

RESOLUCIÓ

EMO/2629/2011, de 18 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 7902575).

Vist el text del Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Associació Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC) i per la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a las Personas (AESAP), els dies 8 de juliol i 23 de setembre de 2011, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, per als anys 2010, 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 7902575), al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 18 d'octubre de 2011

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni de Catalunya d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc per als anys 2010, 2011 i 2012.

Determinació de les parts.

El present conveni col·lectiu s'acorda entre les organitzacions empresarials Associació Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC), Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona" (AESAP), d'una part, i les organitzacions sindicals CCOO de Catalunya (Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO) i UGT de Catalunya (FSP I FETE).

CAPÍTOL I
Àmbits

Article 1
Àmbit territorial

Aquest conveni és d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 2

Àmbit funcional

Quedaran afectades pel present Conveni, independentment de la titularitat del servei totes les empreses i/o entitats que prestin activitats d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc.

Es consideraran dins d'aquesta categoria les següents activitats o serveis: CRAES (Centre Residencial d'Acció Educativa) i CREI (Centre Residencial d'Educació Intensiva): Són aquells serveis on resideixen temporalment els menors als quals s'aplica la mesura d'acolliment simple en institució.

Centres maternoinfantils. Són aquells serveis on resideixen temporalment les menors embarassades o amb nadons als quals s'aplica la mesura d'acolliment simple en institució.

Centres d'acollida: Són serveis residencials d'estada limitada que tenen per objecte donar resposta immediata i transitòria d'acollida a qualsevol situació d'alt risc si ha d'ésser separat del seu nucli familiar, i exercir la funció substitutòria temporal de la família i fer l'observació i el diagnòstic de la situació dels menors atesos i les seves famílies per tal d'elaborar la proposta de mesura corresponent.

ICIF (Institució Col·laboradora per a la Integració Familiar): Serveis pensats per sensibilitzar sobre la realitat dels menors que per diverses circumstàncies no poden conviure amb la seva família i precisen d'altres persones que puguin oferir-los un ambient familiar. Una de les seves finalitats és oferir informació i suport a les famílies que volen acollir un menor.

Centres oberts: Serveis diürns per a infants, adolescents i joves en situació de risc, situacions de fracàs escolar o en la formació professional, adreçats a promoure el seu desenvolupament integral, per tal de possibilitar-los la integració a la comunitat. Realitzen una tasca preventiva, fora de l'horari escolar. Aquests serveis donen suport, estimulen i potencien l'estructuració i el desenvolupament de la personalitat, la socialització, l'adquisició d'aprenentatges bàsics i compensen les deficiències de les persones ateses.

Pisos, projectes i/o programes assistits: Serveis de caràcter assistencial i educatiu per a joves entre 16 i 18 anys, pels qui es considera necessari iniciar un procés de desinternament progressiu per assolir la majoria d'edat amb la capacitat suficient per obtenir la integració social, i mantenint-se la tutela i control per part de l'entitat pública de protecció de menors. Les seves funcions són preparar el desinternament d'aquests menors d'una forma gradual i progressiva, a través d'un pla de treball individual que permeti desenvolupar les seves potencialitats vers la plena autonomia en arribar la majoria d'edat.

Residències de joves treballadors: Es tracta d'un servei de caràcter residencial on es realitza un seguiment educatiu i laboral individualitzat a joves tutelats per l'administració de més de 16 anys i/o joves ex-tutelats de més de 18 anys i fins màxim els 21 anys. Aquest recurs es manté fins que el jove ha assolit la suficient autonomia per tal de optar a una emancipació plena fora d'aquest context residencial.

Serveis d'educadors de medi obert: Són serveis de prevenció configurats per equips d'educadors i educadores socials que desenvolupen una tasca d'atenció individual, grupal i comunitària en medi obert, principalment adreçada als joves en situació d'alt risc social. Són un servei de suport per les EBASP.

Centres d'urgències per a menors: Són serveis residencials que ofereixen allotjament i atenció a menors de forma transitòria fins que aquests no passen a disposició de la Direcció General d'Atenció a la Infància l'Adolescència i es formula una proposta concreta de protecció per a ells. Els centres d'urgències són establiments destinats a oferir una atenció immediata i transitòria, de caràcter urgent, a aquells menors que la necessitin fora de l'horari habitual de la Direcció General.

El telèfon de la Infància: És un servei permanent i gratuït d'atenció telefònica a trucades que fan referència a situacions de risc social o maltractament d'infants i adolescents.

Equips d'atenció a la infància i l'adolescència i altres equips tècnics: Són equips pluridisciplinaris constituïts generalment per un/a psicòleg/a, un/a pedagoga/, un/a treballador/a social i un/a educador/a social.

Espais o programes per a infants de 0 a 3 anys i les seves famílies. El seu propòsit és facilitar a les famílies amb nadons un espai de trobada i d'intercanvi on puguin compartir les seves vivències i experiències, un lloc per escoltar i ser escoltat, per reforçar una percepció positiva de la maternitat/paternitat i la seva competència com a pares i mares. És un projecte d'atenció simultània de la mare i el fill o fills menors de tres anys amb el intent de donar suport i potenciar la funció materna.

Serveis d'assessorament tècnic: Serveis de diagnòstic psicosocial que permeten realitzar propostes d'intervenció social. Dintre dels possibles destinataris es trobaran, entre d'altres, les persones derivades de la xarxa sociosanitària i judicial.

Centres de dia d'atenció a famílies en risc social: Són serveis amb un model d'intervenció i amb una metodologia de treball que permeten atendre famílies amb dificultats per assumir les seves responsabilitats parentals des d'una intervenció propera (sense separació del nucli familiar, dels seus progenitors i del seu entorn) i alhora intensiva i multidisciplinària.

Punts de trobada: Són un servei destinat a atendre i prevenir, en un lloc neutral i transitori, en presència de personal qualificat, la problemàtica que sorgeix en els processos de conflictivitat familiar i, en concret, en el compliment del règim de visites dels fills i filles establert per als supòsits de separació, divorci, dissolució o nul·litat matrimonial dels progenitors, o per als supòsits d'exercici de la tutela per part de l'Administració Pública, amb la finalitat d'assegurar la protecció del menor.

El Servei d'atenció a famílies (SAF): És un servei per a les famílies: Ofereix suport individual i grupal des de diferents serveis per ajudar a aquestes persones en les seves necessitats de creixement, desenvolupament, educació i socialització. Els objectius del SAF són: facilitar assessorament i orientació a fi que les famílies puguin millorar el seu benestar augmentant la seva capacitat de relació, superant dificultats al llarg del cicle vital, partint dels conflictes com a oportunitat de creixement personal, evitant ruptures innecessàries i reduint els efectes de les separacions o divorcis; facilitar a col·lectius de famílies, orientació, informació i assessorament mitjançant uns col·leccionables que tracten diferents temes educatius.

Serveis específics d'atenció familiar: Serveis psicoeducatius d'atenció a famílies en relació a problemàtiques específiques: abusos sexuals a menors, violència intrafamiliar, violència social, endarreriment escolar, problemàtiques d'adaptació a l'entorn.

Serveis psicoeducatius específics: Atenció multidisciplinària adreçada als infants i les seves famílies per l'abordatge de situacions de crisi, generades per motiu de violència de gènere, violència social, l'objectiu de tractar les seqüeles de la situació traumàtica viscuda i evitar els patrons de reproducció de dita situació.

CIE (Centres d'intervenció especialitzada per a dones que pateixen violència de gènere i per als seus fills i filles): Es tracta de serveis especialitzats destinats a oferir informació, atenció i recuperació a totes les dones i llurs fills i filles afectats per processos de violència, per tal de facilitar la reparació del dany patit. L'objectiu del servei és garantir l'atenció i recuperació de les dones que han patit o pateixen violència de gènere així com dels seus fills i filles a càrrec i potenciar els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació. Són serveis interdisciplinaris formats per professionals del món de: la psicologia, l'educació social, el treball social, el dret, la mediació cultural.

Punts d'atenció i informació a les dones (PIADS- CAIDS): És un servei que ha de donar resposta a les diferents demandes d'informació i atenció a les dones, vinculades a les situacions de discriminació a l'àmbit laboral, social, en la parella i/o en la unitat familiar, a la informació de recursos, la participació, l'associacionisme femení i especialment a les problemàtiques de violència de gènere.

Cases d'acollida per a dones maltractades: Són serveis residencials temporals, adreçades a dones víctimes de violència de gènere i els seus fills i filles. Suplir

temporalment la llar familiar i proporcionar una atenció integral a les seves destinàries, que inclou serveis d'atenció social i psicològica, assessorament jurídic, acolliment i convivència, allotjament, alimentació, descans, lleure i higiene.

Pisos amb suport per a dones maltractades: Els pisos amb suport són habitatges que ofereixen la substitució de la llar, amb caràcter temporal, com a continuació del procés iniciat en les cases d'acolliment d'estada limitada, amb l'objectiu de facilitar la integració sociolaboral.

Centres d'acollida d'urgència: Són serveis de competència municipal i/o comarcal que acullen de forma temporal famílies en situació de desprotecció social per causa de problemes de violència de gènere, desnonaments, refugiats, etc. Poden ser específics per a una problemàtica concreta o oberts a diferents situacions d'exclusió social. Ofereixen acollida, cobriment de les necessitats bàsiques, acompanyament educatiu, assessorament i atenció social fins a trobar una alternativa a la situació de crisi generada (acolliment en centre residencial, recuperació de l'habitatge, acolliment en família extensa).

Grups de suport: Són serveis pels quals s'ofereix un suport temporal per la posada en marxa d'un grup d'ajuda mútua o bé un acompanyament tècnic per l'abordatge grupal de la situació de crisi: violència de gènere, deshabitació de drogodependències, etc.

Servei de mediació i resolució de conflictes comunitaris interculturals i familiars.

Serveis de prevenció de drogodependències d'àmbit no sanitari ni sociosanitari: Són aquells serveis que tenen com a finalitat la prevenció individual i comunitària del VIH i les drogodependències.

Refugiats i immigració: Són aquells serveis que tenen com a funció principal l'acollida i orientació de la població immigrada nou vinguda.

Serveis en contra de la marginació social i la pobresa: serveis de detecció, d'atenció i tractament social de persones en situació de pobresa i d'exclusió social. Serveis de tractament, albergs i centres d'acolliment, centres d'acolliment hivernal, centres d'atenció diürna i equips d'inserció social i menjadors. Igualment queden afectades per aquest Conveni les divisions, línies de negoci, seccions o altres unitats productives de les empreses dedicades a la prestació dels serveis de l'àmbit funcional del present Conveni, de qualsevol empresa amb independència de la seva activitat principal. La relació efectuada no s'entén tancada, per la qual cosa s'hi considera inclosa, previ dictamen de la Comissió paritària, qualsevol altra activitat que existeixi o de nova creació, sempre que la seva funció pugui ser enquadrada en la relació anterior.

Article 3

Àmbit personal

Serà aplicable al personal en règim de contracte de treball de les empreses i/o entitats incloses en l'àmbit territorial i funcional previst pel Conveni.

Article 4

Àmbit temporal

El període d'aplicació del present conveni serà des de la data de la seva publicació amb efectes retroactius d'1 gener de 2010 i fins a 31 de desembre de 2012, a excepció del que es regula per a l'actualització i increments salarials, als quals s'aplicarà el seu règim específic que es regula a l'article 29.

Article 5

Denúncia i pròrroga.

Qualsevol de les parts signants del present Conveni podrà denunciar-lo amb una antelació de tres (3) mesos abans del venciment de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrroques. La tramitació de la denúncia s'haurà d'ajustar al que disposa l'article 89 de l'Estatut dels treballadors. Denunciat el Conveni, les parts negociadores es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un

(1) mes a la data de la recepció de la comunicació de denúncia. Fins a la signatura del nou Conveni, mantindrà la seva vigència l'anterior.

Article 6

Concurrencia de convenis

Les condicions pactades en el present Conveni tenen caràcter de mínim i, per tant, ates el que disposen els articles 83.2 i 84 de l'Estatut dels treballadors, els supòsits de concurrència entre els convenis d'àmbit territorial inferior i/o d'empresa s'han de resoldre en favor de l'aplicació de les disposicions recollides en aquest Conveni, i s'han de respectar, en tot cas, i amb caràcter de mínims, totes les condicions de treball pactades aquí. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present Conveni.

Article 7

Registre

Si la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, declarés alguns articles o textos 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 i articles continuaran sent d'aplicació.

Article 8

Garantia «ad personam»

S'han de respectar «*ad personam*», ja sigui col·lectivament i individual, com a condicions més avantatjoses, totes i considerades una a una (individualment), les reconegudes en els contractes de treball, o al seu cas convenis, que eren vigents a l'entrada en vigor del present Conveni quan resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores. La garantia «*ad personam*» no és absorbible i compensable amb els increments que es puguin produir en el futur i experimentaran el mateix augment percentual per la revalorització de les condicions d'aquest Conveni.

Article 9

Comissió Paritària

La Comissió paritària del Conveni 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. Les resolucions de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que el Conveni col·lectiu. La Comissió paritària s'ocuparà obligatòriament, i com a tràmit previ, d'aquells dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui. Aquesta Comissió paritària està integrada per 6 representants de cadascuna de les parts, empresarial i sindical, signants del present Conveni, podent-se efectuar la delegació de vot. La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors/es en totes les matèries que són de la seva competència.

Funcions: les funcions de la Comissió paritària seran les que legalment estiguin vigents en cada moment i específicament les següents: 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. Emetrà dictamen sobre aquelles consultes referides a l'afectació de l'àmbit funcional del present Conveni, en concret, sobre activitats anàlogues a les descrites a l'article 2. Les de vigilància i seguiment del conjunt dels acords. El control del sector amb detecció de les empreses que, per incompliment de la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial, denunciant-les davant les autoritats competents. En especial, i si la evolució del sector a nivell de finançament és positiva es reunirà en el mes de setembre de 2012 pel tal de traslladar

a la Comissió negociadora del present Conveni els criteris per determinar la revalorització de la taula salarial la Comissió paritària es dotarà d'un reglament de funcionament, en un termini màxim de 2 mesos des de la seva constitució, el qual recollirà com a mínim les qüestions següents: reunions: la Comissió paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat trimestral. Convocatòria: la Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 15 dies comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. Un cop acabat aquest termini, si no s'ha produït la reunió, tot i que la intervenció de l'esmentada Comissió haurà igualment de produir-se, l'interessat podrà exercir les accions que consideri oportunes. Quòrum—assessors/es: es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-se efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es i/o tècnics/es. Validesa d'acords: els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, de la confluència del vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, la qual serà signada per qui faci de secretari/a i per un/una representant de cada organització. La Comissió paritària remetrà resposta a les consultes presentades en un termini màxim d'un mes (1) a partir de la data de registre de la consulta. Domicili: La Comissió paritària té el seu domicili a la seu de l'AEISC, al carrer Via Laietana, 54, 1a planta, de Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, quan així prèviament ho decideixi. Els/les treballadors/es i les empreses interessades poden dirigir les seves comunicacions a les dependències de la Comissió paritària.

Article 10

Conciliació i mediació

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors/es i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL. En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents: conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria

CAPÍTOL II

L'organització del treball

Article 11

Facultats i responsabilitats

L'organització de la feina, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat de l'empresa, per mitjà dels seus òrgans de direcció i mitjançant formes d'organització i de gestió saludables, resultant responsable del seu ús davant l'autoritat competent i havent-la de fer compatible amb els drets d'informació i participació dels treballadors/es que són exercits mitjançant els seus representants, així com també amb els drets bàsics de tot treballador, especialment el relatiu a la salut laboral. La disciplina i organització del treball són facultats específiques de l'empresari i ha d'ajustar-se a allò establert en Estatut dels treballadors i qualsevol normativa vigent i en particular en les directrius, Reglaments i instruccions de l'Administració Pública en relació a les funcions desenvolupades per l'empresa, que facin referència a la prestació del servei.

Article 12

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional que per aquelles empreses del sector sigui una de les característiques de la prestació dels seus serveis, la qual determinació correspondrà a la facultat organitzativa de l'empresa a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura. No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per aquesta mobilitat mai no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses o entitats, i només es poden fer per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial. En consideració a aquestes raons, la cobertura de les vacants s'ha de fer dintre de cada zona i grup professional llevat que hi hagi un acord entre les parts interessades, de la qual cosa cal informar la representació legal dels treballadors.

Article 13

Mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors/es es regeix pel que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL III

Classificació del personal

Article 14

Categories professionals

Grup A: direcció; grup B: sotsdirecció; grup C: llicenciats; diplomats i personal qualificat; grup D: administració i serveis.

CAPÍTOL IV

Contractació.

Article 15

Contracte Indefinit

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 i/o entitats sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 16

Contracte d'obra i servei determinat

Quan es contracti al treballador per a la realització d'una obra o servei determinat amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa; i la seva execució, encara que limitada en el temps sigui en principi de duració incerta. Aquest tipus de contractes s'utilitzaran per atendre les necessitats d'aquells llocs de treball que corresponguin a programes, centres o serveis regulats a través de convenis o subvencions que estiguin subjectes a una duració determinada o tinguin un finançament limitat temporalment. La seva possible extinció, (tancament del servei per la no renovació del conveni o esgotament de la subvenció o ajuda) serà considerada com una finalització d'obra i servei a la que resultarà aplicable el previst per aquests casos, tant per l'Estatut dels treballadors, com per la normativa general o específica que sigui aplicable per aquest tipus de contracte. En aquest sentit es poden fer contractes d'obra i servei determinat en els següents supòsits: els que estiguin vinculats a la creació de nous programes, centres o serveis, ja siguin per

conveni, subvenció o iniciativa pròpia de les entitats del sector. S'entendrà que un cop transcorregut el primer any d'execució de l'activitat i d'un segon, si es produeix una pròrroga l'activitat, tindrà caràcter de consolidada i es donarà per extingida la possibilitat de fer aquest tipus de contracte. En el cas de programes, centres o serveis consolidats que ampliïn provisionalment o temporalment una part de la seva activitat. Si per circumstàncies vinculades a la magnitud de l'entitat la creació de nous programes, centres o serveis ha de suposar un increment de la plantilla superior al 15% s'entendrà com a no aplicable l'article 21 del present Conveni.

Article 17

Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Amb caràcter absolutament extraordinari es contractarà personal eventual per les empreses i/o entitats per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials. D'acord amb el que es disposa en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, i atesa l'especial naturalesa dels serveis prestats per les empreses afectades pel present Conveni, així com el sector de mercat al qual es dirigeix, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 4 mesos dintre d'un període de 8 mesos. En cas que el contracte eventual sigui rescindit en finalitzar la seva durada, no es pot admetre cap altre treballador/a eventual per ocupar el mateix lloc fins que transcorrin 3 mesos. Per l'aplicació dels contractes temporals, l'empresa i/o entitat s'atendrà a l'establir en els articles 15 i 49 de l'Estatut dels treballadors.

Article 18

Contracte en pràctiques.

Tots els treballadors contractats en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets. A nivell econòmic es retribuirà el 75% del salari durant el primer any i 85% durant el segon any del salari especificat per als treballadors de la mateixa categoria.

Article 19

Contracte de formació.

Tots el personal contractat en la modalitat de formació es regiran segons la legislació vigent, exceptuant:

- a) Només es podran realitzar aquests contractes a treballadors/es menors de 21 anys.
- b) La duració d'aquests contractes no serà inferior a 6 mesos ni superior a un any.
- c) Tot el personal contractat en aquesta modalitat, segons la legislació vigent, tindrà els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats per als treballadors/es de la mateixa categoria.
- d) Un cop finalitzada la formació passarà a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions de la nova categoria i només en aquests casos es podrà contractar un nou aprenent per a la mateixa categoria.
- e) Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat i el període de prova en el seu cas.

Article 20

Estabilitat plantilles

Tots els treballadors i treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinant en el contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior, exceptuant el període de prova.

Article 21*Reserva de places per a persones amb discapacitat*

Les empreses que tinguin més de cinquanta treballadors i treballadores han de complir el que estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social de minusvàlids (LISMI).

Article 22*Forma del contracte*

El contracte haurà de formalitzar-se, en tot cas, per escrit i adequar-se a allò previst a la legislació vigent pel que fa al control de la contractació. En tot cas, una de les còpies bàsiques del contracte estarà a disposició del delegat/da dels treballadors/es o del comitè d'empresa, en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització. Els casos d'acomiadament s'han de comunicar, amb caràcter previ, al Delegat de personal o al Comitè d'empresa.

CAPÍTOL V*Període de prova, vacants i cessament de personal***Article 23***Períodes de prova*

El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

grup A i B: cinc mesos.

Llicenciats i diplomats: dos mesos.

La resta del personal qualificat: un mes.

Personal no qualificat: quinze dies

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 meritats durant el període treballat.

Article 24*Vacants*

Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorre preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuais. En cas d'igualtat de condicions, la situació de discapacitat del candidat/a donarà preferència al lloc de treball.

Article 25*Cessament voluntari*

El treballador/a que desitja cessar voluntàriament en el servei a l'empresa i/o entitat, estarà obligat/a a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents: personal comprès en el grup A i B dos mesos personal comprès en el grup C un mes personal comprès en els grups D quinze dies. L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa i/o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis. En cas de què les pagues extraordinàries siguin prorratejades i les vacances a les quals tenia dret el treballador/a que cessa a l'empresa i/o entitat contractant, estiguessin gaudides, no es podrà descomptar de la seva mensualitat cap quantitat en concepte d'incompliment de preavis.

Article 26*Acabament de la relació laboral i/o acomiadament*

L'empresa en contractacions temporals superiors a 6 mesos o en cas d'acomiadament, ha de preavisar al treballador/a amb una antelació de 15 dies en el cas de

finalització de la relació laboral o acomiadament, exceptuant les motivades per acomiadament disciplinari.

CAPÍTOL VI *Subrogació*

Article 27 *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 comporta que la nova empresa adjudicatària del servei o continuadora de l'activitat, ja sigui pública o privada, se subrogui en els drets i obligacions que l'anterior tenia respecte als seus treballadors i socis cooperatius en el centre de treball que es vegi afectat.

L'empresa que cessi en la prestació del servei ha d'informar els treballadors i treballadores, en subrogar, sobre la raó social del nou titular; i el seu domicili sempre que sigui possible.

En el moment d'efectuar la subrogació, el cessant ha de realitzar i abonar la liquidació individual de parts proporcionals i havers meritats a cadascun dels subrogats.

En el cas que el treballador/a tingui vacances pendents en el moment del canvi de titularitat, l'empresa entrant li n'ha de permetre el 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 gaudi per part dels treballadors/es subrogats i la seva cotització.

El nou titular no tindrà obligació de subrogar-se en la relació laboral del treballador/a que no hagi prestat els seus serveis al centre o espai físic de treball corresponent durant els últims quatre mesos immediatament anteriors a la finalització de l'anterior contracta, servei o titularitat, tret que el contracte de prestació de serveis subscrit per l'empresa o entitat sortint sigui inferior a quatre mesos, i en aquest cas se sumarà el temps prestat en la concessionària immediatament anterior.

En el cas que per baixes, absències, excedències, etc., el treballador/a hagi estat substituït per un interí, el nou titular o concessionari ha de subrogar-los tots dos en idèntiques condicions, és a dir, que un cop resolta la causa que havia donat origen a la substitució, l'interí causa baixa definitiva en l'empresa.

Si en el centre de treball hi presten els seus serveis treballadors o treballadores amb contracte fix discontinu o amb contracte suspès per causa legal, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior han de ser els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.

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

L'empresa 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'empresa entrant, o a l'empresa que passi a fer-se càrrec del servei, un document en què es recullin les dades següents:

Nombre de treballadors i treballadores en plantilla amb identificació del tipus de contracte.

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

Pactes existents propis i subrogats.

Jornada i horari de treball pactat amb cada treballador/a, així com qualsevol modificació efectuada en els quatre mesos últims, amb la justificació d'aquesta.

Salari pactats superiors al conveni, i justificació de qualsevol modificació efectuada en els últims sis mesos. En tot cas, l'empresa entrant no està obligada a respectar els increments salarials que s'hagin produït en els últims sis mesos,

sempre que aquests no derivin de l'aplicació del Conveni o dels pactes subscrits amb la representació dels treballadors.

Calendari de vacances.

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

El document s'ha d'acompanyar de les fotocòpies següents:

Llibre de visites del centre.

Fulls de salaris dels últims sis mesos.

Rebut de liquidació de parts proporcionals.

Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 dels últims sis mesos.

De cada treballador/a temporal que es traspassi se n'ha de facilitar, junt amb el contracte temporal vigent i les seves pròrrogues, l'anterior contracte temporal, si n'hi havia hagut, així com liquidacions, altes i baixes en la Seguretat Social entre contractes.

L'empresa sortint ha d'informar el nou titular de tots els afers laborals pendents d'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 l'efecte, si la té.

En cas que hi hagi en la plantilla afectada impagats, descoberts de la Seguretat Social o irregularitats en salaris, generats per l'empresa o entitat sortint o altres d'anteriors, els treballadors i treballadores han de ser igualment subrogats pel nou titular, sense perjudici que la responsabilitat per tals impagats o descoberts continuï sent de l'empresa sortint. En tot cas, l'empresa infractora ha de respondre per la totalitat dels perjudicis ocasionats per l'incompliment.

La subrogació no es pot produir en cas que l'empresa sortint incompleixi manifestament el que estableixen els paràgrafs anteriors. En aquest cas, els treballadors continuaran en l'empresa sortint, que haurà de facilitar-los un altre lloc de treball si n'hi ha.

En el cas que el client decideixi unilateralment tancar o gestionar directament el servei de manera provisional o definitiva, haurà d'assumir el personal destinat a l'esmentat servei.

No serà subrogable ni el cònjuge ni el personal amb parentiu fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb l'empresari sortint o que tingui algun càrrec executiu en l'empresa.

Tant l'empresa entrant com la sortint han de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores l'execució de la subrogació en el moment en què en tingui coneixement.

CAPÍTOL VII

Règim de retribucions

Article 28

Estructura salarial

Tot el personal afectat per aquest conveni ha de rebre les retribucions corresponents, d'acord amb l'estructura i conceptes següents:

Salari base; Retribució mensual del treballador/a fixada en funció del grup i la categoria professional a què pertany.

Complement de coordinació: les persones que desenvolupin tasques de gestió educativa i/o de coordinació de determinats serveis sense que impliqui responsabilitats directives, ni de gestió de personal, rebran un complement mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes. Aquest plus es rebrà mentre duri el nomenament vinculat a aquest complement. Complement de nocturnitat. S'aplicarà als serveis que no siguin de cicle continuat. La quantia a percebre serà 25% del salari diari. Entenem per nocturnitat la jornada laboral que es realitza des de 22 h i les 8 h del matí.

Complement Serveis Valoració i Diagnòstic: s'estableix que quan els treballadors desenvolupin la seva tasca amb l'objectiu principal d'emetre valoracions i/o diagnosticar situacions de necessitat social que no es poden abordar des d'un servei social bàsic, la seva especificitat i especialització necessària per dur a terme el seu encàrrec es reconeixerà amb un complement mensual en la quantitat fixada a les taules salarials annexes, per les seves característiques, amb excepció del grup D. complement de Centre Residencial d'Educació Intensiva. Els treballadors de les categories A, B i C d'aquests serveis rebran un complement degut a la seva especial causalitat. Aquest plus serà el fixat en les taules annexes, sobre el salari de cycle continuat. Complement de disponibilitat. S'entén per disponibilitat el fet d'estar localitzable per a la incorporació immediata a l'empresa, fora de la jornada habitual. Aquesta disponibilitat ha de ser de caràcter voluntari i de mutu acord de manera fefaent. El fet d'estar disponible serà compensat amb un plus del 10% del preu hora. Si s'activa la disponibilitat aquesta s'haurà de compensar ajustant la jornada en el còmput anual restant. Aquests ajustaments es faran de mutu acord entre les dues parts. Aquesta compensació es regularà segons el següent criteri: hora festiva i/o nocturna; +50% hora ordinària

Article 29

Retribucions

Els salaris (salari base i complements) a percebre a partir de l'1 de gener de 2010 i fins al 31 de desembre del 2012 són els que estableixen les taules salarials annexes a aquest conveni, segons les diferents classificacions professionals i atès els acords assolits per ambdues representacions, l'increment salarial pel present Conveni col·lectiu és el següent:

Any 2010: La taula salarial s'actualitzarà amb un 0'8% si bé no s'abonaran endarreriments.

Any 2011: S'aplicarà una única revisió salarial del 1'2% amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2011

Any 2012: Si l'evolució del sector a nivell de finançament és positiva, la Comissió paritària es reunirà en el mes de setembre per determinar el sistema de revisió salarial que traslladarà a la Comissió negociadora per establir els criteris per determinar la revalorització de la taula salarial, si s'escau. Els imports que resultin d'aplicar l'actualització del salari del 2010 i l'increment salarial del 2011 es podran diferir durant tot l'any 2011 tenint en compte que a 31-12-11 totes les empreses i/o entitats vinculades a aquest Sector hauran d'haver ingressat als seus treballadors els endarreriments corresponents.

Article 30

Clàusula d'inaplicació salarial

Una vegada entri en vigor el present conveni i durant la seva vigència, si la situació i perspectives econòmiques de la l'empresa i/o entitats, poguessin veure's malmeses com a conseqüència de l'aplicació de les condicions econòmiques del present Conveni, les empreses i/o entitats podran despenjar-se de l'aplicació de les condicions econòmiques del present Conveni d'acord amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos plantejada.

Quan la Comissió paritària no aconseguís un acord, qualsevol de les parts podrà recórrer al Tribunal Laboral de Catalunya –TLC– per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords.

Article 31

Pagues extraordinàries

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del Conveni percebran com a

complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base i complements específics. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre. A efectes de còmput per al càlcul de les pagues extraordinàries s'estableix el termini de l'1 de juliol a 30 de juny per a la paga de l'estiu i del 23 de desembre a 22 de desembre per la paga de Nadal. Així mateix, les pagues es podran prorratejar entre les dotze mensualitats. Al personal que cessi o ingressi al centre durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans dit, prorratejant-ne el seu import en proporció al temps de servei.

CAPÍTOL VIII

Jornada, hores extraordinàries, vacances, reciclatge i formació continua.

Article 32

Jornada de treball

Caràcter general: 38'5 hores de mitjana setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.724 hores de treball efectiu.

Per al cycle continuat: 38 hores de mitjana setmanal durant la vigència del Conveni, sent el seu còmput anual el de 1.701 hores de treball efectiu. S'entén per cycle continuat allà on hi ha atenció directa les 24 hores els 365 durant tot l'any.

Cada empresa i/o entitat elaborarà anualment el calendari laboral dels treballadors i treballadores, havent consultat a la representació legal dels treballadors/es per a què emetin informe amb caràcter previ a l'elaboració del mateix, remetent còpia a la representació legal dels treballadors.

El calendari laboral comprendrà l'horari de treball, la distribució anual dels dies de treball, els festius, els descansos setmanals i les vacances.

Article 33

Vacances

Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni han de gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes de 31 dies naturals o la seva part proporcional en cas de no arribar-hi. Els períodes de vacances començaran i acabaran en dies laborables.

En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, així com en el de suspensió del contracte per risc de l'embaràs, maternitat o paternitat, el treballador/a tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la inicialment pactada, al finalitzar el termini de suspensió, encara que hagi transcorregut l'any natural al que corresponia.

Article 34

Hores extres.

Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per tal de fomentar les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries.

Article 35

Hores incidentals

S'entendrà per hores incidentals totes aquelles que puguin sorgir a més a més de la jornada diària de treball, aquestes no tindran la consideració d'hores extres, ja que han de respondre a situacions que no estiguin previstes i que afectin directament a l'usuari i, per tant requeriran l'atenció immediata i ineludible del treballador/a, provocant la prolongació de la seva jornada diària inicialment prevista. Quan aquestes es produeixen, s'ajustarà el calendari restant anual per tal de no excedir la jornada en còmput anual.

Article 36*Compensació dels festius.*

Es consideraran en aquest apartat els 14 festius aprovats pel Departament de Treball. En el cas que per l'aplicació de la jornada continuada, un treballador/a hagi de desenvolupar la seva feina habitual en un d'aquests dies, se li compensarà adaptant el seu calendari anual, tenint present la relació: hora festiva especial; +50% hora ordinària

Article 37*Reciclatge i formació continua*

Els treballadors/es poden destinar 30 hores anuals de la seva jornada laboral a participar en cursos de formació, sempre que aquesta estigui vinculada directament amb el lloc de treball que ocupen. Aquestes hores seran en proporció a una jornada complerta, en el cas de que es facin jornades parcials aquestes hores s'ajustaran proporcionalment. Aquest fet vindrà garantit amb l'aprovació per part de l'Empresa d'un pla de formació propi, seguint la regulació establerta a l'Estatut dels treballadors per a la elaboració i aprovació d'aquests plans. També es preveu la possibilitat de que el treballador/a faci propostes directes sobre la seva formació, que per dur-se a terme requeriran del vist-i-plau de l'empresa. En cap cas s'autoritzarà la participació a un mateix curs a més del 20% del total que forma una plantilla de treballadors d'un servei o centre. Només quan els cursos de reciclatge són a proposta obligatòria de l'empresa, aquesta abonarà les despeses directes que es generin en concepte de desplaçament, manutenció o compensació d'hores. En el supòsit que el torn de treball desenvolupat pel treballador/a no permeti la realització de cursos en horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador en la formació que realitza fora de l'horari laboral.

CAPÍTOL IX*Permisos, llicències i excedències***Article 38***Permisos*

a) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a cinc dies si es tracta de dos fills i a set dies si en són tres o més.

b) Tres dies en els casos d'accident, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores, amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins del termini d'un any des de la data del registre.

Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant el full certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial.

d) Dos dies per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

f) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

Article 39*Dies de permís per assumptes propis*

El personal afectat per aquest Conveni podrà gaudir de 3 dies de permís retribuït

(equivalent a 24 hores per a la jornada completa o la seva part proporcional a la jornada contractada), amb caràcter recuperable. El gaudiment d'aquest 3 dies per assumptes propis requerirà que el treballador/a els sol·liciti amb la màxima antelació possible, però sempre amb un preavis mínim de 5 dies no podent-se acumular als períodes de vacances. Tanmateix l'empresa comunicarà el treballador/a amb la màxima antelació possible, però sempre amb un preavis mínim de 5 dies el dia a recuperar.

Article 40

Suspensió del contracte per maternitat i adopció.

a. Els treballadors/es tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 1/1995 de 24 de març i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar i el que estableix la llei vigent, amb la millora de permisos de maternitat i de paternitat.

b. El permís per maternitat s'estarà al que estableix la llei vigent. Aquest permís tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a o menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple.

c. En el cas de maternitat el permís es distribuirà a opció de la treballadora sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi de permís.

d. En el cas que els dos progenitors treballin, en els supòsits d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el permís es pot distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

e. En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill/a o de part múltiple.

f. En els casos d'adopció internacional, quant sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el permís es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

g. En el cas d'adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu, el període de suspensió per maternitat/paternitat computa, a elecció del treballador/a, a partir de la sentència judicial o de la resolució administrativa, o des de l'arribada del menor a la llar.

h. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís.

i. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 41

Suspensió del contracte per paternitat.

Fins 31 de desembre de 2011 en els supòsits de naixement, adopció o acolliment d'un fill/a, el treballador/a tindrà dret a un permís de tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

D'acord amb la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, modificada per la Disposició Final 13ª de la Llei 39/2010 de Pressupostos Generals de l'Estat, a partir d'1 de gener de 2012, en els supòsits de naixement, adopció o acolliment d'un fill/a, el treballador/a tindrà dret a un permís de quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

- a) Aquest permís es pot gaudir a partir de la finalització del permís regulat a l'art. 38 a) o immediatament després que finalitzi el permís per maternitat.
- b) Aquest permís és independent del gaudiment compartit del permís de maternitat, adopció o acolliment.
- c) El permís per paternitat es podrà gaudir en règim de jornada sencera o en règim de jornada a parcial a opció del treballador/a interessat, prèvia comunicació escrita a l'empresa.
- d) El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 42

Lactància

Les treballadores i treballadors per lactància d'un infant menor de nou mesos, tindran dret a una pausa d'una hora a la feina d'absència del lloc de treball, que podrà dividir en dues fraccions de mitja hora. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades senceres a gaudir immediatament després de l'ús de fruit del permís per maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per qualsevol membre de la parella en cas de què ambdós treballin en la mateixa empresa. El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

Article 43

Per atendre infants prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser 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 en l'article 40 del present Conveni. En el cas de l'altra progenitor/a aquest permís el gaudirà després d'haver esgotat els permisos reconeguts en l'article 38. Aquest permís serà acumulable al de maternitat/paternitat o el temps que correspongui en els casos d'acolliment o adopció.

Article 44

Per atendre a infants discapacitats

Els treballadors/es amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tenen dret conjuntament a reducció de jornada i permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. La reducció de jornada de treball serà amb la disminució proporcional del salari. Els treballadors/es amb fills discapacitats física i/o psíquica, sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindran preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris a les necessitats d'atenció dels seus fills o filles. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 45

Reduccions de jornada

Els treballadors/es tindran dret a gaudir d'una reducció de jornada en el següents supòsits:

- a) Reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor de vuit 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 de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la 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, continua 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) Per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Aquestes reduccions de jornada constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del apartats anteriors correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Article 46

Excedència voluntària

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots/es els que tinguin, al menys, un any d'antiguitat a l'empresa i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de quatre mesos i no superior a cinc anys.

El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al lloc de treball hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral. Durant aquest temps no es computarà l'antiguitat.

Article 47

Excedència forçosa

Seràn causa d'excedència forçosa les següents:

a) per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent a la data de cessament del càrrec públic.

b) Per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a que pertanyi el treballador tingui representativitat legal suficient en aquest sector.

c) Per atendre a un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat greument malalt; l'excedència no serà superior a tres anys. L'excedència especial per al treballador per naixement, adopció o acolliment familiar simple o preadoptiu d'un fill, donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 3 anys. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador/a tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva. El període en que el treballador/a es trobi en situació d'excedència conforme a l'establert en el present article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional promoguda per l'empresa, en la participació de la qual, haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

CAPÍTOL X

Desplaçaments i dietes

Article 48

Dietes i desplaçaments

Quan es produeixi un desplaçament fora del lloc de treball generat per raons laborals, a demanda de l'empresa, que comporti haver de menjar o pernoctar, per a aquells casos en els que la empresa no proveís al treballador directament d'allotjament, manutenció, i mitjans de desplaçament, l'empresa abonarà als seus treballadors l'import d'aquestes despeses. Aquestes s'hauran d'acreditar mitjançant la presentació de factures, fins als següents límits màxims:

Mitja dieta: 12 €

Dieta sencera sense pernoctar: 24 €

Dieta sencera pernoctant: 84 €

En cas que el treballador/a s'hagi de desplaçar per exigències de l'empresa en vehicle propi se li abonarà la quantitat establerta per Hisenda, a tal efecte.

Excepcionalment per causes justificades es podran acceptar límits de justificació superiors previ coneixement i acceptació de l'empresa.

CAPÍTOL XI

Faltes i Sancions

Article 49

Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en: faltes lleus, faltes greus, faltes molt greus.

Article 50

Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) Tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, superior a deu minuts i inferior a vint, que no causin perjudici irreparable, comeses en el període de trenta dies naturals.
- b) Desatenció o descortesia amb les persones en que es relacioni en el servei.
- c) No cursar a temps les baixes per malaltia.
- d) No comunicar a l'empresa el canvi de domicili.
- e) La inobservança de normes o mesures reglamentaries i d'higiene.
- f) Negligència en la conservació del material i de les instal·lacions.

Article 51

Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

- a) La reiteració o reincidències en la comissió de faltes lleus.
- b) Accions usant mètodes i tècniques que atemptin encontre la dignitat de les persones, generant etiquetes devaluadores i discriminatòries.
- c) No respectar i assumir les decisions de l'equip, contrastades, argumentades i acordades per la titularitat de l'empresa.
- d) Interferència en les funcions, tasques o relacions dels altres membres de l'equip amb les persones subjectes de l'acció socioeducativa. En aquest cas qui valorarà la situació serà la direcció de l'empresa.
- e) Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta de respecte o consideració, tant als companys de feina com als usuaris/es dels serveis.
- f) Més de sis faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de trenta dies naturals.

g) Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.

Article 52

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) Mereixen aquesta consideració totes les que preveu l'article 54 de l'estatut dels treballadors i també l'abús d'autoritat per part dels caps.
- b) Vulneració del procés de l'acció socioeducativa, i de les persones en la relació professional que suposi una dependència afectiva o íntima.
- c) Negligència en la informació responsable i secret professional en relació amb aquelles informacions obtingudes directa o indirectament de les persones ateses. Fer públic informació en relació a les persones ateses que vulneri allò establert amb la Llei de Protecció de dades.
- d) Aprofitament en benefici personal o de tercer de la informació privilegiada o del coneixement de situacions o de la posició que l'hi proporciona la seva professió.
- e) La falta injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.
- f) La simulació de malaltia o accident.
- g) L'assistència a la feina sota els efectes de l'alcohol i/o altres drogues.
- h) Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altrí qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).
- i) La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre.

Article 53

Sancions

La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven.

Per faltes lleus

- a) Amonestació verbal o per escrit.

Per faltes greus

- b) Suspensió de sou i feina d'11 a 20 dies.

Per faltes molt greus

- c) Suspensió de sou i feina 21 a 60 dies; inhabilitació per accedir a cap nova categoria durant dos anys; acomiadament.

Article 54

Insancionabilitat

En cap cas serà motiu de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

- a) La pertinença a una organització sindical.
- b) Tenir la condició de representant dels treballadors/es o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
- c) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari/a o responsable de l'empresa i/o entitat 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, l'orientació sexual, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució.

Article 55

Prescripcions

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a comptar de la data en què l'empresa va tenir coneixement que s'havien comès i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XII

Drets sindicals

Article 56

De tots els treballadors/es

Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors/es poden exposar les seves opinions al centre.

Tot treballador/a pot ser elector/a i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat/a o en una secció sindical, sempre que reuneixi les condicions legals a l'efecte. Per tenir la condició d'elegible es requerirà una antiguitat mínima a l'empresa de sis mesos.

Article 57

De l'assemblea de treballadors/es

a) Pot ser constituïda pels treballadors/es d'un centre o espai físic de treball o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats/es del personal, el Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 30 % dels treballadors/es de la plantilla.

b) Té dret a reunions en un local de l'empresa fora de la jornada laboral, previ avís a l'empresa amb 48 h d'antelació.

c) Disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

Article 58

Dels delegats/es de personal i comitès empresa

Com a representants dels treballadors/es 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 tots els treballadors/es de l'empresa i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, amb un preavis mínim de 24 hores, 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, sobre:

d) Situació econòmica de l'empresa.

e) Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.

f) Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, es reincorporaran al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.

Article 59

De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del conveni, els treballadors/es poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions de negociació o preparatòries, justificant-ho prèviament.

Article 60

Acumulació d'hores

Per tal de facilitar l'activitat sindical a 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 aquells treballadors, delegats o membres del Comitè d'empresa que les centrals designin.

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

CAPÍTOL XIII

Millores socials

Article 61

Incapacitat temporal

En els casos d'Incapacitat temporal (IT), per malaltia comuna o accident no laboral, i des del primer dia d'inici de la baixa fins que es compleixin quinze dies de baixa, el treballador/a ha de rebre el complement necessari a la prestació d'IT fins a arribar al 85% de la seva retribució salarial total; i des del 16è dia fins al norantè ha de percebre el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució total salarial. A partir del norantè dia percebrà la retribució salarial que indiqui la Seguretat Social.

En els casos d'incapacitat temporal (IT) per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna amb una intervenció quirúrgica que requereix hospitalització, l'empresa ha d'abonar al treballador el complement necessari per a la prestació d'IT fins a arribar al 100% de la seva retribució salarial total durant un màxim de 18 mesos.

Article 62

Assegurances de responsabilitat civil i accidents

Tots els centres hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garanteixen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

Haurà d'estar assegurat tot el personal dels centre que figurin donats d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins TC 2, així com, nominalment tots els treballadors en situació d'excedència forçada.

Com a mínim les garanties de les pòlisses ressenyades seran les següents:

Responsabilitat civil: en la que poden incórrer amb motiu de les seves actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que poden ser assegurats pel ram d'automòbils, qualsevol dany material que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa, dels riscos inclosos per imperatiu legal i de riscos exclosos per les companyies d'assegurances. Capital assegurat per sinistre de 300.000 euros.

Accidents individual: en cas d'accident sofert pels assegurats, sigui quina sigui la causa que el produeixi, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada, en qualsevol part del món i sense més exclusions que les previstes legalment i les normalment recollides per les companyies asseguradores. Capital assegurat en cas de mort 18.000 euros, capital assegurat en cas d'invalidesa permanent 30.000 euros.

Article 63

Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho contempla la legislació vigent.

Article 64

Pla d'igualtat

Les empreses de més de 250 treballadors/as tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'igualtat d'empresa, pactat amb la representació legal dels treballadors i treballa-

dores. Aquest pla afectarà a tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

Objectiu general:

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

Objectius específics:

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

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

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

Equilibrar la presència femenina o masculina en aquells llocs o categories on existeixi una menor representativitat.

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

Afavorir l'accés a la formació de tota la plantilla i fonamentalment de qui s'incorpori de permisos o suspensions de treball.

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

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

Prevenició de l'assetjament.

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

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

1. Estructura de la plantilla
2. Contractació
3. Segregació ocupacional
4. Promoció
5. Formació
6. Retribució
7. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
8. Prevenició de l'assetjo sexual i de l'assetjo per raó de sexe, 9. Sensibilització i comunicació.

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

1^a Fase: Anàlisi. L'empresa facilitarà les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada a fi de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.

2^a Fase: Diagnòstic. S'aconseguiran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.

3^a Fase: Definició de mesures a prendre. Es definiran les mesures a prendre en les distintes matèries que han de desenvolupar-se en aquest Pla.

4^a Fase: Aplicació/execució de mesures. Es posaran en marxa les mesures definides.

5^a Fase: Seguiment i avaluació. Es crearà la Comissió d'Igualtat la missió de la qual serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les quals es han dut a terme; tot això amb l'objecte d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

CAPÍTOL XIV

Seguretat, higiene i malalties professionals

Article 65

Salut laboral

a) Les empreses i el personal afectat pel present conveni, es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes 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 d'Institut nacional de seguretat e higiene en el treball.

b) Cada empresa afectada pel present conveni haurà de realitzar una avaluació de riscos específics dels llocs de treball atenent les especials circumstàncies i característiques de la població a la qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del conveni, sobretot en relació al factor de risc de caràcter psicosocial.

c) L'avaluació de riscos psicosocials, sense perjudici de la intervenció del Delegat/a de prevenció, haurà de identificar i mesurar, com a mínim, les següents dimensions psicosocials contemplades en el protocol psqcat21 recomanat per la Generalitat de Catalunya:

a. Exigències psicològiques: exigències quantitatives, cognitives, emocionals, d'amagar emocions, sensorials.

b. Treball actiu i possibilitats de desenvolupament: influència en la feina possibilitats de desenvolupament control sobre el temps de treball sentit del treball integració a l'empresa

c. Suport social i qualitat de lideratge: previsibilitat claredat de rol conflicte de rol, qualitat de lideratge, reforç, suport social, possibilitats de relació social, sentiment de grup, inseguretat, estima, doble presència.

d) Un cop 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 des del Comitè de Seguretat i Salut o des de l'espai d'interlocució entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es de salut laboral, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

e) Tots els treballadors/es tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari que, en el cas de les dones, inclourà una mamografia, i als homes majors de 45 anys revisió urològica.

f) L'empresa proporcionarà a tot el personal el material necessari per desenvolupar la seva tasca.

Article 66

Risc en l'embaràs i en la lactància natural.

En cas d'embaràs o de lactància natural per part de les 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 treballadora, l'empresa prèvia consulta a la representació legal dels treballadors/es, establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial en les mateixes condicions que tenia amb anterioritat, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi.

En cas de que no es pugui assegurar un canvi de lloc de feina que no suposi un risc per a la treballadora afectada, l'empresa i/o entitat es farà càrrec a través de la mútua que en tingui contractada, de la tramitació de la corresponent suspensió de contracte amb reserva de lloc de feina amb el subsidi que per aquest casos estableix la normativa vigent.

Article 67*Delegats i delegades de prevenció*

a) Els delegats i delegades de prevenció seran escollits per i entre els representants dels treballadors/es conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la LPRL, amb dret a un número d'hores mensuals retribuïdes per a exercir les seves funcions, d'acord amb la següent escala:

De 0 a 25 treballadors/es: 20 hores

De 26 a 50 treballadors/es: 25 hores

De 51 a 100 treballadors/es: 30 hores

De 101 a 250 treballadors/es: 35 hores

De 251 en endavant: 40 hores

b) Els delegats/des de prevenció disposaran d'un crèdit horari addicional per rebre formació en la matèria de la seva competència i durant el temps que sigui necessari. També tindrà la consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixin per als seus Delegats/des de prevenció.

c) Els delegats/des de Prevenció, sense perjudici dels seus drets i deures recollits a la LPRL, tindran també dret a codecidir la contractació de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals i els serveis que les empreses en puguin contractar.

Article 68*Comitè de seguretat i salut*

Es constituirà un Comitè de seguretat i salut en cada empresa amb una plantilla igual o superior a 30 treballadors/es, compostat, de forma paritària, pels delegats/des de prevenció, d'una part, i per l'empresari/ària i/o els seus representants, d'altra.

El Comitè de seguretat i salut es reunirà un cop al mes, pel temps necessari, en hores de feina. Les reunions extraordinàries s'efectuaran per raons d'urgència estimades pel president o per majoria simple dels seus membres.

El temps dedicat a les reunions del Comitè de seguretat i salut tan ordinàries com extraordinàries s'afegiran a les reconegudes en l'article 62 a).

a) L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

b) 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.

Article 69*L'assetjament sexual i l'assetjament moral*

Les empreses i/o entitat i la representació del personal, en el seu cas, crearan i mantindran un entorn laboral on es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, mantenint-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

a) S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no volgudes per la persona agredida i que determinen una situació que afecta a les condicions laborals i que creen un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant, així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball, a l'aprovació o denegació dels esmentats favors.

b) S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es, que menyspreant la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica (en una o més de les 45 formes o comportaments descrits pel Leyman Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

c) A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques per sigui qui sigui, la representació laboral o sindical i, especialment, l'empresa i/o entitat com a garant últim de la salut laboral, en els centres de treball han de:

Garantir que en les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluen també els riscos derivats de l'organització del treball.

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

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

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

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

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.

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

Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient per al correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.

Impedir tot tipus de manifestació de violència.

Impedir tot tipus de manifestació d'autoritarisme, sectarisme o dogmatisme, vetllant pel manteniment de la llibertat de càtedra i per l'ideari de l'empresa i/o entitat.

La direcció de l'empresa i/o entitat ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió dels recursos humans, contenint una declaració de radical rebuig d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració serà inclosa en l'ideari de l'empresa i/o entitat, en el reglament de règim intern.

Article 70

Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica Integral Contra la Violència de Gènere:

a) 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 la treballadora/r afectat/da 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.

b) Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/es amb contracte d'interinitat, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interi/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

c) 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.

d) 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, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i du-

rant 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/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

e) Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la seguretat social

f) 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. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part de la treballadora/r afectada/at, amb el termini de temps més breu possible.

g) Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si una treballadora/r es acomiadada/t 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 la treballadora/r haurà de ser readmès/sa.

ANNEX 1

Taules Salarials de l'1 de gener de 2010 al 31 de desembre de 2012

2010

		Taula Base		Cicle Continuat	
		mes	any	mes	any
Grup A	direcció	2.058,34	28.816,70	2.576,45	36.070,27
Grup B	comandaments intermedis	1.737,79	24.329,09	2.276,06	31.864,90
Grup C	licenciats	1.605,74	22.480,42	1.732,75	24.258,53
	diplomats	1.439,42	20.151,94	1.676,30	23.468,26
	personal qualificat	1.272,10	17.809,34	1.369,87	19.178,21
grup D	administració i serveis	1.015,06	14.210,78	1.069,49	14.972,83

Complement serveis valoració i diagnòstic:

cicle general 282.24 cicle continuat 90.72€

Complement de coordinació: 90.72€

Complement CREI: 151.20€

2011

		Taula Base		Cicle Continuat	
		mes	any	mes	any
Grup A	direcció	2.083,04	29.162,50	2.607,37	36.503,12
Grup B	comandaments intermedis	1.758,65	24.621,04	2.303,38	32.247,27
Grup C	licenciats	1.625,01	22.750,18	1.753,55	24.549,63

	Taula Base		Cicle Continuat	
	mes	any	mes	any
diplomats	1.456,70	20.393,76	1.696,42	23.749,88
personal qualificat	1.287,36	18.023,06	1.386,31	19.408,35
Grup D administració i serveis	1.027,24	14.381,31	1.082,32	15.152,51

Complement serveis valoració diagnòstic:

cicle general 285.63 € cicle continuat 91.81€

Complement de coordinació: 91.81€

Complement CREI: 153.01€

(11.299.007)