en el grup C: un mes.

Personal comprès en el grup D: quinze dies.

Personal comprès en el grup E: quinze dies.

Personal comprès en el grup F: quinze dies.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Durant el període de prova, les parts podran rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris acreditats durant el període de treball, així com la liquidació de les parts proporcionals de les pagues extres i de vacances, si s'escau.

Tots els contractes han d'estar sotmesos a les disposicions legals vigents.

Article 25

Cessament voluntari

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament el servei a l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement per escrit, complint els requisits de preavis següents:

Personal comprès en el grup A: dos mesos.

Personal comprès en el grup B: dos mesos.

Personal comprès en el grup C: quinze dies.

Personal comprès en els grups D, E i F: quinze dies.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis. En cap cas es podrà descomptar cap quantitat dels salaris acreditats dels dies treballats fins al cessament de la persona treballadora.

Article 26

Dret de subrogació

El canvi de titularitat en el contracte de prestació de serveis subscrit entre les empreses afectades pel present Conveni i els seus clients, ja sigui aquest públic o privat, suposarà que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte a les seves persones treballadores o socis de la cooperativa en el centre de treball que es vegi afectat.

En aquests supòsits, el nou prestador estarà obligat a subrogar-se en els drets i les obligacions de l'anterior envers a les seves persones treballadores.

En el supòsit en què el prestador del servei sigui una cooperativa, els socis cooperativistes seran subrogats pel nou prestador dels serveis d'acord amb l'article 135 de la Llei 12/2015 de Cooperatives de Catalunya.

L'empresa que cessi en la prestació del servei ha d'informar les persones treballadores de la subrogació i sobre la raó social del nou titular.

En el moment d'efectuar la subrogació, l'empresa cessant ha de meritjar i abonar la liquidació individual de les parts proporcionals i havers devengats a cadascun dels subrogats.

En el cas en què la persona treballadora tingués vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa entrant ha de permetre el seu gaudi, d'acord amb el calendari laboral i de conformitat amb la legislació vigent.

L'empresa sortint ha d'abonar a l'entrant, en el moment de la subrogació, les vacances meritades i pendents de gaudir per part de les persones treballadores subrogades. El nou titular no tindrà l'obligació de subrogar-se en la relació laboral de la persona treballadora que no hagi prestat els seus serveis en el centre o espai físic de treball corresponent, durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracte, servei o titularitat, sempre que, aquesta contractació no vingui determinada per un increment del servei, o per la necessitat de cobrir situacions, de baixa, maternitat, excedències, etc., del personal propi de l'empresa i tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumarà el temps prestat a la concessionària immediatament anterior.

En cas que per baixes, absències, excedències, etc., una persona treballadora que hagués estat substituïda, per un interí/na, així com en el cas de jubilació parcial el contracte de relleu associada a aquesta jubilació, el nou titular o concessionari subrogarà a tots dos en idèntiques condicions, per tant, una vegada resolta la causa que va donar origen a la substitució, el substituït causarà baixa definitiva a l'empresa.

Si en el centre de treball es prestessin els seus serveis, persones treballadores amb contracte fix discontinu, els

CVE-DOGC-A-22084010-2022

quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior, seran els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.

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

L'entitat sortint, en un termini de set dies des que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de traspasar el servei, ha de lliurar a l'entitat entrant, a la representació legal de les persones treballadores i a les seccions sindicals legalment constituïdes, un document en el qual es recolliran les dades següents:

Nombre de persones treballadores o socis de la cooperativa en plantilla amb identificació del tipus de contracte.

Llista de persones treballadores amb contracte temporal i modalitats de contracte durant l'últim any, i en situació d'incapacitat temporal, excedència o invalidesa provisional.

Pactes existents propis i subrogats.

Jornada i horari de treball pactat amb cada persona treballadora o soci de la cooperativa, així com qualsevol modificació efectuada en els sis últims mesos, amb la justificació d'aquesta.

Salari pactats superiors al Conveni, i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims quatre mesos.

Calendari de vacances.

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament a la Seguretat Social.

Data de la transmissió.

Motius de la transmissió.

Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió, així com les mesures previstes per a ells després de les mesures previstes per a aquests.

El document s'ha d'acompanyar amb:

Llibre de visites del centre.

Fulls de salaris dels últims quatre mesos.

Rebut de liquidació de parts proporcionals.

Fotocòpia de documents acreditatius de cotització.

De cada persona treballadora temporal que es traspassi s'ha de facilitar, juntament amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si hi havia, així com les liquidacions i altes i baixes a la Seguretat Social entre contractes.

La subrogació no es produirà en cas que l'empresa sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En tal cas, les persones treballadores romandran a l'empresa sortint.

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

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

En cas d'existir impagats, descoberts de la Seguretat Social o irregularitats en salaris, referits a la plantilla afectada i generats per l'empresa sortint o altres d'anteriors, les persones treballadores o socis/es de la cooperativa han de ser igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici de la responsabilitat de l'empresa sortint sobre aquests impagats o descoberts.

En cas d'existir deutes amb la Seguretat Social per descoberts o diferències salarials generades per l'empresa sortint, aquesta ha de respondre d'acord amb la legislació vigent. En tot cas, l'empresa infractora ha de respondre per la totalitat dels perjudicis ocasionats pels incompliments produïts.

Tant l'empresa entrant com la sortint, hauran de comunicar a la representació legal de les persones treballadores, l'execució de la subrogació en el moment què tinguin coneixement.

Capítol III

Condicions econòmiques

Article 27

Retribucions

Els salaris a percebre a partir de l'entrada en vigor del present Conveni pel personal que realitzi jornada completa, seran els que s'estableixen en les taules salarials annexes. En cas de contracte a temps parcial les hi persones treballadores percebran els seus salaris proporcionalment als establerts per la jornada total.

El pagament del salari i altres retribucions mensuals es farà per mesos vençuts i com a màxim dins dels cinc primers dies del mes següent.

En l'entrada en vigor del present Conveni, la massa salarial de les persones treballadores, actualment en actiu, estarà constituïda pel conjunt de percepcions a les quals es tingui dret en aquest moment, incrementat amb la part proporcional del trienni en curs, fins a aconseguir un màxim de tres.

Aquesta massa salarial es distribuirà d'acord amb els conceptes previstos en l'estructura de la carrera professional descrita en el present article més un complement d'igualació, si s'escau, que garanteixi el nivell de retribució actual.

Per l'assimilació dels professionals en actiu, a l'estructura del present Conveni es partirà de la massa salarial descrita anteriorment i se li assignarà el nivell immediatament inferior, més proper a l'esmentada massa salarial.

Transitòriament, s'afegirà un tercer complement, denominat d'igualació, destinat a l'equiparació amb el nivell salarial que es tenia en el moment de l'entrada en vigor del segon Conveni.

Quan aquests professionals augmentin de nivell, la retribució serà la que correspongui al nou nivell, suprimint-se el complement d'igualació.

S'incrementaran els salaris en un percentatge de 1.5% per l'any 2020 amb caràcter retroactiu a 1 de gener de 2020.

Per a la resta d'anys de vigència del conveni, 2021 i 2022, les parts es reuniran a l'efecte de pactar aquests increments una vegada es conegui l'increment de la tarifa pública per part de l'Administració autonòmica de la Generalitat.

La regularització del salari es realitzarà durant el mes de la publicació del present Conveni al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Els endarreriments generats per la signatura del present Conveni s'abonaran com a màxim dins del mes següent a la publicació del DOGC.

Retribucions bàsiques

Salari base: és la part de la retribució mensual de la persona treballadora fixada en funció del grup professional al qual pertany. La seva quantia és l'especificada a la taula salarial.

Complement de Direcció i/o Gestió del CDIAP: s'estableix amb la finalitat de remunerar a aquelles persones treballadores que ocupin llocs de treball amb responsabilitat de direcció de CDIAP mentre realitzin aquesta funció.

Complement de Coordinació tècnica del centre: complement pels professionals d'atenció terapèutica amb responsabilitat de coordinació tècnica del centre, mentre realitzin aquesta funció.

Estructura de la carrera professional

Salari del grup B

S'introdueix el concepte de carrera professional com a element vertebrador de l'escala retributiva dels professionals d'atenció terapèutica (grup B), formada per 6 nivells o estadis retributius.

La retribució per a cada nivell la compondrà una percepció fixa de 27.467.93€ anuals, comú per a tots els nivells, més un complement específic per a cada nivell. El total es distribuirà en 14 pagues mensuals. (A l'annex II es concreten els imports d'aquests complements).

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Per a ascendir en l'escala de la carrera professional s'haurà de romandre un mínim d'anys en cada nivell i aconseguir 10 punts. (A l'annex II, es descriu el mínim d'anys de permanència per a cada nivell i els elements puntuables).

Salari dels grups C, D, E i F

Per a aquests grups es preveu una carrera professional de 4 nivells per a cadascun d'ells. (A l'annex 1 es detallen els imports de la retribució i els complements de cadascun).

L'estructura del salari, comú a tots ells, està composta per una retribució fixa més un complement específic per a cada nivell.

Per a ascendir en l'escala de la carrera professional s'haurà de romandre un mínim de 3 anys en cada nivell i acreditar un mínim de 40 hores anuals de formació relacionada amb el seu lloc de treball.

Per a l'assimilació dels professionals actualment en actiu a la nova estructura, se seguirà el procediment descrit per als professionals del grup B.

Durant la vigència del present Conveni, l'actualització salarial estarà supeditada a la variació del preu del servei de la Generalitat, moment en què s'obrirà la Mesa de negociació del Conveni a l'efecte de negociar l'actualització del sous, que mai podrà ser a la baixa.

Article 28

Pagues extraordinàries

S'estableixen també dues pagues extraordinàries, per l'import del salari Conveni, i la resta de complements (càrrec, carrera professional, etc.) en base a trenta dies d'aquest, que es faran efectives els dies 30 de juny i 22 de desembre.

De mutu acord, l'empresa i les persones treballadores o els seus representants legals, a petició de la persona treballadora i amb el seu consentiment, podran establir el pagament prorratejat en les nòmines mensuals, de qualsevol de les dues pagues extraordinàries.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat en el període dels dotze mesos anteriors a rebre cada paga. Aquests efectes s'entén que les pagues es computen, la de juny de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny, i la de Nadal de l'1 de gener fins al 31 de desembre del mateix any.

Capítol IV

Jornades, horaris i vacances

Article 29

Jornada de treball

La jornada anual per tot el personal a qui sigui d'aplicació aquest Conveni serà de 1.665 hores, distribuïdes de la forma que millor s'adapti a les necessitats del servei, preferentment de dilluns a divendres, sempre respectant el que es disposa en l'article 31, hores de lliure disposició.

Article 30

Vacances

Les vacances es fixen en trenta dies naturals en el període d'estiu, sent establert el mateix entre el 15 de juny i el 15 de setembre.

El personal que no hagi complert un any de contracte quan arribi el moment de gaudir les vacances, tindrà dret a la part proporcional de les mateixes.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48 apartats 4, 5 i 7 del Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponen.

En el supòsit en què el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponguin, la persona treballadora podrà fer-lo, una vegada finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final d'any en què s'hagin originat.

Article 31

Hores de lliure disposició

Les persones treballadores a jornada completa als que sigui d'aplicació el present Conveni, podran gaudir durant l'any i dins de la seva jornada anual, de 67,5 hores amb caràcter de permís retribuït no recuperable, sense necessitat de justificació.

Per a les persones treballadores que realitzin jornada parcial, el nombre d'hores de lliure disposició serà proporcional a la seva durada en relació a la jornada completa.

Per a les persones treballadores amb una antiguitat a l'empresa inferior a un any, les hores de lliure disposició seran proporcionals al mateix temps que portin a l'empresa i a la jornada laboral.

Els períodes per a gaudir d'aquestes hores es comunicaran amb antelació suficient per tal de no afectar el funcionament del centre.

Article 32

Reciclatge i formació

Les persones treballadores amb un any d'antiguitat a l'empresa podran realitzar cursos de reciclatge adequats a la seva especialitat i dins de la seva jornada laboral, i fins a un màxim de 40 hores/any, a proposta de l'empresa, a proposta de la persona treballadora o de mutu acord.

La formació haurà de ser impartida per una Universitat pública o Universitat privada, Col·legi Professional, homologada pel Departament de Drets Socials i Famílies, el Departament d'Educació, el Departament de Salut, l'Associació Catalana d'Atenció precoç (ACAP), Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i d'Atenció precoç (UCCAP) o els sindicats signats d'aquest Conveni.

La persona treballadora amb sis mesos d'antiguitat i no tingui contracte temporal inferior a un any, tindrà el dret de gaudir de la formació en proporció a la seva antiguitat.

En el supòsit en què la demandada de formació coincideixi en el temps i superi el 25% de la plantilla, l'empresa podrà establir torns per a gaudir d'aquesta formació.

Article 33

Reduccions de jornada

Les persones treballadores tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada en els següents suposats:

- a. Reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.
- b. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi

els 18 anys.

c. Reducció de jornada per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi dels apartats anteriors correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Capítol V

Maternitat, paternitat, excedències i permisos

Article 34

Suspensió del contracte per maternitat, adopció i/o acolliment

A. Per naixement

El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat o la nounada hagi de romandre hospitalitzat/dona a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare biològica o de l'altre progenitor o l'altra progenitora, a partir de la data de l'alta hospitalària.

S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En el supòsit de defunció del fill o de la filla, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, se sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun/a dels/de les progenitors/ores per la cura d'un menor, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. No obstant això, la mare biològica podrà anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre/a progenitor/ora.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret.

Quan els/les progenitors/ores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

B. Adopció i/o acolliment

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) del ET, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes per a cada adoptant, guardador/a o acollidor/a. Sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un/a mateix/a menor donarà dret en diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ de els/de les progenitors/res al país d'origen del/de l'adoptat/ada, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre/a adoptant, guardador/ora amb finalitats d'adopció o acollidor/ora.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de 15 dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els Convenis col·lectius. Quan els/les dos/dues adoptants, guardadors/ores o acollidors/ores que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les 10 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el supòsit de discapacitat del fill o de la filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats anteriors tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascun/a dels/les progenitors/ores. La mateixa ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer.

Article 35

Suspensió del contracte per paternitat

En els supòsits de naixement de fill/a, adopció o acolliment, la persona treballadora tindrà dret a la suspensió del contracte pel termini que estableixi la legislació vigent en cada cas.

Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat, regulats en l'apartat 1 de l'article 39 del present Conveni.

A. Naixement

Es suspendrà el contracte de treball del progenitor o de la progenitora diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa.

La suspensió del contracte, una vegada transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir-se, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda, i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora.

B. Adopció o acolliment

Es suspendrà el contracte de treball durant 16 setmanes per a cada adoptant, guardador/ora o sent que sis setmanes hauran de gaudir-se a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de forma acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un/a mateix/a menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

El gaudi de cada període setmanal o, en el seu cas, de l'acumulació d'aquests períodes, haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. La suspensió d'aquestes 10 setmanes es podrà exercitar en

CVE-DOGC-A-22084010-2022

règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada.

La persona treballadora que exerceixi aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització de la llicència per naixement de fill/a, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Article 36

Risc durant l'embaràs i la lactància natural

a. En cas d'embaràs o de lactància natural per part de les persones treballadores afectades per aquest Conveni, en les situacions de perillositat, risc, o per trobar-se indisposada per a realitzar les tasques pròpies del seu lloc de treball, i a proposta de la pròpia persona treballadora, l'empresa prèvia consulta a la representació legal de les persones treballadores i amb la intervenció dels Delegats/ades de prevenció podrà acordar el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i respecte a les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, una vegada finalitzada la situació que va provocar el canvi.

b. El Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa o entitat valoraran que llocs de treball són considerats per a les persones treballadores embarassades o durant el període de lactància com de risc per a la seva salut.

c. En el cas que la persona treballadora es trobés en un lloc de risc i l'empresa o entitat no pogués minimitzar-lo o bé, oferir un lloc de treball alternatiu no contraindicat, no fos organitzativament possible, podrà declarar-se el pas de la persona treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. En aquest supòsit l'empresa o entitat es farà càrrec a través de la Mútua que tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball amb el subsidi que per aquests casos estableix la normativa vigent.

Les persones treballadores es beneficiaran de qualsevol millora, en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte.

Article 37

Lactància

El permís per lactància d'un fill menor de 9 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, que es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'ús del permís per maternitat/paternitat o vacances no gaudides, en un període de 15 dies laborables.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, que es poden dividir en dues fraccions d'una hora, qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat podrà reduir-se la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'ús del permís per maternitat o vacances no gaudides, i el període d'acumulació dels 15 dies laborals es multiplica pel nombre de fills que es tingui.

Article 38

Permís retribuït per a atendre nens prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Per part de la mare, aquest permís s'inicia després d'haver gaudit de les sis primeres setmanes posteriors al part, sense perjudici dels permisos reconeguts a l'article 34 del present Conveni. En el cas del/l'altra progenitor/ora aquest permís el gaudirà després d'haver esgotat els permisos reconeguts a l'article 39. Aquest permís serà acumulable al de maternitat/paternitat o el temps que correspongui en els casos d'acolliment o adopció.

Article 39

Permisos retribuïts

La persona treballadora, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:

1. Fins a tres dies laborables en cas de naixement d'un fill, accident o malaltia greus, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari o defunció de familiars fins al segon grau de consanguinitat i dos dies fins al segon grau d'afinitat. Quan per aquests conceptes, la persona treballadora necessiti traslladar-se a més de 200 km. o 4 hores de desplaçament, des del seu lloc de treball, el permís serà de cinc i quatre dies laborables respectivament.
2. Un dia per matrimoni o formalització de vida en comú d'un parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
3. Quinze dies per matrimoni, inici de vida en comú o parella de fet convenientment documentat. Aquest permís es gaudirà dins del termini d'un any a comptar des de la data del casament o de l'inici de la convivència. El gaudi d'aquest permís retribuït no podrà ser sumat en el període de vacances d'estiu, perquè el servei no es vegi afectat.
4. Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per a l'assistència a un consultori mèdic, degudament acreditat.
5. Tot el personal tindrà dret a dos permisos retribuïts per any natural per a acompanyar a consulta mèdica a fills menors de 16 anys, fills amb discapacitat, pares i familiars a càrrec en situació de dependència. Aquest permís serà per als temps indispensables amb una limitació de quatre hores com a màxim per cada permís.
6. Tot el personal tindrà dret a dos permisos retribuïts per curs escolar per a l'assistència a reunions de seguiment acadèmic per a fills menors de 16 anys. Aquest permís serà per al temps indispensable, amb una limitació de quatre hores com a màxim per cada permís.
7. Dos dies per trasllat del domicili habitual.
8. Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.
9. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
10. Pel temps indispensable en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
11. Per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

Article 40

Excedència voluntària

1. L'excedència voluntària es pot concedir a la persona treballadora amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els qui tinguin, almenys, un any d'antiguitat en l'empresa o entitat i no hagin gaudit d'excedència voluntària durant els 4 anys anteriors.
2. L'excedència voluntària ha de concedir per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, excepte pacte entre empresa o entitat i persona treballadora en un altre sentit.
3. La persona treballadora que gaudi d'excedència voluntària conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar grup al seu que hi hagi o es produeixin a l'empresa. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat. La persona treballadora, haurà de sol·licitar per escrit amb un mes d'antelació, la seva reincorporació al lloc de treball.

Article 41

Excedència forçosa

CVE-DOGC-A-22084010-2022

1. Es tindrà dret a excedència forçosa a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
2. La persona treballadora haurà de preavisar a l'empresa o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.
3. Desapareguda la causa que motiva l'excedència, la persona treballadora té 30 dies naturals per a reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causaria baixa definitiva.
4. Les persones treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball a la data de notificació de finalització d'aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.
5. L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.
6. Es garanteix a totes les persones treballadores, la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat, mentre gaudeixin d'aquesta excedència.

Article 42

Excedència per cura de menors

1. La persona treballadora, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a gaudir excedència amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat fins a tres anys per a atendre la cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció.
 2. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.
- La persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'entitat. Les persones treballadores tindran dret a la reserva del seu lloc de treball tot el temps que duri l'excedència.
3. La persona treballadora tindrà dret a reserva del seu lloc de treball, durant tot el temps que duri l'excedència.

Article 43

Excedència per cura d'un familiar

1. La persona treballadora tindrà dret a què se li concedeixi la situació d'excedència per a atendre un familiar, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no dugui a terme activitat retribuïda.
 2. La durada màxima per aquesta causa d'excedència serà de tres anys, sense que la persona treballadora a la qual se li concedeixi tingui dret durant la mateixa a percebre cap retribució.
 3. Previ acord entre les parts es podrà ampliar la durada d'aquesta excedència. En aquest cas haurà de sol·licitar-se, sempre per escrit, amb una antelació de, almenys, deu dies a la data prevista inicialment per a la incorporació, havent de rebre contestació escrita per part de l'empresa i/o entitat en el termini dels cinc dies següents.
 4. Durant la situació d'excedència, la vacant podrà ser coberta per una altra persona treballadora suplent.
- Aquesta cessarà en la seva comesa, donant per finalitzada la seva relació laboral en el moment de la incorporació del titular del lloc.
5. El període en què la persona treballadora romangui en situació d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat. La persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari o empresària, especialment en ocasió de la seva reincorporació.
 6. La persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, durant tot el temps que duri l'excedència.

Capítol VII

Desplaçaments, dietes i trasllats

Article 44

Dietes

S'abonaran les despeses de locomoció de l'empleat/ada o persona treballadora que es desplaci fora del centre de treball, per a realitzar-la en un lloc diferent, en les següents condicions i imports:

- a. Quan l'empleat/ada o persona treballadora utilitzi mitjans de transport públic, l'import de la despesa que es justifiqui mitjançant factura o document equivalent.
- b. En un altre cas, la quantitat que resulti de computar 0,19 euros per quilòmetre recorregut, sempre que es justifiqui la realitat del desplaçament, més les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.
- c. La persona treballadora tindrà dret a percebre la quantitat màxima d'11 € diaris per a dietes en cas de desplaçament del seu lloc de treball habitual per despeses en un municipi diferent del lloc del treball habitual del perceptor i del qual constitueixi la seva residència.

Capítol VIII

Faltes i sancions

Article 45

Faltes

Tota falta comesa per una persona treballadora es classifica, segons la importància, en:

- a. Faltes lleus.
- b. Faltes greus.
- c. Faltes molt greus.

Article 46

Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a. La concurrència de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals o de cinc en un període de dos mesos.
- b. Deixar de notificar, amb 24 hores d'antelació, la falta d'assistència quan els motius que la justifiquen, s'hagin pogut conèixer per la persona treballadora com a mínim en aquest període abans de produir-se l'absència.
- c. Faltar al treball un dia en un període de trenta dies naturals, sense causa justificada
- d. Negligència o manca de cura i/o conservació del material i de les instal·lacions, que no impliqui la inutilització d'aquests.

Article 47

Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

- a. La concurrència de més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, sense la justificació oportuna, comesos durant un període de trenta dies o més de cinc en el període de dos mesos. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, n'hi ha prou amb tres faltes de puntualitat en el període indicat perquè la falta sigui molt greu.
- b. Faltar dos dies al treball durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada. És suficient una sola falta quan per raó del lloc de treball que la persona treballadora ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció a les persones ateses o als seus companys del servei.
- c. Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels superiors en matèria de serveis, sempre que no comporti perjudicis a l'empresa.
- c. La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins d'un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada.

Article 48

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a. Més de vint faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses en el període d'un any, sempre que hagin estat sancionades.
- b. La falta injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.
- c. Negligència notòria, i de coneixement molt estès, en el compliment del treball i que ocasioni perjudicis greus al servei.
- d. Falta d'atenció deguda al treball encomanat i la desobediència a les instruccions dels superiors en matèria de serveis, que no comporti perjudicis a l'empresa o a la seva imatge.
- e. La simulació de malaltia o accident.
- f. L'embriaguesa habitual en hores de treball.
- g. Els maltractaments de paraula o d'obra i la falta greu de respecte o consideració, tant als companys de treball com als usuaris del servei i les seves famílies.
- h. Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, es dirigís davant un altre/a amb qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o altres (xantatges, etc.).
- i. La comunicació o cessió de les dades de caràcter personal, fora de les situacions que estiguin permeses.
- j. La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comesos dins d'un mateix trimestre i que ja hagin estat sancionades.

Article 49

Sancions

Perquè una sanció sigui vàlida s'han que complir els següents tràmits:

- a. Comunicació per escrit, qualsevol que sigui el grau de la falta, a la persona treballadora. La comunicació s'ha de fer en el terme assenyalat i la persona treballadora ha de signar el justificant de recepció. La persona treballadora té cinc dies per a formular al·legacions i de defensar-se.
- b. L'empresa ha d'enviar tots els documents al Comitè d'empresa o al Delegat sindical, i que s'emeti l'informe oportú en un termini de tres dies, si la persona treballadora el requereix.
- c. Quan la sanció doni lloc a acomiadament, aquest no es farà efectiu si no ha transcorregut un període de quinze dies després d'efectuar tots els tràmits necessaris.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

L'incompliment per part de l'empresa dels tràmits previstos en aquest article determina la nul·litat de les sancions imposades.

Article 50

Sancions màximes

Atès el grau de les faltes, les sancions màximes que es poden imposar són:

- a. Per falta lleu: amonestació per escrit, suspensió de sou i treball fins a dos dies.
- b. Per falta greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, suspensió de sou i treball de tres fins a deu dies.
- c. Per falta molt greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, suspensió de sou i treball de setze a seixanta dies. La comissió de dues faltes molt greus en el període d'un exercici anual pot donar lloc a l'acomiadament.

Article 51

Causes sense motius de sanció

No pot ser causa de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

- a. La pertinença a una associació sindical.
- b. Tenir la condició de representant de les persones treballadores o l'actuació en aquesta qualitat dins del qual estableix l'ordenament jurídic.
- c. La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de Seguretat Social.
- d. La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

Article 52

Prescripcions

La prescripció de les faltes serà:

- a. Per faltes lleus: al cap de deu dies naturals de cometre-les.
- b. Per faltes greus: al cap de quinze dies naturals de cometre-les.
- c. Per faltes molt greus: al cap de trenta dies naturals de cometre-les.

Les sancions, si no s'havien fet efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació:

- a. Per faltes lleus: un mes.
- b. Per faltes greus: dos mesos.
- c. Per faltes molt greus: tres mesos.

Capítol IX

Drets sindicals

Article 53

Excedència sindical

Les persones treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball a la data de notificació de finalització d'aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

Article 54

De totes les persones treballadores

Cap persona treballadora ha de ser discriminada en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i totes les persones treballadores poden exposar les seves opinions en el lloc de treball.

Tota persona treballadora pot ser elector/ora i elegible per a ocupar càrrecs sindicals com a delegat o en una secció sindical.

Article 55

De l'assemblea de les persones treballadores

- a. Pot ser constituïda per les persones treballadores d'un servei o de diversos serveis de l'empresa.
- b. Ha de ser convocada pels Delegats de personal, el Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 33% de les persones treballadores de la plantilla.
- c. Té dret a reunions en un local de l'empresa en hores que no perjudiquin els treballs del servei, sense presència de l'empresa, la qual ha de rebre una comunicació prèvia abans de quaranta-vuit hores.
- d. Disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.
- e. Durant la negociació d'un Conveni col·lectiu de treball, es poden reunir sense les limitacions d'horari anteriors utilitzant l'horari de treball amb el límit de sis hores en el període d'un mes i només amb vint-i-quatre hores d'avís previ a l'empresa.

Article 56

Dels Delegats de personal i Comitès d'empresa

Com a representants de les persones treballadores de l'empresa:

- a. Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.
- b. Tenen dret a comunicar-se lliurement amb totes les persones treballadores de l'empresa i a reunir-se fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, només amb un previ avís prudencial, en aquest segon cas.
- c. Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sempre que no sigui competència altres estaments i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses sobre:
 1. La situació econòmica de l'empresa.
 2. Els projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
 3. La intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Article 57

De les seccions sindicals de l'empresa

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Les persones treballadores afiliades a un sindicat o central sindical poden constituir seccions sindicals dins de l'empresa. Els afiliats a una secció sindical tenen dret a ser informats pels representants d'aquesta central de tot el que considerin que els afecta, fins i tot en horari de treball, sense que abans hagi estat escoltada la secció sindical a la qual pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que els determina aquest Conveni, entre els quals:

- a. Difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.
- b. Reunió en els locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'esmenten en l'assemblea de persones treballadores.

Article 58

De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, les persones treballadores poden utilitzar les hores necessàries per a assistir a les reunions, justificant-ho prèviament.

Es preveu la possibilitat que la negociació col·lectiva estableixi mesures d'acció positiva que afavoreixi l'accés a l'ocupació de les dones i l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball. La inclusió de la millora de la formació i l'empleabilitat de les dones i de la seva permanència en el mercat de treball com a objectius prioritaris de la política d'ocupació. (LO 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes).

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

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

Capítol X

Milliores socials

Article 59

Assegurança de responsabilitat civil

Totes les empreses contractaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tota l'activitat desenvolupada en els centres. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de sis-cents mil euros (600.000 €).

Article 60

Assegurança d'accidents

Totes les empreses contractaran una assegurança que garanteixi durant la jornada laboral i el temps necessari de desplaçament inclosos en aquest Conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de vint-i-quatre mil euros (24.000 €), i en cas d'invalidesa permanent serà de trenta sis mil euros (36.000€), hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i inutilitats absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altra.

Article 61

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho preveu la legislació vigent. S'estableix la jubilació obligatòria per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni; sempre que tinguin l'edat i el període de cotització necessari per a accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social si passa altrament, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de cotització mínim que disposa la legislació vigent a cada moment.

Article 62

Seguretat, salut i malalties professionals

1. Totes les persones treballadores tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari.
2. Per a exercir les seves funcions, s'estarà al què s'estableix per l'article 37 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.
3. Les empreses i el personal afectat pel present Conveni, es regiran sobre aquesta matèria, i amb caràcter general, per l'establert a la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
4. Una vegada feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència de factors ambientals en el treball.
5. L'empresa posarà a la disposició de les persones treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.
6. És responsabilitat de l'empresa l'adequació de les mesures corresponents en els casos d'assetjament moral i/o sexual del personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni, que siguin produïts pels clients d'aquestes.

Article 63

Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball

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

Article 64

Conciliació i mediació

Les parts signants del present Conveni en representació dels treballadors/ores i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de tipus col·lectiu o plural que puguin suscitar-se així com els de caràcter individual, i també a la resolució de discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball de l'article 82.3 del Estatut dels treballadors, no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social.

Article 65

Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

Al personal víctima de violència de gènere li serà aplicable el que disposa la Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, en vigor des del 13 de gener i la 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que atén al següent:

CVE-DOGC-A-22084010-2022

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/ora afectat/ada qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.
2. Dret a la mobilitat geogràfica: s'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa o entitat durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball, que el jutge pot prorrogar fins a un màxim de 18 mesos. L'empresa o entitat s'obliga a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents.
3. Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.
4. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball: la víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/dona el demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la qual podrà accedir de manera preferent.
5. Dret a l'extinció del contracte de treball: aquesta és una decisió que la persona afectada té dret a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur.
6. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball: si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades.
7. Acomiadament nul: si un/a treballador/ora és acomiadat/ada mentre exerceixi els drets derivats de la Llei orgànica 1/2004 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i el treballador/ora haurà de ser readmès/anada

Article 66

Pla d'Igualtat i clàusules per a una negociació amb perspectiva de gènere

Introducció

Les parts signants es comprometen a donar compliment a la normativa vigent en matèria d'igualtat.

Normativa rellevant

El Reial decret 6/2019 de Mesures urgents per a la garantia d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i en l'ocupació.

Els Reials decrets 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un dret bàsic de les persones treballadores. El dret a la igualtat de tracte entre dones i homes ha de suposar l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. El dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes suposa, així mateix, la seva equiparació en l'exercici dels drets i en el compliment de les obligacions de tal forma que existeixin les condicions necessàries perquè la seva igualtat sigui efectiva en l'ocupació.

Per això, són contràries al dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes les discriminacions directes i indirectes; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; la discriminació per l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars o l'exercici dels drets de coresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral; les represàlies a conseqüència de les denúncies contra actes discriminatoris; i els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe.

En aquest sentit, les empreses adherides al present Conveni adoptaran mesures específiques a favor de les dones quan existeixin situacions de desigualtat de fet respecte dels homes.

És essencial tenir present que, en la relació de treball, les persones treballadores, dones o homes, tenen dret a

CVE-DOGC-A-22084010-2022

exercir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral, quedant prohibit qualsevol tracte discriminatori directe i indirecte per raó de sexe.

Les empreses garantiran el compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, mitjançant l'elaboració dels plans d'igualtat en empreses de cinquanta o més treballadors, creant l'obligació d'inscriure els mateixos en el registre que es desenvoluparà reglamentàriament. Aquest article és complementat amb l'article 6, pel qual es modifica el text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost; aquesta modificació té com a objectiu definir millor el tipus infractor corresponent a l'incompliment de les obligacions empresarials relatives als plans i mesures d'igualtat.

Remarcant el dret dels treballadors a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral; així com establir expressament el dret del treballador a la remuneració corresponent al seu treball, plantejant la igualtat de remuneració sense discriminació mitjançant el concepte de treball d'igual valor.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes assenyalava la necessitat de realitzar un diagnòstic previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat de les empreses.

Per a la realització d'aquest diagnòstic es necessiten una sèrie de dades (quantitatius i qualitatius) referits a les diferents matèries que ha de contemplar el Pla (article 46.2 de la LOIEMH). És per això, que se sol·licita informació desagregada per sexes de les primeres matèries. Informació que pot ser remesa per correu electrònic o lliurada en la pròxima reunió. Les empreses estaran obligades a proporcionar tota aquesta informació a les comissions d'igualtat i a la representació legal dels treballadors.

En el present Conveni acordem que les comissions d'igualtat estaran formades en paritat per la part empresarial i la part sindical, sent la proporció en el mateix nombre de representants que els comitès de salut laboral de l'empresa. Els membres d'aquestes comissions d'igualtat seran delegats electes o de seccions sindicals de la pròpia empresa.

1. Les empreses de més de 50 persones treballadores tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'igualtat d'empresa o entitat, negociat amb la representació legal de les persones treballadores. Aquest Pla afecta tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

a. Objectiu general

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

b. Objectius específics

I. Equilibrar el nombre de dones i homes que componen la plantilla de l'empresa o entitat.

II. Facilitar l'estabilitat i permanència de la dona en el treball, així com disminuir la parcialitat dels seus contractes.

III. Facilitar la incorporació i permanència de la dona al treball a través de procediments de selecció i formació inicial.

IV. Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on hi hagi una menor representativitat.

V. Garantir la igualtat de possibilitats en el desenvolupament professional de dones i homes.

VI. Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment dels que s'incorporin de permisos o suspensions de treball.

VII. Garantir un sistema retributiu, per tots els conceptes, que no generi discriminació per raó de sexe.

VIII. Conciliar l'ordenació del temps de treball per al personal, mitjançant l'adopció de mesures que facin compatible la vida personal, familiar i laboral.

IX. Prevenció de l'assetjament (protocol):

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

CVE-DOGC-A-22084010-2022

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

3. Es consideraran en tot cas, discriminatoris, l'assetjament sexual i l'assetjament, per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques, per minúscul que sigui, la representació laboral o sindical, i especialment, l'empresa com a garantia última de la salut laboral en els centres de treball, han de:

4.1. Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluin també dels riscos derivats de l'organització de treball.

4.2. Organitzar el treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:

4.2.1 Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament l'aïllament.

4.2.2 Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.

4.2.3 Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i les condicions de treball, d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.

4.2.4 Garantir, així mateix, l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.

4.2.5 Fomentar la claredat i la transparència organitzatives, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascú, així com els rols de cada persona.

4.2.6 Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient pel correcte desenvolupament individual del treball i per a la prevenció de riscos laborals.

4.2.7 Impedir tot tipus de manifestació de violència.

X. Introducció de la perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de l'empresa o entitat.

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

a. Estructura de la plantilla.

b. Contractació.

c. Segregació ocupacional.

d. Promoció.

e. Formació.

f. Retribució.

g. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

h. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

i. Sensibilització i comunicació.

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

a. Anàlisi: l'empresa o entitat ha de facilitar les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del pla, i s'analitzarà la informació aportada per a poder tenir una composició de lloc relativa

CVE-DOGC-A-22084010-2022

a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

b. Diagnòstic: s'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritariis/concrets d'actuació.

c. Definició de mesures a prendre: es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que s'han de desenvolupar en aquest pla.

d. Aplicació/execució de mesures: es posaran en marxa les mesures definides.

e. Seguiment i avaluació: es crearà la Comissió d'Igualtat, la missió serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa o entitat, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme, tot això amb el tal d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

Article 67

Malaltia i accidents

En cas d'accident laboral o malaltia professional, l'empresa ha d'abonar a la persona treballadora el complement necessari per a la prestació de IT fins a arribar al 100% de la seva retribució salarial total mentre persisteixi la situació d'incapacitat temporal.

Disposició addicional

Les parts acorden que s'aniran reunint per a acordar l'ampliació de la carrera professional.

Annex I

Grup	Denominació	Descripció
A	Direcció	Responsable de direcció i/ o gestió del CDIAP
B	Atenció terapèutica	Professionals en possessió del títol universitari corresponent a la seva especialitat que realitzi tasques d'atenció terapèutica als infants i a les seves famílies.
C	Administració	Tasques d'administració, sota la responsabilitat de la direcció o gerència, realitzades per professionals en possessió del títol de Tècnic Superior/Formació professional de segon grau/Mòdul professional nivell 3 o equivalent.
D	Auxiliar d'administració	Tasques auxiliars d'administració, sota la responsabilitat de la direcció, gerència o administració, realitzades per professionals en possessió del títol de Tècnic auxiliar/Formació professional de primer grau/Mòdul professional nivell 2 o equivalent.
E	Recepció/Telefonia	Tasques de recepció, telefonia i auxiliars generals.
F	Serveis generals	Serveis de neteja, manteniment i tasques auxiliars generals.

Annex II

Taules salarials

CVE-DOGC-A-22084010-2022

Grups A i B				
(En format de complement)				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínims de permanència	Punts per pujar de nivell
1	27.467,93		6	10
2	27.467,93	1.369,48	6	10
3	27.467,93	2.738,96	6	10
4	27.467,93	4.108,44	8	10
5	27.467,93	5.934,32	8	10
6	27.467,93	7.760,20		
Grup C				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínims de permanència	Hores anuals de formació per pujar de nivell
1	23.409,96		3	40
2	23.409,96	540,00	3	40
3	23.409,96	1.080,00	3	40
	23.409,96	1.620,00		
Grup D				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínims de permanència	Hores anuals de formació per pujar de nivell
1	19.963,02		3	40
2	19.963,02	375,00	3	40
3	19.963,02	750,00	3	40
4	19.963,02	1.125,00		
Grups E i F				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínims de permanència	Hores anuals de formació per pujar de nivell
1	13.300,00		3	40
2	13.300,00	375,00	3	40

CVE-DOGC-A-22084010-2022

3	13.300,00	750,00	3	40
4	13.300,00	1.125,00		

Complement de direcció i/o gestió CDIAP: 4.579,82 any

Complement de coordinació tècnica del centre: 2.800 any

Annex III

Barem de puntuacions de la carrera professional				
	Valor	Unitat	Màxim	Observacions
Màster	0,1	Crèdit	10	Es puntua la formació finalitzada
Doctorat	5	Doctorat	5	Es puntua la formació finalitzada
Grau addicional	10	Grau	10	Relacionat amb el lloc de treball
Formació continuada	0,05	Hora	10	Formació organitzada per l'ACAP o reconeguda pel CDIAP, DINCAT, CCOO i UGT
Publicacions científiques	1	Publicació	10	Publicació en llibres o revistes científiques del camp.
Participació en jornades o Congressos				
Ponències	1	Ponència	10	Temes relacionats amb el lloc de treball
Comunicacions/Pòsters	0,5	Com./Pòster	10	Temes relacionats amb el lloc de treball
Activitats docents	2	Activitat	2	Temes relacionats amb el lloc de treball
Tasques de Direcció/Coordinació	1	Any	3	Temes relacionats amb el lloc de treball
Participació en grups de treball	1	Grup /Any	3	Temes relacionats amb el lloc de treball

Annex IV

Formulari de consulta a la Comissió paritària

Del treballador o treballadora, representant sindical:

Nom, direcció postal, correu electrònic, telèfon, NIF/NIE

a) Lloc de treball o categoria professional que ocupa

CVE-DOGC-A-22084010-2022

b) Nom de l'empresa on treballa i delegació de la direcció de l'empresa c) Càrrec que ocupa a l'organització patronal
De l'empresa o centre de treball: Nom, direcció postal, correu electrònic, telèfon, CIF. a) Lloc de treball o categoria professional que ocupa b) Nom de l'empresa on treballa i delegació de la direcció de l'empresa c) Càrrec que ocupa a l'organització patronal
Activitat: (Principal, secundària)
Pertany a alguna associació empresarial: (Especificar a quina o quines)
Nombre de treballadors: Nombre d'afectats: Categories:
Funcions que desenvolupin els afectats: (Especificar l'activitat principal i la secundària)
Representants dels treballadors: Sindicats Si: () No: ()
Descripció dels fets sobre els quals versa la consulta:
Articles del Conveni que afecten a la consulta:
Hi ha negociació a l'empresa: (En cas afirmatiu exposi la postura de les parts de manera resumida)
Demanda concreta de resolució:
Documentació concreta que s'adjunta: (S'adjuntarà tota la informació que es consideri oportuna, que pugui contribuir a la resolució de la consulta i provar els fets en que es basa la petició del consultant)

A la Comissió paritària del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya pels centres de desenvolupament infantil i atenció precoç.

Nota: Si en qualsevol quadre d'informació, es necessités més espai, adjunti un full assenyalant el punt de referència al qual es refereix.

Signat

A (...), a (...) de (...) de 20(...)

(22.084.010)