

# V CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESES D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA DE CATALUNYA

## Determinació de les parts

El present conveni col·lectiu s'acorda entre les organitzacions empresarials La Confederació (Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), Unió Catalana d'Hospitals (UCH) i Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA) d'una part, i les organitzacions sindicals FSC-CCOO de Catalunya (Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO) i Federació de Serveis Públics (FeSP) UGT de Catalunya.

## CAPÍTOL 1

### Àmbit d'aplicació

#### Article 1. Àmbit funcional

Queden afectades per aquest Conveni totes les empreses que prestin serveis d'atenció domiciliària en la Comunitat Autònoma de Catalunya.

L'atenció domiciliària és el conjunt organitzat d'accions que es realitzen bàsicament a la llar de la persona i/o família, dirigides a proporcionar atencions personals, ajuda a la llar i suport social a aquelles persones i/o famílies amb dificultats de desenvolupament o d'integració social o manca d'autonomia personal, amb l'objecte de promoure una millor qualitat de vida a les persones usuàries, potenciant la seva autonomia personal i unes condicions adients de convivència en el seu propi entorn familiar i sociocomunitari.

#### Article 2. Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació en tot el territori de Catalunya.

#### Article 3. Àmbit personal

Queda comprés a l'àmbit del present conveni tot el personal que presta els seus serveis a les empreses afectades pel mateix, que ocupen llocs de treball descrits en la classificació professional d'aquest conveni.

#### Article 4. Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2019.

La seva durada serà de 4 anys, és a dir, des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2022.

#### Article 5. Denúncia i revisió

Aquest conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts signants amb una antelació mínima de 3 mesos i màxima de 5 mesos a la caducitat de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

El denunciant haurà de comunicar-ho per escrit a les altres parts signants del conveni.

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es constituirà la Comissió Negociadora que establirà el calendari de negociació que s'iniciarà en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la constitució de la Comissió.

Un cop denunciat el conveni i conclosa la durada pactada, durant les negociacions per a la renovació del conveni, es mantindrà la seva vigència per un període màxim de 24 mesos comptador a partir de la data de finalització del conveni denunciat.

Durant la seva vigència ultra activa les retribucions vigents a 31 de desembre de 2022 es veuran incrementades cada any d'ultraactivitat en un 0,5 per cent (0,5%), a compte dels increments que, en el seu cas, s'arribin a pactar. El primer increment a compte es produirà en la nòmina del mes de gener de 2023 i, si finalitzat l'any 2023 no hi ha acord entre les parts per signar un nou conveni, el segon increment del 0,5 % a compte es realitzarà en la nòmina del mes de gener de 2024.

Si durant la vigència del present conveni, per acord interprofessional de l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix un procediment arbitral d'aplicació general per solucionar les discrepàncies existents un cop transcorregut el termini màxim de negociació sense acord, les parts negociadores es podran adherir de manera voluntària i sotmetre'n les discrepàncies existents al referit arbitratge.

#### **Article 6. Garantia ad personam**

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses individuals o col·lectives que les persones treballadores tinguin reconegudes a l'entrada en vigor del present Conveni, bé siguin aquestes de caràcter total o parcial.

#### **Article 7. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el cas que per la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades, es procedís a l'anul·lació d'algun article del present conveni, les parts negociadores procediran a la renegociació del conveni col·lectiu per reestablir l'equilibri intern.

#### **Article 8. Comissió negociadora**

La Comissió negociadora quedarà constituïda fins a un màxim de 15 membres representants de les associacions empresarials representatives del sector i un màxim 15 membres per les organitzacions sindicals representatives del sector.

La distribució dels seus membres serà en funció de la proporció de la seva representativitat en el sector.

Ha de quedar constituïda dintre del terme màxim d'un mes a partir de la denúncia del Conveni, amb la mateixa representativitat numèrica d'ambdues parts. En aquesta taula negociadora han d'actuar com president/a i com secretari/a les persones que acordin els membres de la Mesa per majoria de cadascuna de les representacions.

#### **Article 9. Comissió Paritària**

La Comissió Paritària intervinirà obligatòriament i com tràmit previ, en tots els dubtes i les divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni sense perjudici que, una vegada conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

1. Les funcions de la Comissió Paritària són:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
- c) La de seguiment del conjunt dels acords.

d) El control del sector i la detecció de les empreses que incomplint la legalitat vigent, exerceixin una competència deslleial, i també la denúncia d'aquestes empreses davant les autoritats competents.

e) 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 modificació de condicions de treball establertes en aquest conveni de l'article 82.3 del mateix text legal.

f) Amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació aplicació del conveni col·lectiu, haurà sotmetre's el mateix a la Comissió Paritària, pel seu coneixement, aplicació, interpretació, mediació i/o conciliació.

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:

1. Reunions: la Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat trimestralment.

2. 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 consulta 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 que formula la consulta podrà exercir les accions que consideri oportunes.

3. Quòrum. Assessors/es: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-ne efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es i/o tècnics/es.

4. 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.

5 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, a excepció de lo previst a l'apartat e) del present article.

Domicili: Se senyala com a domicili de la Comissió Paritària la seu d'ACRA, ubicada al carrer Calàbria, 236, C.P.: 08029 de Barcelona.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions relatives a la interpretació i aplicació del conveni es consideren part d'aquest Conveni col·lectiu i han de tenir la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. Els acords que adoptin les empreses amb la representació legal dels treballadors/es, les seccions sindicals i/o amb comissions de treball creades a l'efecte d'acord amb els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i de modificació de les condicions de treball establertes en el present conveni col·lectiu, haurà de ser notificat a la Comissió Paritària.

4. La Comissió Paritària es compon de 6 representants de les centrals sindicals i 6 representants de les associacions empresarials signants del Conveni.

Obligatorietat de submissió a la Comissió Paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius. En el supòsit de que es tracti d'una reclamació col·lectiva la Comissió Paritària actuarà com a tràmit obligatori previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o davant els Jutjats Socials.

En el cas de les empreses i els treballadors/es no associats o afiliats a les organitzacions signants del Conveni que desitgin formular alguna consulta o que necessitin la intervenció de la Comissió mixta paritària, si la consulta genera despeses, aquestes correran a càrrec del sol·licitant.

5. Procediment i terminis d'actuació de la Comissió:

En els supòsits d'exercici de les funcions previstes a les lletres e) i f) de l'apartat 1 d'aquest article, la Comissió Paritària haurà de resoldre les discrepàncies que li siguin sotmeses per les parts en un termini no superior a set dies des de l'entrada en el registre de la Comissió de l'escrit de sol·licitud i documentació justificativa de les pretensions que l'acompanyi.

La convocatòria de la Comissió l'haurà de fer qui ostenti la seva presidència, en un termini de dos dies hàbils, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà que deixi constància de la seva rebuda, amb expressió de l'ordre del dia de la reunió i a la que s'acompanyarà l'escrit de sol·licitud i documents que hagin presentat les parts que sotmeten les seves discrepàncies a la Comissió.

Les conclusions de la Comissió Paritària un cop finalitzada la seva deliberació es comunicaran a les parts al domicili de notificacions que hagin designat a l'escrit de sol·licitud en el termini d'un dia. Es podran utilitzar les adreces electròniques per avançar el contingut de la resolució.

Excepcionalment, la Comissió Paritària podrà acordar, per majoria de cada representació, suspendre el termini per l'adopció de la seva resolució per a sol·licitar a les parts més informació sobre el conflicte plantejat.

Quan la Comissió Paritària no arribi a un acord o no l'emeti dins del termini previst, les parts podran recórrer als procediments de solució de conflictes previstos a l'article 46 d'aquest conveni.

## **CAPÍTOL 2**

### **Organització del treball**

#### **Article 10. Organització del treball**

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb aquest Conveni col·lectiu i amb la legislació vigent que aquestes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

En tot cas, la representació del personal té, en allò que tingui relació amb l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignin l'Estatut dels Treballadors i la resta de la legislació vigent.

Independentment del què disposa el paràgraf anterior, quan s'estableixin o es modifiquin les condicions laborals que afectin a un col·lectiu, haurà d'informar-se a la representació legal del personal.

## **CAPÍTOL 3**

### **Contractació de personal**

#### **Article 11. Contractació**

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions estable que beneficiï tant a les empreses com als treballadors/es, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, la contractació de personal (amb subjecció a la legalitat vigent i sense perjudici de noves modalitats legals) podrà ser:

##### **1.- Contracte indefinit**

És el qual es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, el

personal que no hagués estat donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment establert per al període de prova, així com al personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.

## 2.- Contractes eventuais

Els que es concertin per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, contemplat en l'Article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre).

Podran tenir una durada màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa podrà prorrogar-se, per una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

## 3.- Contractes en pràctiques

Són aquells que es concerten amb qui està en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, o de certificat de professionalitat, dins dels cinc anys, o de set quan el contracte es celebri amb un/a treballador/a amb discapacitat, següents a la finalització dels corresponents estudis, d'acord amb els regles establertes per l'Estatut dels Treballadors i en aquest conveni.

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent ha de tenir els mateixos drets, excepte els econòmics, que els especificats per les persones treballadores que ocupin el mateix lloc de treball, amb les particularitats següents:

- a) Les retribucions no poden ser inferiors al 80% el primer any o al 85% el segon any, de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball.
- b) La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.
- c) Cap treballador/a no pot ser contractat en aquesta modalitat si ja ha estat contractat en pràctiques abans, en la mateixa empresa o en una de diferent.

## 4.- Contractes per a la formació i l'aprenentatge

Es regularan d'acord amb la normativa legal i reglamentària establerta per a aquesta modalitat contractual en l'Estatut dels Treballadors i normes que el desenvolupen.

Tot el personal contractat en la modalitat de formació s'ha de regir segons la legislació vigent, amb les particularitats següents:

- a) Només es poden realitzar aquests contractes a les persones treballadores que tinguin menys de 25 anys.
- b) La duració màxima d'aquests contractes serà de dos anys i la mínima d'1 any.
- c) Les retribucions no poden ser inferiors al 80% el primer any o al 85% el segon any, de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball per al qual es fa la formació., proporcional al temps de treball efectiu.
- d) Als efectes d'antiguitat, el període de formació realitzat s'ha de computar.

La Comissió Paritària del Conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, mitjançant la modalitat de pràctiques i formació. Així com, vetllarà pel compliment de la normativa legal i reglamentària, quant a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.

### 5.- Contracte d'Obra o Servei Determinat

Les contractacions celebrades a l'empara d'aquest contracte han de suposar un servei concret i determinat que abasti l'objecte i la causa de la relació laboral, és a dir, serveis específics i que fàcilment es puguin concretar en el temps o en l'espai, l'execució del qual esgoti tant la prestació, com l'obra o servei que es tracti. La relació laboral romandrà vigent, per adscripció al centre de treball, mentre continuï la prestació de l'activitat o servei per la qual es va establir la relació contractual, amb independència de l'empresa que la gestioni.

Es tindran en compte les següents especificacions:

- a) El contracte haurà d'especificar suficientment el servei que constitueix el seu objecte, que podrà ser la cobertura del Servei d'Atenció Domiciliària concertat per l'empresa amb un tercer, sigui persona física o jurídica, mitjançant contracte mercantil o administratiu, o bé la prestació del Servei d'Atenció Domiciliària a un o diversos usuaris concrets. Haurà de constar en el contracte de treball l'entitat contractant del Servei d'Atenció Domiciliària o, si escau, l'usuari/s concret/s al/s qual/s es presta el servei.
- b) Les persones treballadores subjectes a aquesta modalitat de contractació romandran en el seu lloc de treball sempre que el servei determinat estigui vigent, tant en cas de pèrdua de la contracta com del servei per qualsevol causa, i sempre que es donin les circumstàncies exigides en el present Conveni.
- c) El contracte per obra o servei determinat no podrà tenir una durada superior a tres anys.

### 6.- Contracte a temps parcial

Es regiran pel disposat en la normativa legal vigent. No podran realitzar hores extraordinàries. El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 40 per cent de la jornada ordinària contractada anual. I el nombre d'hores complementàries voluntàries de les persones treballadores amb contracte indefinit no podran excedir del 20 per cent de la jornada ordinària contractada.

El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del/ de la treballador/a, mitjançant un preavís de 15 dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) L'atenció de responsabilitats familiars per raons de guarda legal d'un menor de 12 anys o d'una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda o per tenir cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- b) Per necessitats formatives sempre que el treballador acrediti incompatibilitat horària.
- c) Per incompatibilitat amb un altre contracte de treball a temps parcial.

### 7.- Contracte de relleu

Es podrà celebrar contracte de relleu per a substituir parcialment al personal que accedeixi a la pensió de jubilació de forma parcial, amb les condicions assenyalades en la legislació vigent.

Còpies bàsiques. D'acord amb l'Article 64.4 c) segon paràgraf de l'Estatut dels Treballadors, es lliurarà una còpia bàsica de tots els contractes de treball als representants legals de la plantilla en el termini màxim de 10 dies des de la formalització del mateix. En el supòsits de contractació en la modalitat de pràctiques, es lliurarà també a la representació legal dels treballadors/es la titulació de la persona contractada.

Estabilitat en l'ocupació. Les empreses es comprometen a reduir substancialment en el període de vigència del present Conveni el grau de temporalitat en el treball i, a aquest efecte, es proposa impulsar aquest compromís de tal manera que l'últim any de vigència del Conveni s'arribi, com a mínim, al 50% de treballadors/es fixos de plantilla amb contracte indefinit en cadascuna de les empreses de més de 100 treballadors/es i del 34% en la resta d'empreses.

Així mateix es comprometen a augmentar les jornades parcials fins al total setmanal, a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que sigui compatible amb la jornada que s'està realitzant i sempre que sigui sol·licitat per la persona treballadora, tenint en compte a aquests efectes la seva antiguitat i disponibilitat en el servei.

#### **Article 12. Període de prova**

El personal de nou ingrés a l'empresa, se sotmet a un període de prova que s'ha de formalitzar per escrit i que no pot excedir del què indica la taula següent:

- Dos (2) mesos per a personal amb lloc de treball de Coordinació Tècnica.
- Un (1) mes per a la resta de llocs de treball professionals.

Durant el període de prova, les parts poden 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 13. Ingrés i provisió de vacants**

Els llocs vacants o de nova creació seran coberts conforme al següent procediment:

1. Convocatòria interna: Tindrà dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanyi a la mateixa empresa en qualitat de fixos i en segon lloc els/les contractats/as temporalment, sempre que reuneixin les condicions que exigeixin per al desenvolupament del lloc de treball. El personal tindrà dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions.
2. Convocatòria externa: Si la vacant no es cobreix a través del procediment anterior es realitzarà mitjançant oferta externa havent de superar unes proves de capacitació per al treball a desenvolupar. Aquestes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

Tot l'anterior sense perjudici dels drets d'informació i participació dels representants dels treballadors/es, en els termes establerts en cada empresa.

#### **Article 14. Treballs de grup professional superior i inferior**

Excepcionalment i per causes justificades podrà destinar-se a un treballador a tasques de grups professionals inferiors, sempre que se li mantinguin les retribucions corresponents al grup professional per a la qual va ser contractat i pel temps imprescindible.

Quan es destini al personal a tasques corresponents a un grup professional superior, per un període superior a 6 mesos durant un any o a 8 mesos durant 2 anys, podrà reclamar l'ascens sempre que estigui en possessió de la titulació corresponent i el lloc ho requereixi. Percebut no obstant això la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

#### **Article 15. Cessaments en l'empresa**

El personal que voluntàriament desitgi causar baixa en l'empresa haurà de notificar-ho a la mateixa per escrit, rebent acusament d'aquesta petició almenys amb l'antelació mínima de:

- 30 dies naturals pel personal amb el lloc de treball de Coordinador/a Tècnic/a.
- 15 dies naturals per a la resta de llocs de treball.

La falta de preavís establert facultarà a l'empresa per a deduir de les parts proporcionals a abonar en el moment de la liquidació l'equivalent diari de la seva retribució real per cada dia que falti en el reglamentari preavís anteriorment fixat.

L'empresa ve obligada a justificar recepció de les comunicacions efectuades pel treballador/a.

## **CAPITOL 4**

### **Formació professional**

#### **Article 16. Principis generals**

De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes, així com els processos d'acreditació de competències establerts per la normativa d'aplicació.

#### **Article 17. Objectius de la formació**

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- e) Reconversió professional.
- f) Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- g) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- h) Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- i) Facilitar l'accés als certificats de professionalitat corresponents a través de l'acreditació de les competències professionals en base a l'experiència laboral i a la formació continuada.

## **CAPÍTOL 5**

### **Salut Laboral**

#### **Article 18. Salut laboral**

##### **1. Principis generals:**

De conformitat amb el disposat a la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal al seu servei enfront dels riscos laborals.

En compliment del deure protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Igualment, l'empresa està obligada a garantir una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, igual que quan es produeixin canvis d'activitats, tasques o s'introdueixin



noves tecnologies o canvis de lloc de treball, al personal. Aquesta formació s'impartirà preferentment en horari de treball.

Correspon a cada treballador/a vetllar, en el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades.

## 2. Participació del personal:

### 2.a) Delegats/des de Prevenció:

Els/Les Delegats/des de Prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el relacionat amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i facultats dels/as Delegats/des de Prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les que emanin de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut i les quals s'acordin en el Reglament del propi Comitè.

Podrà ser nomenat Delegat/da de Prevenció qualsevol treballador/a que la representació legal del personal de l'empresa ho estimi. Les seves competències i facultats són les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la participació en l'avaluació de riscos.

Els Delegats/des de Prevenció que ostentin alhora la condició de representants legals dels treballadors/es no computaran a càrrec del crèdit horari mensual, amb un màxim del 20% addicional d'aquest crèdit, les hores destinades a:

1. Les reunions de comissions específiques o grups de treball en matèria de seguretat i salut en les quals participi també l'empresa.
2. Els acompanyaments als tècnics de prevenció de l'empresa als domicilis particulars, sempre que sigui autoritzada l'entrada al domicili, en aquells casos d'especial complexitat.

### 2.b) Comitè de Seguretat i Salut:

És l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuacions a l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seves competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

## 3. Comissió Paritària Sectorial de Salut Laboral

El conjunt d'actuacions d'aquesta Comissió Paritària han de estar destinades fonamentalment a definir prioritats i instruments per a la prevenció de riscos a les empreses del sector.

En el terme d'un mes des de la signatura del present Conveni, es procedirà a constituir la Comissió Paritària Sectorial de Salut Laboral que estarà integrada per 5 membres de la representació empresarial i per 5 membres de les representacions de les organitzacions sindicals signants del Conveni. Podran incorporar-se a les reunions d'aquesta Comissió, amb veu, però sense vot, com a assessors, dues persones per cadascuna de les dues representacions que integren aquesta Comissió.

En l'acte de la seva constitució es procedirà a l'elecció d'una secretaria permanent d'aquesta, la designació del domicili on aquesta Comissió podrà rebre notificacions oficials, i a l'elaboració del seu reglament intern de funcionament.

La Comissió es reunirà amb una periodicitat de dos mesos o a instància de part.

En cada reunió de la Comissió, i d'entre els seus integrants amb veu i vot, s'elegirà una persona que moderi els debats.

Els membres d'aquesta Comissió exerciran la representació que ostenten pel període de vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, si bé, tal representació quedarà prorrogada fins a la consecució de l'acord que permeti la signatura del nou Conveni.

Podrà la Comissió Paritària Sectorial Salut Laboral, en l'acte de la seva constitució, anomenar un nombre igual de suplents, que substituiran als titulars en casos d'absència, o dimissió, en els termes en què es recull en el seu reglament intern.

Les seves funcions seran les següents:

- a) Representar al sector d'Atenció Domiciliària davant la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals, sent el seu interlocutor vàlid, i, en conseqüència, promovent accions concretes i projectes per al sector en totes les matèries que són pròpies de la seva competència.
- b) Vetllar pel compliment del que disposa el present capítol del Conveni, i, si escau, remetre a la Comissió Paritària d'Interpretació, totes les qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació dels articles referits a la seguretat i salut en el treball, acompanyant, si procedeix, el corresponent informe.
- c) Emetre informes, bé a iniciativa pròpia, bé a sol·licitud de part, en temes de la seva competència.
- d) Elaborar propostes i mesures que provoquin la reducció dels accidents, a la detecció de malalties professionals o riscos per a la salut, en un sentit ampli, incorporant els riscos psicosocials i la seva relació amb l'organització del treball.
- e) Sol·licitar de les empreses i dels Delegats de Prevenció i Comitès de Seguretat i Salut, els suggeriments que considerin necessaris cadascun dels sol·licitats, per millorar els plans d'avaluació de riscos i la seva prevenció.
- f) Elaborar plans, tant generals com de xoc en el sector en els que es contemplin l'eliminació o reducció dels riscos per a la salut identificats, així com els col·lectius específics més afectats o desprotegits ( dones, joves, persones amb discapacitat, etc.).
- g) Elaborar plans d'actuació sobre les empreses d'alta accidentalitat del sector.
- h) Realitzar una memòria anual sobre la situació de la prevenció dels riscos laborals, la seguretat i la salut en el sector de l'Atenció Domiciliària.
- i) Elaborar el catàleg de riscos i malalties professionals del sector.
- j) Dissenyar plans de formació específica per a treballadors i treballadores.
- k) Mediar a les empreses en matèria de seguretat i salut en el treball, a petició de qualsevol de les parts.
- l) Actuar com a organisme de suport al Tribunal Laboral de Catalunya en matèries de salut i treball.
- m) Analitzar la sinistralitat del sector semestralment.
- n) Estudiar de les propostes realitzades pels delegats/des de prevenció en les seves empreses i que no hagin estat adoptades.
- o) Fixar els protocols per a la realització dels reconeixements mèdics.
- p) Detectar possibles males pràctiques de les entitats col·laboradores de la Seguretat Social en l'exercici de les competències que tenen atribuïdes de control i seguiment de les baixes per accident de treball i/o malaltia professional i, en el seu cas, plantejar a qui correspongui la seva correcció.
- q) Aprovar el seu reglament de funcionament intern, i les modificacions que sobre el mateix hagin de realitzar-se, ja sigui pel propi desenvolupament de la Fundació o per les pròpies necessitats de la Comissió, així com aprovar el seu propi pla de treball.
- r) En general, qualsevol altra que sigui necessària per al desplegament de les seves activitats i funcions.

## **Article 19. Drogodependències**

Les parts signants del present conveni acorden implementar el següent pla integral en el seu vessant preventiu, assistència, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

Preventiva: Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoció d'hàbits saludables.

Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial: Es facilitarà tractament a aquell personal que ho sol·liciti voluntàriament. A aquest efecte es realitzaran i aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

Reinsertiva: L'objectiu fonamental de tota acció és retornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del personal al seu lloc de treball.

Participativa: Tota iniciativa empresarial relacionada amb les drogodependències serà consultada, amb caràcter previ, a la representació del personal o en defecte d'això al propi personal.

No sancionadora: El personal que s'aculli a un programa de tractament no podrà ser objecte de sanció o acomiadament i se li assegurarà la seva reincorporació immediata al seu lloc de treball.

## **Article 20. Vigilància de la salut**

1. L'empresari garantirà als treballadors/es al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el personal presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants del personal, els supòsits en els quals la realització dels reconeixements sigui imprescindible per a avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del personal o per a verificar si l'estat de salut del personal pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors/es o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al personal i que siguin proporcionals al risc.

Les revisions es realitzaran en hores de treball, quan coincideix amb el seu torn habitual.

2. Les mesures de vigilància i control de la salut del personal es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

3. El personal serà informat de manera convenient i confidencialment dels resultats dels exàmens de salut als quals hagi estat sotmès.

4. S'informarà a tots els treballadors/es abans d'iniciar la feina, així com cada vegada que hi hagi un nou usuari o usuària que per les seves especials condicions i de l'entorn (conegudes per l'empresa) comportin un risc excepcional (específic), de les mesures de protecció i prevenció aplicables, derivades de l'avaluació inicial i/o específica de riscos, segons el previst en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

5. El personal que en el desenvolupament de la seva activitat es trobi sotmès a un risc específic tindrà dret a una revisió anual, sobre aquest risc, a càrrec de l'empresa.

## **Article 21. Roba de treball i equips de protecció individual**

Les empreses lliuraran a cada treballador, com a protecció, la roba de treball que es renovarà cada 12 mesos i que consistirà en dues bates o dues bruses i pantalons apropiats per a la feina. La recollida d'aquest material es realitzarà preferentment dins la jornada de treball aprofitant les anades al domicili de l'empresa per a reunions de coordinació o qualsevol altre motiu.

La roba de treball es readaptarà en els casos d'embaràs quan l'evolució del mateix així ho aconselli.

Guants, guants especials i mascaretes, o qualsevol altre material de protecció s'aportaran sempre que siguin necessaris, d'acord amb la patologia del beneficiari i les tasques a desenvolupar en el seu domicili.

## **Article 22. Protecció a la maternitat**

Si després d'efectuar l'avaluació de riscos per part de l'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut, existissin llocs de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o del fetus, l'empresari haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora a aquest risc.

Quan l'adaptació no fos possible o a pesar de tal adaptació les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona treballadora embarassada o del fetus, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

En el cas que el canvi de lloc no resultés tècnica o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se, per la Mútua d'ATMP o l'INSS, segons correspongui, el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre lloc compatible amb el seu estat. En aquest supòsit, l'empresa complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions des del primer dia. En tot cas s'estarà al disposat en l'article 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

## **CAPÍTOL 6**

### **Jornada de treball, festes i vacances**

#### **Article 23. Jornada**

##### *1.- Jornada anual*

Durant la vigència del present Conveni, la jornada tipus s'estableix en 37 hores setmanals, resultant un còmput anual de 1.665 hores.

##### *2.- Tipus de jornada*

Les jornades de treball podran ser completes, a temps parcial o especials entenent per aquestes últimes les vinculades a contractes causals de durada determinada regulades en l'apartat (3) d'aquest article.

La prestació de serveis en dies laborables es realitzarà de dilluns a divendres llevat de les jornades establertes per a cobrir els serveis dels dissabtes i festius.

Sempre que les necessitats del servei ho exigeixin s'utilitzaran criteris rotatoris per a cobrir els serveis de dissabtes, diumenges i festius així com la prolongació de la jornada fins a les 22 hores sempre que aquests serveis no constitueixin un servei habitual de la jornada de treball. En aquests casos, el gaudi del descans setmanal s'organitzarà de forma correlativa a la relació d'assignació d'aquests serveis.

Sempre que hagi persones treballadores que voluntàriament es prestin a realitzar els serveis fora de la jornada habitual, l'empresa prioritzarà a dits treballadors/res per a cobrir els mínims.

a. Jornades completes. Les jornades completes podran ser continuades o partides.

Es considera jornada completa a l'efecte de realitzar jornada partida, l'estipulada com màxima setmanal en aquest Conveni.

a.1. Jornades continuades. Les jornades completes, parcials i especials continuades seran en horari diürn comprès entre les 7 hores i les 22 hores en el període d'horari oficial d'estiu i de 7 a 21 hores en el període d'horari oficial d'hivern.

En el transcurs de les jornades continuades de 6 o més hores, el personal gaudirà d'un descans de vint minuts, que tindrà la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

a.2. Jornades partides. Les jornades completes partides s'establiran per pacte entre l'empresa i el personal, que haurà de ser recollit en el propi contracte de treball o si escau mitjançant acord escrit. El temps de treball en les jornades partides no podrà dividir-se cada dia en més de dues fraccions de temps.

- Les jornades completes partides es realitzaran en horari diürn, és a dir entre les 7 i les 21 ó 22 hores depenent de si es realitzen en el període d'horari oficial d'hivern o d'estiu respectivament.
- El temps de desplaçament entre el domicili on s'ha prestat l'últim servei abans de la interrupció de la jornada diària –completa o a temps parcial- i el primer domicili en el que es prestaran serveis després de la interrupció computarà com a temps de treball efectiu com si d'un treballador/a de jornada continuada es tractés.
- La interrupció entre els dos mòduls diaris de la jornada partida –completa o a temps parcial- no podrà ser superior a dues hores, llevat pacte individual entre l'empresa i el/la treballador/a.
- El pacte sobrevingut de jornada partida serà revisable per iniciativa d'ambdues parts –empresa o treballador- un cop hagi transcorregut un any de la seva vigència. En cas de revisió, el treballador tornarà a fer la jornada ordinària contractada d'origen.
- L'empresa lliurarà còpia a la representació legal de la plantilla dels pactes de jornada partida subscrits i, en el seu cas, de les seves revisions, respectant la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

b. Jornades a temps parcial. Les jornades a temps parcial seran continuades quan siguin inferiors a 25 hores setmanals o podran ser partides quan sobrepassin aquest líndar d'acord amb el que s'estableix per les jornades complertes en aquest conveni.

- Fins a 25 hores setmanals la jornada a temps parcial no podrà ser partida.
- A partir de les 34 hores setmanals amb caràcter general es podrà partir la jornada.
- Per a la jornada a temps parcial pactada en el tram entre les 25 hores setmanals i les 34, serà voluntari per al treballador acceptar que la seva jornada sigui partida.

La durada mínima de les jornades a temps parcial serà de 20 hores setmanals, llevat de les originades per contractes o serveis que per les seves característiques requereixin jornades inferiors, en aquest cas la durada mínima de la jornada serà de 12 hores, llevat dels contractes a temps parcial per a caps de setmana o de persones treballadores que quedin en situació de pluriocupació o pluriactivitat, en què podrà ser celebrat per a una jornada inferior. En aquest darrer cas, la persona treballadora haurà d'acreditar la situació a l'empresa i l'empresa informará per escrit a la representació legal de la plantilla, sense perjudici del compliment de la Llei Orgànica de Protecció de Dades.

La flexibilitat de les jornades a temps parcial, no pot excedir cada dia la mitjana corresponent a la seva jornada setmanal en més d'un 10% d'aquesta jornada setmanal, llevat que es facin hores complementaries.

Les jornades a temps parcial destinades a la prestació de serveis en dissabtes, diumenges i festius, es realitzaran en horari diürn, és a dir entre les 8 i les 21 ó 22 hores depenent del període en que es realitzin.

No tindran la consideració de jornades a temps parcial, a l'efecte d'aquest article, les jornades especials regulades en l'apartat tercer.

c. Jornades especials. Podran realitzar-se jornades especials per a l'atenció de serveis nocturns, privats, rurals, de caps de setmana i/o festius o qualsevol altre que per les seves característiques requereixin una atenció especial o no reuneixin les condicions per a aplicar les jornades establertes.

Les jornades especials suposaran l'existència d'un contracte de durada determinada per a la realització d'una obra o servei determinada, o bé d'un contracte indefinit, en el qual es trobi identificat clarament el servei o serveis a prestar.

El règim de jornada i horaris de les jornades especials vindrà donat en cada cas per les necessitats dels serveis a atendre i serà especificat en cada contracte.

### 3.- Regulació de la jornada

Donades les característiques de l'atenció domiciliària, es tindran en compte els següents punts.

- Es podrà modificar o alterar la jornada parcial diària i l'horari del treballador/a en una franja que no sobrepassi en dues hores abans i/o després de l'horari inicialment assignat.
- Quan es realitzin jornades a temps complet, es podrà sobrepassar en una hora abans i/o després de l'horari inicialment assignat.
- A l'efecte de l'aplicació dels criteris del paràgraf anterior, s'estableix una borsa màxima de 80 hores anuals.

4.- Calendaris anuals individuals: Al principi de cada any, l'empresa haurà de lliurar a cada treballador/a un calendari de treball individualitzat, en el qual constin: els dies de treball, incloent el temps dedicat a la coordinació, així com els descansos i dies festius previstos (incloent les vacances a l'efecte de còmput, però que s'hauran de ratificar entre el treballador i l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu gaudi, tal com preveu l'Estatut dels Treballadors). Les empreses podran distribuir en el calendari anual la jornada de 37 hores setmanals de mitjana de manera que en cap cas s'excedeixin les 40 hores setmanals ni la jornada total anual de 1665 hores.

També constarà en aquest calendari com és la jornada diària, així com l'horari segons la franja horària corresponent.

Una vegada aprovats els calendaris laborals individuals, aquests es comunicaran als representants de la plantilla i als delegats sindicals si n'hi ha.

Es consideren com temps efectiu de treball amb caràcter general, els desplaçaments de servei a servei, les coordinacions i la pausa per al descans.

5.- Recuperació: Els serveis que decaiguin, sempre que sigui possible, han de ser coberts, almenys inicialment, en la mateixa franja horària.

Posteriorment es procedirà al reajustament horari del planning per a poder atendre a l'usuari/a en la franja horària que hagués sol·licitat o que el client consideri més idònia.

No es podran realitzar hores que excedeixin les jornades si hi ha treballadors/es que deguin hores i hagi possibilitat de recuperació, i no suposi una modificació de la jornada ordinària dels/as treballadors/es que puguin realitzar aquestes recuperacions.

Les hores avançades pels treballadors/res, es compensaran amb les hores retribuïdes i no treballades per la caiguda de serveis, sense que en cap moment es pugui superar les 80 hores anuals establertes anteriorment, que s'haurien de regularitzar, de forma i manera que si al finalitzar l'any natural el saldo d'hores resultants de la compensació és positiu per al treballador/a aquestes seran abonades com hores extraordinàries. En qualsevol cas, l'empresa compensarà com a màxim a 31 de desembre de cada any, tant l'excés com el defecte d'hores generats en els mesos de gener a novembre de l'any corrent. L'excés o defecte d'hores generat durant el mes de desembre, podrà ser compensat fins al 31 de gener de l'any següent.

En aquests supòsits si el saldo de jornada és positiu per al/la treballador/a les hores excedides seran abonades com hores extraordinàries en la nòmina següent a la finalització del període de regularització.

Quan no es puguin portar a terme els criteris establerts anteriorment per a la recuperació, es podrà modificar o alterar la jornada diària del treballador/a perquè treballi 5 tardes o matins al mes (màxim 3 hores al dia) segons el torn corresponent, entenent que els desplaçaments entre serveis es computaran com temps efectiu de treball. El marge entre jornada de matí i tarda no podrà ser superior a dues hores.

Cas que el treballador/a refusi una oferta de recuperació que l'empresa li proposi, es procedirà a efectuar el descompte pel temps abonat i no treballat. El sistema d'avís de les ofertes de l'empresa al treballador/a així com la resposta a l'oferta del treballador/a podrà ser qualsevol mètode fefaent inclòs el SMS, o qualsevol altre sistema de missatgeria electrònica que deixi constància de l'avís i amb un termini mínim de 24 hores.

*6.- Incidències:* S'entendrà per incidències totes aquelles que puguin sorgir en els serveis realitzats en la jornada diària de treball i no tindran la consideració d'hores extres, ja que són situacions que no estaven prèviament programades en el pla setmanal o mensual si escau (imprevists), i afecten 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.

Els excessos de jornada que en còmput mensual puguin produir-se per tals causes seran regularitzats durant el mes que s'hagin produït i seran compensats de mutu acord entre empresa i treballador/ra mitjançant descans equivalent o a raó del preu hora ordinària.

## **Article 24. Vacances**

Les vacances seran de 22 dies laborables.

En les contractacions inferiors a un any es prorratejaran els dies establerts d'acord amb els mesos que marqui el contracte de treball.

Totes les persones treballadores hauran de gaudir les seves vacances dintre de l'any natural, i es podran posposar algun dia o període de curta durada en el mes de gener de l'any següent, a petició de l'interessat i d'acord amb l'empresa.

Els quadres de vacances es fixaran públicament en el primer mes del segon trimestre natural de l'any i no podran ser modificats de forma unilateral en els dos mesos anteriors a l'inici de les mateixes.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o la lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància natural, el treballador/a tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al/la treballador/a gaudir-les, totalment o parcial, durant l'any natural a que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

## **Article 25. Jubilació**

En aquesta matèria i durant la seva vigència, aquest Conveni col·lectiu es remetrà a la legislació reguladora en vigor.

## **Article 26. Jubilació parcial**

Els treballadors/es a temps complert podran accedir a la jubilació parcial d'acord amb l'empresa, sempre que simultàniament es celebri un contracte de relleu, després de complir l'edat reglamentària segons el període cotitzat vigent en cada moment segons l'any del fet causant fins el compliment de l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment, sempre que acreditin una antiguitat mínima a l'empresa de 6 anys immediatament anteriors a la data de jubilació parcial, computant a aquests efectes l'antiguitat acreditada a l'empresa anterior i s'ha produït una successió d'empresa, i un període previ de cotitzacions mínim de 33 anys.

El treballador jubilat parcialment haurà de reduir la seva jornada de treball entre un mínim d'un 25 per cent i un màxim d'un 50 per cent, o del 75 per cent en el supòsit de que el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida.

Els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial tindran, com a mínim, una durada igual al temps que li falti al treballador substituït per a complir l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment.

El que s'ha pactat en aquest article queda condicionat als canvis normatius en matèria de Seguretat Social que es puguin produir durant la vigència del conveni.

Les previsions d'aquest article no obstenen l'aplicació de la regulació de la pensió de jubilació parcial vigent a 31 de desembre de 2012 en virtut dels Plans de Jubilació pactats entre l'empresa i la representació legal de la plantilla d'acord amb el que preveia la Disposició final dotzena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, modificada pel Reial Decret-Llei 5/2013, de 15 de març que va estendre la possibilitat d'aplicació de la legislació anterior a 1 de gener de 2013.

## **CAPÍTOL 7**

### **Retribucions**

#### **Article 27.- Estructura retributiva**

##### *1.- Salari de conveni*

Els salaris a percebre pel període comprès entre l'1 de gener de 2019 a 30 de setembre de 2019, són els que estableixen les taules salarials annexes al present conveni, segons les diferents classificacions professionals.

Així mateix, des de l'1 d'octubre de 2019 al 31 de desembre de 2019, les taules retributives s'incrementaran amb un 1% addicional sobre tots els conceptes retributius i imports que apareixen reflectits en les taules i annexes del Conveni col·lectiu.

A partir del 2020, s'estableixen els increments salarials que a continuació es detallen:

- Increment 2020: s'aplicarà un 1% sobre les taules salarials resultants a data 31.12.2019 i amb efectes de 01/01/2020, de conformitat amb les taules i annexes.
- Increment 2021: s'aplicarà un 4% sobre les taules salarials resultants a data 31.12.2020 i amb efectes de 01/01/2021, de conformitat amb les taules i annexes.
- Increment 2022: s'aplicarà un 8% sobre les taules salarials resultants a data 31.12.2021 i amb efectes de 01/01/2022, de conformitat amb les taules i annexes.

Els increments previstos s'absorbiran i compensaran amb qualsevol increment que vingui derivat de la normativa en matèria de Salari Mínim Interprofessional.



Els endarreriments que s'hagin pogut meritjar, es faran efectius al mes següent de la publicació del conveni.

Les quantitats fixades a l'annex de les taules salarials s'entendran per jornada completa realitzada, per la qual cosa, les jornades inferiors realitzades seran proporcionals.

Les retribucions que alguns treballadors/es puguin percebre per sobre de les anteriorment fixades, es mantindran com Complement Personal.

## 2.- Gratificacions extraordinàries

S'abonaran dues pagues extraordinàries, amb import semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, la primera, amb import del 1 de desembre al 31 de maig i abonament el dia 15 de juny, i la segona, amb import de 1 de juny al 30 de novembre, i abonament el dia 15 de desembre.

## 3.- Indemnitzacions per despeses derivades de la prestació del servei

Les despeses que les persones treballadores puguin tenir derivats de la prestació del servei, tals com: comunicacions telefòniques, transport públic, transport en vehicle privat, etc., correran sempre a càrrec de l'empresa que, prèvia la seva justificació, els seran abonats.

Quan s'utilitzi vehicle propi, s'indemnitzarà a 0'20 euros/quilòmetre.

## **Article 28. Hores extraordinàries**

Tindran de per sí la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada establerta, d'acord amb el calendari laboral anual individual.

No tindran la consideració d'hores extres, les hores dedicades a atendre les incidències imprevistes que puguin sorgir en el servei realitzat en la jornada diària de treball.

Les hores extres es compensaran en temps de treball o s'abonaran d'acord amb els imports que s'estableixen a les taules salarials.

L'elecció en qualsevol cas serà sempre del treballador. No podran, en tot cas, superar el topall màxim anual de vuitanta hores extres.

## **Article 29. Festivitat i Nocturnitat**

La festivitat i nocturnitat s'abonaran d'acord amb els imports que s'estableixen a les taules salarials.

Nadal i Cap d'any: Pel seu especial significat es consideraran festius especials el Nadal i final d'Any. El personal que presti els seus serveis el 25 de desembre i el 1 de gener, seran compensats amb dues jornades de descans equivalents a les realitzades en aquest període (una corresponent al festiu i altra per l'especial significat del dia); el segon dia lliure es considerarà com efectivament treballat. En el supòsit de no haver estat compensats amb descans, a l'efecte de liquidació, quitança o a la finalització de l'any corresponent seran abonades segons la següent fórmula:

Valor festiu = (Salari mensual x 2/30)

## **Article 30. Complement en cas d'Incapacitat Temporal derivada d'Accident de Treball o Malaltia Professional**

En cas d'Incapacitat Temporal per accident de treball o malaltia professional l'empresa complementarà la prestació econòmica de la Seguretat Social en funció de la gravetat de l'accident, de la següent manera :

- En el supòsit de que la IT derivi d'un accident de treball qualificat com a molt greu per l'entitat que doni cobertura a aquesta contingència, el/la treballador/a accidentat/da percebrà un complement de la prestació de Seguretat Social fins el 100 per cent del salari des del primer dia de baixa laboral fins a la data en que sigui donat d'alta.
- En el supòsit de que la qualificació de l'accident laboral sigui greu i/o en cas de malaltia professional el complement de la prestació que abonarà l'empresa serà fins el 100 per cent del salari des del primer dia de baixa fins al 180è dia inclòs.
- En el supòsit que l'accident laboral sigui qualificat com a lleu el complement de la prestació fins el 100 per cent del salari l'abonarà l'empresa a partir del vuitè dia de baixa fins el trentè, ambdós inclosos. La recaiguda s'entendrà como una nova baixa excepte pel que fa al període de carència que serà acumulable al de la primera baixa.

Aquest complement es percebrà, únicament entretant la persona treballadora mantingui o hagi de mantenir la seva relació laboral, amb l'empresa.

### **Article 31. Bestretes**

Les empreses vindran obligades, a petició del personal, a concedir una bestreta mensual del 100% del salari meritat en el moment de la petició.

### **Article 32. Rebuts de salaris**

Aquest rebut, que s'ajustarà a algun model oficial aprovat pel Ministeri de Treball i Assumptes Socials, haurà de contenir, perfectament desglossats i especificats, tots els conceptes salarials, així com les retencions, cotitzacions, tributacions i les seves bases de càlcul.

Per a fer efectius aquests abonaments s'usarà de qualsevol dels sistemes legalment autoritzats, a judici i arbitri de l'empresa (xecs, transferències, metàl·lic, etc.).

## **CAPÍTOL 8**

### **Permisos i llicències**

#### **Article 33. Permisos retribuïts**

El personal, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unions estables de parella d'acord amb el que estableix el Llibre Segon del Codi Civil català a l'article 234 punt 1 i 2- , amb independència de la seva orientació sexual, que es podran gaudir dins el termini d'un any des de la data de registre i podran sumar-se al període de vacances a petició de la persona treballadora d'acord amb l'empresa.

Caldrà demostrar aquest inici de vida en comú mitjançant la corresponent inscripció de parella estable o de fet a qualsevol registre públic o mitjançant acta notarial.

En relació a aquest permís, el seu gaudiment s'iniciarà el primer dia laborable següent al moment del fet causant.

b) Tres dies laborables en cas de defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de convivent o de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província, tret que la distància fos inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies.

Podran ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal i acord amb l'empresa.

c) Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. Els progenitors tenen dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, de les quals dues hores seran amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

d) Per adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

e) Els progenitors amb fills amb discapacitat tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball remunerats per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

f) Un dia per trasllat del domicili habitual.

g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

h) Als permisos pel temps necessari per a concórrer a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens finals, parcials o els que alliberen matèria. El personal que en vulgui gaudir haurà de preavisar amb temps suficient i justificar el tipus d'examen i la seva concurrència al mateix. Els permisos retribuïts queden limitats a dues convocatòries a l'any per assignatura i curs acadèmic. Queden exclosos de retribució els permisos per a concórrer a exàmens o activitats formatives de caràcter conjuntural i els que superin les dues convocatòries per assignatura i curs acadèmic. S'entén per temps necessari el període que va des de l'inici de la jornada fins a la finalització del temps de desplaçament necessari per tornar a la feina un cop finalitzada la prova. El personal que treballa de nit gaudirà d'aquest permís la nit anterior a l'examen i comprendrà tota la seva jornada.

i) Tot el personal gaudirà del temps indispensable per l'assistència al consultori mèdic per a proves diagnòstiques i visites a especialistes de la xarxa d'utilització pública, amb avís previ i justificació posterior.

j) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada laboral.

k) Dos dies per assumptes propis que no caldrà justificar. Pel seu gaudiment s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de set dies a la data de gaudiment, llevat casos d'urgent necessitat justificada. Perquè naixi el dret al gaudiment d'aquests dies s'haurà de haver prestat serveis per a l'empresa de manera ininterrompuda prèvia a la seva sol·licitud durant un període de tres mesos.

l) Els/les treballadors/res amb jornada partida podran gaudir d'un permís retribuït, pel temps indispensable, per visitar al metge d'atenció familiar i comunitària del sistema públic de salut, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció dels seu metge de capçalera.

m) Els/les treballadors/es tindran dret a un permís pel temps indispensable per acompanyar a un fill menor de setze anys al metge, sempre i quan acreditin la incompatibilitat horària entre la seva jornada de treball i l'horari d'atenció del metge. Qui vulgui gaudir-ne haurà de preavisar a l'empresa amb suficient antelació, llevat de que es tracti d'una urgència mèdica, i justificar amb posterioritat l'acompanyament.

#### **Article 34. Llicències i permisos no retribuïts/des**

Els/les treballadors/res de l'empresa tindran dret a adaptar la seva jornada per acompanyar als Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (CDIAP) als fills menors de sis anys que necessiten rebre aquesta mena d'atenció. L'adaptació de la jornada haurà de ser sol·licitada amb una antelació de 15 dies a la data d'efectivitat, llevat que no sigui possible complir amb el termini

de preavís per raons imputables a la planificació del CDIAP, així com el/la treballador/treballadora haurà de preavisar també en un termini de quinze dies la finalització del període d'adaptació que llevat acord entre les parts finalitzarà quan el fill compleixi 6 anys.

Així mateix tindran dret a un permís no retribuït pel temps indispensable per assistir a reunions o visites en aquests centres. Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb suficient antelació i s'haurà de justificar l'assistència amb posterioritat al seu gaudiment.

Quan els dos progenitors treballin a la mateixa empresa només un d'ells podrà gaudir del dret d'adaptació de la jornada i/o del permís no retribuït llevat que sigui requerida la presència d'ambdós progenitors pel CDIAP.

## **Article 35. Excedències**

### *1.- Excedència voluntària*

El personal indefinit que acrediti almenys un any d'antiguitat en l'empresa podrà sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

L'excedència s'entendrà concedida sense dret a retribució alguna i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat.

Aquesta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de, almenys, trenta dies (per al lloc de treball de Coordinador/a tècnica) o quinze dies (per a la resta de llocs de treball) a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, havent de rebre contestació així mateix escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

Abans de finalitzar la mateixa i amb una antelació de, almenys, trenta dies abans de la seva finalització, haurà de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

El personal en situació d'excedència tindrà únicament un dret preferencial a l'ingrés en el seu lloc de treball o similar si, després de la seva sol·licitud de reingrés, existís alguna vacant en la mateixa. En cas contrari, es trobarà en situació de dret expectant.

Si al finalitzar la mateixa o durant la seva vigència desitja incorporar-se al treball i no existeixen vacants en el seu grup professional i si en una inferior i desitgés incorporar-se a la mateixa, podrà fer-lo amb les condicions d'aquesta nova categoria per a poder accedir a la seva en el moment que es produeixi la primera possibilitat.

En cap cas, excepte concessió concreta referent a això, podrà sol·licitar excedència per a incorporar-se a prestar els seus serveis en entitats similars a les compreses per aquest Conveni.

El personal acollit a una excedència voluntària no podrà optar a una nova fins a transcorreguts dos anys de treball efectiu, després d'esgotada l'anterior.

### *2.- Excedència voluntària per conciliació*

El personal amb una antiguitat a l'empresa de com a mínim un any, podrà sol·licitar per raons de conciliació de la vida laboral i familiar, una excedència no retribuïda per un màxim de sis mesos que no computarà a efectes d'antiguitat i que tindrà una durada mínima d'un mes. L'excedència no podrà coincidir amb els mesos de juliol, agost i setembre i s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de 20 dies a la data d'inici, excepte en casos d'urgent necessitat. Una vegada sol·licitada l'excedència no podrà gaudir d'una nova fins passats sis mesos de treball efectiu. A la finalització de l'excedència voluntària per conciliació el personal té dret a la reincorporació automàtica al seu lloc de treball.

### *3.- Excedència forçosa*

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en els següents supòsits:

- a. Designació o elecció d'un càrrec públic.

b. El personal que sigui triat per a un càrrec sindical d'àmbit local o superior podrà, així mateix, sol·licitar una excedència especial per tot el temps que duri el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball una vegada que finalitzi la mateixa.

#### 4.- Excedència especial per naixement o adopció de fill/a i cura de familiars

##### *a) Excedència especial per naixement o adopció de fill/a*

El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa o a partir de que finalitzi el descans obligatori per maternitat.

El naixement o adopció de nous/ves fills/es generarà el dret a futures i successives excedències que, en tot cas, donaran fi a l'anterior.

El període que el personal romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els primers divuit (18) mesos, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. L'exercici simultani d'aquest dret, per un mateix subjecte causant, pels dos progenitors, pares adoptius o acollidors que treballin en una mateixa empresa, només podrà ser limitat per aquesta per raons justificades de funcionament. Un cop finalitzat el període de 18 mesos la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

##### *b) Excedència per cura de familiars*

També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys el personal per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valdre's per si mateix i no ocupi activitat retribuïda. Aquest període d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. El treballador tindrà dret de reserva del seu lloc de treball el primer any i transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

#### **Article 36. Reducció de la jornada per tenir cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar**

1. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball en els termes legalment establerts segons la normativa vigent en cada moment.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valdre's per si mateix i que no ocupi activitat retribuïda. La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors/ores 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 o necessitats del servei.

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 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, 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. Es

considerarà malaltia greu a efectes d'aquest paràgraf les regulades al Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altra malaltia greu, o qualsevol altre que el substitueixi o actualitzi.

2. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previst en aquest article correspondrà al personal dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

### **Article 37.- Suspensió del contracte per naixement de fill, adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acolliment.**

#### *1.- Permís per naixement.*

El naixement, que compren el part i la cura del menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són d'obligatori compliment les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, i les quals s'hauran de gaudir a jornada completa per tal d'assegurar la protecció de la salut de la mare.

A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, això és des de l'1 d'abril de 2019 i fins el 31 de desembre de 2019, en el cas de naixement, l'altre progenitor diferent de la mare biològica tindrà un període de suspensió total de 8 setmanes, de les quals les 2 primeres, les haurà de fer de forma ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a 4 setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants 6 setmanes, s'adequarà al que disposa la normativa legal vigent.

A partir de l'1 de gener de 2020, en el cas de naixement, l'altre progenitor que no sigui la mare biològica contarà amb un període de suspensió total de 12 setmanes, de les quals les 4 primeres haurà de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part.

La mare biològica podrà cedir a l'altre progenitor un període de fins a 2 setmanes del seu període de suspensió no obligatòria. El gaudi d'aquest període per l'altre progenitor, així com el de les restants vuit setmanes, s'adequarà al que disposa la normativa legal vigent.

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudirà del mateix període de suspensió del contracte de treball de 16 setmanes, sent les primeres 6 setmanes d'obligatori compliment ininterrompudes immediatament posteriors al part, i les quals s'hauran de gaudir a jornada completa per al compliment dels deures derivats de la cura del menor.

La durada de la suspensió variarà en els supòsits de part múltiple i en els de fill/a amb discapacitat, de conformitat amb el previst legalment.

En cas de mort de la mare biològica, amb independència que aquesta treballés o no, l'altre progenitor tindrà dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió previstes per a la mare biològica.

En el cas de naixement, l'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió inicialment cedit per la mare biològica encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematurs i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el noutat hagi d'estar hospitalitzat després del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o de l'altre progenitor, 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 els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres que necessiten el noutat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització posterior al part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es troba en centre hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

## 2.- Permis per adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment.

A partir de l'entrada en vigor del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, això és des de l'1 d'abril de 2019 i fins el 31 de desembre de 2019, en els supòsits d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment, la suspensió tindrà una durada de 6 setmanes per a cada adoptant, guardador o administrador, a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment.

Adicionalment, disposarà d'un total de 12 setmanes de gaudiment voluntari, de manera ininterrompuda dins dels 12 mesos següents a resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment. D'aquestes 12 setmanes, cada progenitor pot gaudir individualment de fins un màxim de 10 setmanes, sent les altres 2 restants a disposició de l'altre progenitor.

A partir de l'1 de gener de 2020, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de 6 setmanes, a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment.

Adicionalment, disposarà d'un total de 16 setmanes de gaudiment voluntari, de manera ininterrompuda dins dels 12 mesos següents a resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment. D'aquestes 16 setmanes, cada progenitor pot gaudir individualment de fins un màxim de 10 setmanes, sent les altres 6 restants a disposició de l'altre progenitor.

A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor disposarà d'un període de suspensió de 16 setmanes, de les quals les primeres 6 es gaudiran de manera ininterrompuda i a temps complet, immediatament després de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guàrdia amb finalitats d'adopció o acolliment.

Les 10 setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera 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 fins d'adopció o d'acolliment. La suspensió de les 10 setmanes es pot exercir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió prevista per a cada cas en aquest apartat, es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució de la constitució de la adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que es pugui transferir l'exercici a un altre adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor.

La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el seu gaudiment simultani de les deu setmanes voluntàries per a raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

En el cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, podent-se gaudir en períodes setmanals de forma simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Aquests es podran gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els l'empresa i la persona treballador afectada.

### **Article 38.- Lactància**

Es tindrà el dret a una hora d'absència del lloc de treball, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora, sense pèrdua de retribució, aquells qui tinguin cura d'un fill menor fins que aquest compleixi els 9 mesos d'edat. 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-se en jornades senceres a gaudir immediatament després del gaudiment del permís per naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir de l'acompliment dels 9 mesos.

El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant arribi als 9 mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui l'impossibilitat de la treballadora d'incorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previst en aquest article correspondrà al personal dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

## **CAPÍTOL 9**

### **Article 39.- Drets laborals de les treballadores víctimes de la violència de gènere**

Les treballadores víctimes de la violència de gènere tenen dret:

- A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys una quarta part i un màxim de tres quartes parts, de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció correspondrà a la treballadora i en cas de desacord amb l'empresa les discrepàncies seran resoltes pel procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.

- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la treballadora afectada.

- A ocupar preferentment altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el cas que el treballador hagi d'abandonar el lloc de treball en la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la treballadora les vacants existents.

- La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen.

- Transcorreguts els sis mesos la treballadora en el termini màxim de quinze dies haurà d'optar entre la tornada al lloc de treball anterior o a continuar en el nou amb renúncia al seu dret de reserva.

- A la suspensió del seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada no superior a sis mesos, tret que el jutge prorrogui la suspensió, fins a un màxim de divuit mesos, amb reserva del seu lloc de treball.



- A declarar extingit el seu contracte de treball quan la treballadora es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència.

- Les baixes laborals motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut no es computaran com faltes d'assistència a l'efecte d'absentisme laboral.

- La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dóna dret al naixement dels anteriors drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

- Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidències fins que el jutge dicti l'esmentada ordre de protecció.

- Serà suficient per a considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels Serveis Socials.

## **CAPÍTOL 10**

### **Article 40.- Drets sindicals**

Els Comitès d'Empresa i Delegats/as de Personal tindran, entre uns altres, els següents drets i funcions, a més dels ressenyats en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors:

a. Ser informats, prèviament, de totes les sancions imposades en la seva empresa per faltes greus i molt greus.

b. Conèixer, trimestralment almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

c. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat social i ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos de l'empresari en vigor, formulant, si és necessari, les accions legals pertinents davant l'empresari i els organismes o Tribunals competents.

d. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que preveu en aquest sentit l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

#### Garanties dels/as representants del personal:

A més de les garanties que prevenen els apartats a, b, c i d de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors, els/les representants del personal disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb la següent escala:

De zero a 25 treballadors/es: Vint hores.

De 26 a 50 treballadors/es: Vint-i-cinc hores.

De 51 a 100 treballadors/es: Trenta hores.

De 101 a 250 treballadors/es: Trenta-cinc hores.

De 251 en endavant: Quaranta hores.

La utilització del crèdit tindrà dedicació preferent amb l'única limitació de l'obligació de comunicar, prèviament, el seu inici i també la incorporació al treball en el moment de produir-se.

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als/ a les representants podrà acumular-se en un/a o diversos/es Delegats/es, haurà de ser comunicat amb l'antelació suficient. Així mateix, es facilitaran taulers d'anuncis en tots els centres de treball perquè, sota la responsabilitat dels/de

les representants sindicals, es col·loquin aquells avisos i comunicacions que calgui efectuar i es creen pertinents. Els abans esmentats taulons es distribuïran en els punts i llocs visibles i accessibles per a permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

**Seccions Sindicals:** Les empreses respectaran els drets del personal a sindicarse lliurement. Permetran que el personal afiliat/da a un sindicat pugui celebrar reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal. No podrà condicionar l'ocupació d'un personal el fet que estigui o no afiliat/a o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc podrà incomodar-li o perjudicar-li de cap altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

En les empreses haurà taulers d'anuncis en els quals els sindicats implantats podran inserir les seves comunicacions.

Els sindicats o confederacions podran establir seccions sindicals en les empreses o agrupacions provincials (entenent-se que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals).

La representació de les seccions sindicals serà exercida per/un a Delegat/da sindical, que haurà de ser personal en actiu de l'empresa respectiva.

La funció del Delegat/da sindical serà la de defensar els interessos del sindicat o confederació a la qual representa i dels seus afiliats/as en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions reflectides en la LOLS. A requeriment del Delegat/da sindical, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual del personal l'import de la quota sindical corresponent i amb l'autorització prèvia del personal.

L'empresa i les organitzacions sindicals més representatives podran acordar sistemes que permetin la realització de les tasques sindicals en favor d'un determinat nombre de personal que pertanyi a alguna de les organitzacions citades

Els/Les Delegats/des sindicals gaudiran dels mateixos drets i garanties que els representants del personal en els Comitès d'Empresa o Delegats/des de Personal.

**Assemblees:** Els/Les Delegats/des de Personal, Comitès d'Empresa, Seccions Sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en aquelles empreses de més de 50 treballadors/es, i el 30 % en els de menys de 50 treballadors/es, podran convocar reunions amb un mínim de vint-i-quatre hores, prèvia comunicació a l'empresa, dintre d'hores de treball i amb un màxim anual per a la seva realització de cinquanta hores. No podent-se acumular de mes en mes i amb un topall de deu hores mensuals. La comunicació expressarà l'ordre del dia dels temes a tractar.

**Meses Negociadores:** El personal que participi en les Comissions, Paritària o Negociadora del Conveni els serà concedit permís retribuït amb la finalitat de facilitar-los la seva labor negociadora i durant el transcurs de les esmentades negociacions.

## **CAPÍTOL 11**

### **Codi de Conducta Laboral**

#### **Article 41.- Règim disciplinari**

1.- El personal podrà ser sancionat per l'empresa, en virtut de incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

##### a) Faltes lleus:

1. El retard, o negligència en el compliment de les tasques encomanades.
2. Fins a tres faltes de puntualitat, d'entre deu i vint minuts de retard, a l'inici de la jornada laboral, dintre d'un mes.
3. Abandonar el lloc de treball o el servei per breu temps durant la jornada sense causa justificada.

4. La falta d'higiene i neteja personal.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència o situació familiar que pugui afectar a les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.
6. Alterar sense autorització de coordinació els horaris dels serveis contemplats en els parts de treball.
7. Fumar durant la prestació del servei.
8. La falta d'assistència al treball d'un dia sense causa justificada.
9. La no utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa.

b) Faltes greus:

1. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, quan del mateix puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física.
2. L'abús d'autoritat en l'acompliment de funcions.
3. No comunicar l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo fet.
4. Més de tres faltes de puntualitat superior a vint minuts a l'inici de la jornada laboral dintre d'un mes natural.
5. La falta d'assistència al treball dos o tres dies, sense causa justificada dintre d'un mes natural.
6. La desobediència greu als superiors en matèria de treball, així com la falta de respecte degut, tant als comandaments com a companys/as i usuaris.
7. Acceptar, sense autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de les claus del domicili de l'usuari.
8. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el part de baixa oficial dintre de les quaranta-vuit hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat de fer-lo.
9. L'utilització de temps, uniformes o materials de l'empresa (telèfons mòbils, smartphons, tauletes, PC,...) en qüestions alienes o en benefici propi.
10. El fer desaparèixer uniformes o materials de l'empresa (telèfons mòbils, smartphons, tauletes, PC...), així com propietats de l'usuari.
11. No posar en coneixement de l'empresa com més aviat millor la no realització d'un servei a l'usuari.
12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dintre d'un mateix trimestre, quan hagin intervingut sancions per les mateixes.
13. L'incompliment de les normes o mesures de seguretat i salut en el treball, excepte quan del mateix es puguin derivar riscos per la salut i integritat física, cas en que la tipificació de la falta serà de molt greu.
14. La utilització dels mitjans informàtics, telemàtics o tecnològics posats a disposició per l'empresa de forma contrària a allò disposat en els codis i protocols d'ús dels mitjans establerts per l'empresa.
15. L'incompliment en matèria del registre de jornada establert per l'empresa.

c) Faltes molt greus:

1. La falta d'assistència al treball no justificada de més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.
2. Posar a altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.

3. La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/as de treball, usuaris o a l'empresa, durant l'acompliment de les seves tasques fora de les mateixes.
4. Realitzar treballs per compte propi o aliè, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a perllongar aquesta incapacitat.
5. L'embriaguesa o toxicomania reiterada durant el compliment del treball que repercuteixi greument en el mateix.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra companys/as, superiors, personal al seu càrrec i usuaris.
7. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delictes qualificat com a tal per les lleis penals, en la prestació normal del servei.
8. Abandonar el treball sense causa justificada.
9. Baralles i batusses amb els seus companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris als quals prestin el servei.
10. Competència deslleial.
11. Exigir, demanar o acceptar remuneració econòmica, material o de favor, de l'usuari o de tercers.
12. Assetjament sexual .
13. Assetjament laboral (*mobbing*).
- 14.. Assetjament per raó de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o de l'expressió de gènere.
- 15 . La reincidència en falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.
16. Donar a conèixer el procés patològic i intimitat de la persona usuària o qualsevol dada personal protegida per la legislació vigent.
17. L'incompliment de les normes o mesures de seguretat i salut en el treball, quan del mateix es puguin derivar riscos per la salut i integritat física.

2.- Sancions. Les sancions, que podran imposar-se en funció de la qualificació de les faltes, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres dies a un mes.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres mesos.

Acomiadament.

3.- Tramitació i prescripció. Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a l'interessat perquè en prengueu coneixement i efectes, donant-se notificació al Comitè d'Empresa o Delegats/as de Personal en les greus i molt greus.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de les sancions, qualsevol que anés la seva gravetat, quan es tracti de membres del Comitè d'Empresa, Delegats/as de Personal o Delegats/as sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals com si àdhuc es troben en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint i les molt greus als seixanta, a partir de la data en la qual es té coneixement, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### **Article 42.- Infraccions de l'empresa**

Són infraccions laborals de l'empresa les accions o omissions contràries a les disposicions legals en matèria de treball, al Conveni Col·lectiu i altres normes d'aplicació. Es sancionarà la obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets fonamentals.

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

### **CAPÍTOL 12**

#### **Solució extrajudicial de conflictes laborals**

#### **Article 43.- Tribunal Laboral de Catalunya**

Sense perjudici de les funcions assignades a la Comissió Paritària d'aquest conveni, per el coneixement i resolució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni i de les discrepàncies un cop finalitzat el període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball (article 41.6 ET) o modificació de condicions de treball establertes en aquest conveni (art- 82.3 de l'ET), per a la resolució d'aquests conflictes s'estarà a allò que estableixi el corresponent Acord Interprofessional a Catalunya vigent a cada moment (Tribunal Laboral de Catalunya).

Les discrepàncies que pugin sorgir en el desenvolupament de les funcions de la Comissió Paritària regulades pel present conveni, podran ser resoltes en tràmit de mediació pel sistema de solució extrajudicial de conflictes previst en aquest article (TLC).

Davant de conflictes col·lectius i/o individuals d'interpretació i/o aplicació del conveni la Comissió Paritària podrà recórrer a les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en aquest conveni, es sotmetrà als procediments de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

### **CAPÍTOL 13**

#### **Adscripció-subrogació del personal**

#### **Article 44.- Adscripció del personal en les empreses de servei d'ajuda a domicili**

Amb la finalitat de mantenir l'estabilitat del personal en l'ocupació, aconseguir la professionalització del sector i evitar en la mesura del possible la proliferació de contenciosos, ambdues parts acorden la següent regulació:

1.- A la finalització de la concessió d'una contracta, el personal adscrit a l'empresa sortint, en aquesta contracta, passarà a estar adscrit a la nova empresa titular de la contracta, que se subrogarà en tots els drets i obligacions que tinguessin reconeguts en la seva anterior empresa, havent de lliurar al personal un document en el qual es reflecteixi el reconeixement dels drets de la seva anterior empresa, amb esment exprés, almenys, a l'antiguitat i grup professional i lloc de treball, dintre dels trenta dies següents a la subrogació, sempre que es doni algun dels següents supòsits:

a.- Personal en actiu que vinguin prestant els seus serveis per a l'empresa sortint amb una antiguitat mínima de 90 dies naturals, sigui quina sigui la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball.

b.- Personal que, en el moment del canvi de titularitat de la contracta, es trobin en suspensió del contracte amb dret de reincorporació (malalts/es, accidentats/ades, en

excedència, baixa maternal, etc.) i que reuneixi, amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball, l'antiguitat mínima establerta en l'apartat a).

c.- Personal que, amb contracte de substitució, supleixin a algun del personal esmentat en els apartats a) i b).

d.- Personal de nou ingrés que, per exigències de l'empresa o entitat contractant, s'hagin incorporat al centre com a conseqüència de l'ampliació del contracte dintre dels noranta últims dies naturals.

e.- Socis o sòcies treballadors/es de cooperatives de treball associat. Els socis o sòcies treballadors/es cooperativistes que optin per ser adscrits a la nova contracta ho seran en qualitat de personal laboral indefinit i la subrogació de la nova empresa es produirà en les mateixes condicions que la resta de personal laboral per compte aliè de la cooperativa. La seva retribució serà la corresponent a la plantilla que per compte aliè hagi estat subrogada o que ostentin la mateixa categoria professional o ocupin un lloc de treball similar.

2.- L'empresa cessant haurà de comunicar al personal afectat la pèrdua de l'adjudicació dels serveis, així com el nom de la nova empresa adjudicatària, tan aviat tingui coneixement d'aquestes circumstàncies.

3.- Tots els supòsits anteriorment contemplats s'haurien d'acreditar documentalment, per qualsevol mitjà que quedi constància, per l'empresa sortint a l'empresa entrant en el termini de cinc dies hàbils, a partir del moment en què tingui coneixement del canvi d'adjudicatari, mitjançant la documentació següent:

a. Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de les quotes de la Seguretat Social, així com una declaració jurada de l'empresa sortint en aquest sentit.

b. Certificació en la qual es faci constar, en relació a la totalitat del personal de plantilla, a subrogar el següent:

Cognoms i nom.

Document nacional d'identitat o NIE.

Domicili.

Número d'afiliació a la Seguretat Social.

Tipus de contracte.

Antiguitat.

Jornada i horari.

Data de gaudi de les vacances.

Conceptes retributius no inclosos en Conveni.

Altres condicions i pactes.

c. Fotocòpies de les nòmines, RLC i RNT (antics TC1 i TC2) dels últims tres mesos de la totalitat del personal a subrogar.

d. Fotocòpia dels contractes de treball i, si s'escau, permisos de treball.

e. Documentació acreditativa de la situació d'excedències, incapacitat temporal, suspensió de contracte per maternitat/paternitat, per risc en l'embaràs o la lactància, interinitat o substitució anàloga del personal que, trobant-se en tal situació, deuen ser adscrits a la nova adjudicatària del servei.

En qualsevol cas, el contracte de treball entre l'empresa sortint i el personal només s'extingeix en el moment que es produeixi de dret la subrogació del mateix a la nova adjudicatària.

En cas de subrogació de representants del personal durant el seu mandat (tant membres del Comitè d'Empresa, com Delegats/as de Personal o membres de la Secció Sindical), l'empresa entrant respectarà les garanties sindicals establertes en el present Conveni i altra legislació vigent.

Els/as Delegats/as de personal o els membres del Comitè d'empresa que haguessin estat triats en procés electoral referit al centre o servei d'atenció domiciliària objecte de subrogació, mantindran la seva condició de representants del personal amb caràcter general en la nova empresa concessionària, sempre que el nombre total de representants del personal no excedeixi del que pogués correspondre per la plantilla. En el cas de discrepància, s'acudirà a la Comissió Paritària.

L'empresa que cessi en el servei haurà de comunicar la representació legal dels treballadors/es la pèrdua del servei i el nom de la nova empresa que el passarà a gestionar en el moment en que en tingui coneixement.

Així mateix l'empresa sortint lliurarà a la representació legal de la plantilla un document en el que constarà els drets i deures respecte el personal a subrogar.

L'empresa entrant, la sortint i, en el seu cas, els respectius representants legals de la plantilla es reuniran abans de que la subrogació es faci efectiva, a l'efecte de traspasar la informació referent a la subrogació i, especialment en lo referent a les condicions a subrogar.

4.- No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article, en el cas que l'empresa adjudicatària del servei suspengués el mateix per un període inferior als dos mesos; dita personal amb tots els seus drets s'adscriurà a la nova empresa.

Tampoc desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que l'arrendatari del servei suspengués el mateix per un període no superior a sis mesos, sempre que s'acrediti que el servei s'hagués reiniciat amb la mateixa o altra empresa.

5.- L'empresa entrant respectarà sempre el calendari vacacional, concedint-se el gaudi total del període de vacances tal com estigui assignat en aquest calendari i amb independència de la part proporcional de vacances que s'hagi reportat en cada empresa.

En els supòsits que es produeixi la subrogació una vegada començat l'any natural, l'empresa entrant i la sortint realitzaran les compensacions econòmiques necessàries per al compliment de l'anterior.

Cas que no es produís acord entre ambdues empresa en la compensació econòmica, l'empresa en el si de la qual s'hagi gaudit el període vacacional complet descomptarà en la nòmina del treballador/a o, si escau, en la liquidació, la quantitat corresponent al període reportat en l'altra empresa; l'empresa en que el seu si no es gaudeixin vacances abonarà al personal la part proporcional de vacances que li correspongui, juntament amb la liquidació, o en la primera nòmina, segons el cas.

En els casos de falta d'acord, l'empresa que no hagi cotitzat la Seguretat Social el període corresponent a les vacances reportades vindrà obligada a abonar a l'altra empresa la quantitat corresponent a aquestes cotitzacions.

De l'efectiva compensació econòmica entre les empreses es lliuraria còpia a la representació legal del personal, a l'associació empresarial i a la Comissió Paritària del Conveni.

6.- El personal percebrà de l'empresa cessant la liquidació dels havers parts proporcionals de gratificacions que li pogués correspondre.

7.- El mecanisme de subrogació, definit en el present article, operarà automàticament amb independència del tipus de personalitat de l'empresa que es tracti, ja sigui física, jurídica o de qualsevol classe.

L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts que vincula: empresa o entitat pública cessant i nova adjudicatària.

#### **Article 45.- Condició de mínims**

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions pactades en el present Conveni tenen caràcter de mínims per a totes les empreses i professionals inclosos en el seu àmbit d'aplicació. Així mateix, s'han de considerar nul·les totes les condicions que no respectin el mínim establert en el present conveni.

#### **Article 46.- Assegurances de responsabilitat civil i accidents**

Totes les empreses 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 de les empreses que figurin donats d'alta al règim general de la Seguretat Social mitjançant l'acreditació dels butlletins RNT (antic TC2), així com, nominalment tots els treballadors/es 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.

*Accidents individuals:* En cas d'accident sofert pels assegurats, la causa que el produeixi, en l'exercici de la professió 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 18.000 euros.

#### **Article 47.- Reserva de places per a treballadors/res amb discapacitat**

En matèria de contractació s'estarà sempre al disposat en el Reial Decret Legislatiu 1/2013, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

#### **Article 48. Igualtat real i efectiva de dones i homes a les empreses**

1.- Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre homes i dones.

2.- De conformitat a l'anterior, s'haurà de respectar en tot moment la normativa dictada a l'efecte, concretament, el Reial Decret Llei 6/2019, de data 1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació; així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes; o aquelles vigents en cada moment.



## **Article 49.- Registre de jornada**

Les empreses implementaran un sistema de registre diari de jornada que reflecteixi de forma fidedigna la jornada diària de cada persona treballadora i en el que, almenys, s'inclourà l'inici i la finalització de la jornada de treball.

El sistema de registre s'ha d'organitzar i documentar mitjançant negociació col·lectiva o per acord amb la representació legal de la plantilla en l'àmbit de l'empresa o, en el seu defecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb la representació legal de la plantilla en els termes legalment establerts i s'atendrà a les característiques de cada empresa i de les condicions de la prestació del treball.

El sistema, que facilitarà l'empresa, haurà de permetre el registre en els supòsits de persones treballadores que no tinguin un lloc físic al centre de treball, facin part de la seva jornada fora del centre de treball o el lloc de treball no estigui al centre de treball al que estigui adscrit. També a les persones treballadores que treballin al centre de treball al que estigui adscrites; igualment en supòsits d'aplicació de les diferents formes de flexibilitat del temps de treball quan es tracti de persones treballadores amb adaptacions de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància.

El sistema utilitzat garantirà el dret de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

Les empreses prèvia audiència als representants de la plantilla elaborarà una política interna dirigida a persones treballadores, inclosos els que ocupin llocs directius, en la que definirà les modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evitin el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Les empreses conservaran els registres durant quatre anys i restaran a disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

## **Disposició addicional primera**

Es crea un grup de treball paritari que durant la vigència del present conveni elaborarà el quadre complet de grups professionals i llocs de treball i definirà els respectius continguts funcionals, per a la seva incorporació en la classificació professional del proper conveni del sector.

## **Disposició addicional segona**

En totes aquelles matèries no referenciades expressament en el text del present Conveni, serà de plena aplicació en tot moment el contingut íntegre de la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar, l'Estatut dels Treballadors, la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i altra normativa legal vigent.

## **Disposició transitòria única**

El canvi de règim previst pel gaudiment dels dies de vacances, contemplat a l'article 24, passant a ser en dies laborables, comportarà en qualsevol cas el compliment de la jornada anual acordada en tot moment.

## **Disposició final única**

### Temps indispensable

Llevat regulació expressa a l'articulat del present conveni, la determinació del temps indispensable pel gaudiment de permisos tindrà en consideració els temps de desplaçament.

## **ANNEX I. GRUPS PROFESSIONALS**

Tot el personal afectat per aquest Conveni s'haurà d'enquadrar en alguna dels grups professionals que a continuació es descriuen.

### **GRUP I. Àrea de Coordinació.**

El personal emmarcat en aquest grup professional realitza –amb autonomia, responsabilitat i iniciativa- la coordinació, la planificació, el suport administratiu, l'avaluació i el control dels serveis prestats als usuaris i de l'equip de treball involucrat.

S'inclouen dins del Grup I els llocs de treball següents :

#### **Coordinador/a tècnic/a**

##### a.- Definició

Realitza la coordinació i planificació dels serveis dels usuaris/as i realitza el recolzament tècnic als Treballadors/es Familiars. Fomenta i estableix els circuits per realitzar una coordinació de l'equip de treball. Avalua i controla la qualitat del servei prestat.

##### b.-Titulació

Els professionals adscrits a aquesta categoria hauran de disposar de la titulació de diplomatura universitària o grau, en els àmbits socials o de salut, preferentment en Treball Social i/o Educació Social.

##### c.- Funcions

- Realitzar coordinacions tant grupals com individuals amb les treballadores/rs familiars i auxiliars de geriatría en domicili.
- Realitzar coordinacions tant grupals com individuals amb les auxiliars de neteja.
- Realitzar coordinacions amb les treballadores socials dels Centres de Serveis Socials. Segons la problemàtica del servei també participaran els professionals d' atenció a domicili.
- Realitzar coordinacions amb la directora o director dels Centres de Serveis Socials inclosos els temes de caire administratiu.
- Relacionar-se amb la família de l'usuari i el seu entorn social, per obtenir el màxim d'informació.
- Realitzar reunions amb la Direcció de l'empresa.
- Realitzar visites domiciliàries per a presentar als usuaris la treballadora familiar o auxiliar de neteja que efectuarà el servei, així com les visites de seguiment, urgències i valoració dels serveis prestats als usuaris.
- Emplenar i revisar el pacte de servei i el compliment dels protocols i prestacions per a cada usuari i la seva avaluació.
- Detectar i comunicar a la Direcció de l'empresa les incidències del servei, les situacions d'urgència i/o necessitat social.
- Realitzar propostes sobre canvis en la intensitat o varietat dels serveis prestats en el domicili.

- Resolució d'incidències tècniques
- Realitzar la planificació inicial d'un servei i coordinació amb el/la treballador/a que farà el servei.
- Gestionar l'equip de persones del qual és coordinador/a tècnic/a, participar en la seva formació, realitzar el control d'hores de treball i respondre a les seves peticions, consultes i incidències.
- Gestionar les incidències dels usuaris del servei i realitzar informes socials dels casos i altres documents relacionats.
- Portar a terme les procediments tècnics realitzats per l'empresa.

### **Coordinador/a de gestió**

#### a.- Definició

Realitza la funció de suport administratiu del servei, la planificació dels serveis i dels professionals. Coordina la globalitat del servei, entenent que ha de fomentar i establir circuits per a realitzar una coordinació d'equip de treball. Avalua i controla la qualitat del servei prestat.

#### b.- Titulació

Batxillerat o Formació Professional o Cicle Formatiu de Grau Mitjà (Tècnic/a Especialista en Atenció Sociosanitària, Treballador/a Familiar, Auxiliar d'Ajuda a Domicili)

#### c.- Funcions

- Organitzar els serveis.
- Gestionar les incidències del SAD, tant d'usuaris com dels/de les treballadors/es.
- Realitzar les trucades telefòniques als Centres de Serveis Socials, usuaris, treballadors/es familiars i auxiliars de neteja.
- Modificar els horaris i assignar els serveis puntuals al personal, provocats per incidències puntuals (acompanyament metges...).
- Realitzar la planificació de les suplències, vacances i contractacions temporals.
- Explicar les planificacions de treball a les noves contractacions de personal.
- Informar als Centres de Serveis Socials de tots els canvis realitzats amb el personal com vacances, suplències, baixes, serveis coberts o no coberts, etc.
- Comunicar a la Direcció de l'Empresa totes les incidències produïdes.
- Realitzar coordinacions grupals en conjunt amb els/les coordinadors/res tècnics/ques, treballadors/es familiars, auxiliars de geriatría en domicili, auxiliars de neteja.
- Realitzar la facturació i els albarans.
- Realitzar el control d'hores, tant dels/de les treballadors/es familiars, dels i les auxiliars de geriatría en domicili i dels i les auxiliars de neteja

### **GRUP II. Àrea d'atenció a la persona.**

El personal emmarcat en aquest grup professional realitza –amb responsabilitat i iniciativa, sota la supervisió de la Coordinació- la intervenció directa de l'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn.

S'inclouen dins del Grup II els llocs de treball següents :

## **Treballador/a familiar – tècnic/a especialista d'atenció socio sanitària -auxiliar d'ajuda a domicili**

### a.- Definició

Són professionals polivalents del camp social que realitzen la intervenció directa de l'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn.

La intervenció pot estar dirigida a qualsevol grup d'edat i a diverses problemàtiques.

Àmbit d'actuació: El servei està dirigit a persones de totes les franges d'edat que per motius físics, psíquics i socials es trobin en situació de falta d'autonomia, dificultat per a desenvolupar les activitats de la vida diària o amb problemàtiques familiars especials.

### b.- Titulació

Els professionals adscrits a aquesta categoria hauran d'estar en possessió de la titulació de Treballador/a familiar" reconeguts per la Generalitat de Catalunya, el cicle formatiu de grau mig definit com "Tècnic/a en atenció soci sanitària", o el d'Auxiliar "d'ajuda a domicili" definit

### c.-Funcions

*Assistencial:* És la realització de totes aquelles activitats en el domicili, d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana.

Aquesta funció es concreta en les següents activitats:

- Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació.
- Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: vigilància i manteniment de l'ordre de la llar i manteniment de la neteja de la llar.
- Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.
- Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyaments o facilitació de petites gestions, acompanyaments mèdics, afavoriment de la relació amb la família, amics i veïns.

*Educativa:* El treballador familiar ha de conèixer les característiques de l'usuari no sol per a atendre les seves necessitats assistencials, sinó saber educar en l'adquisició, recuperació i millora d'hàbits socials i personals que facilitin a la família o a la persona sola el manteniment d'un grau d'autonomia acceptable que li permetin continuar en el seu domicili.

- Les activitats es dirigiran a treballar i potenciar relacions familiars i socials positives per a aconseguir una bona integració o reintegració social.

*Preventiva:* Consisteix en la prevenció en situacions de risc, com una possible desintegració del nucli familiar, d'una deterioració personal progressiu o de possibles internaments.

Les activitats que concreten aquesta funció són:

- Observació per a detectar l'aparició d'altres símptomes no detectats per l'equip en l'inici de la intervenció social. Descripció i comunicació d'aquests símptomes, afavorint les intervencions professionals adequades al problema.

Cap d'aquestes funcions es realitza d'una manera individualitzada, sinó que totes estan interrelacionades.

## **Auxiliar de geriatría en domicili**

### a.- Definició

El la/Auxiliar de geriatría és un/a professional del camp social que realitza la intervenció directa de l'atenció integral de l'usuari, tenint en compte el seu marc familiar i el seu entorn.

Àmbit d'actuació: La intervenció està dirigida a persones majors, amb diverses problemàtiques.

#### b.- Titulació

Les persones que realitzin l'atenció a domicili única i exclusivament dirigida a persones majors, haurien d'estar en possessió de la titulació d'Auxiliar de Geriatria reconegut per la Generalitat de Catalunya.

#### c.-Funcions

*Assistencial:* És la realització d'aquelles activitats d'atenció personal necessàries per al desenvolupament de la vida quotidiana. Aquesta funció es concreta en les següents activitats:

- Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i de la medicació.
- Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: ordre i manteniment de la neteja de la llar.
- Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.
- Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyaments o facilitació de petites gestions, acompanyaments mèdics, afavoriment de la relació amb la família, amics i veïns.

*Educativa i Preventiva:* Motivació de la persona mitjançant la participació en diverses activitats (centres de dia, casals, excursions, etc.), estimulació de les capacitats de la persona per a alentir la seva deterioració i potenciar la seva autonomia personal., escoltar a la persona de manera activa per a detectar possibles problemes no detectats.

Les retribucions, jornades i horaris laborals seran els mateixos que els fixats en el present Conveni per a les treballadores familiars.

### **GRUP III.- Àrea de Serveis Generals.**

El personal emmarcat en aquest grup professional realitza –sota instruccions específiques dels professionals que treballen en cada cas- serveis generals necessaris per a la prestació del servei d'atenció domiciliària l'usuari.

S'inclou dins del Grup III el lloc de treball següent :

#### **Auxiliar de neteja d'ajuda a domicili**

##### a.- Definició

És el la/professional encarregat/a de realitzar la neteja en el domicili de l'usuari, ja siguin neteges habituals o puntuals, sempre sota supervisió dels professionals que intervenen en el cas.

Àmbit d'actuació: El domicili de les persones, independentment que intervinguin altres professionals.

##### b.- Titulació

Certificat escolar o equivalent.

##### c.- Funcions

Exclusivament la neteja del domicili de l'usuari. Aquest personal no realitzarà activitats de neteja que suposin desinsectació, desratització o desenrunament.

Jornada: La mateixa que per a les Treballadores familiars i auxiliars de Geriatria en domicili especificada en el present Conveni.

## ANNEX II. TAULES SALARIALS

SMB= Salari Mensual Brut

SAB= Salari Anual Brut

PHB= Preu Hora Brut

PHFB/PHDB= Preu Hora Diumenge i Festiu Brut

PHNB= Preu Hora Nocturnitat Brut

DFEB= Dia Festiu Especial Brut

HEB= Preu hora Extra Bruta

<b>Taula 2019 (DE 01/01/2019 A 30/09/2019)</b>							
	<b>SMB</b>	<b>SAB</b>	<b>PHB</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a Tècnic	1.407,19	19.700,67	11,83	2,95	2,95	93,82	15,97
Coordinador/a de Gestió	1.125,76	15.760,65	9,47	2,36	2,36	75,05	12,78
Treballador/a Familiar	1.098,49	15.378,79	9,24	2,31	2,31	73,23	12,47
Auxiliar de Neteja	941,75	13.184,43	7,92	1,98	1,98	62,78	10,69

<b>Taula 2019 (DE 01/10/2019 A 31/12/2019)</b>							
	<b>SMB</b>	<b>SAB</b>	<b>PHB</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a Tècnic	1.414,23	19.799,18	11,89	2,97	2,97	94,29	16,05
Coordinador/a de Gestió	1.131,39	15.839,45	9,51	2,37	2,37	75,43	12,85
Treballador/a Familiar	1.103,98	15.455,69	9,28	2,32	2,32	73,60	12,53
Auxiliar de Neteja	946,45	13.250,36	7,96	1,99	1,99	63,10	10,75

<b>Taula 2020</b>							
	<b>SMB</b>	<b>SAB</b>	<b>PHB</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a Tècnic	1.428,37	19.997,17	12,01	3,00	3,00	95,23	16,21
Coordinador/a de Gestió	1.142,70	15.997,85	9,61	2,40	2,40	76,18	12,98
Treballador/a Familiar	1.115,02	15.610,24	9,37	2,35	2,35	74,34	12,66
Auxiliar de Neteja	955,92	13.382,86	8,04	2,01	2,01	63,73	10,85

<b>Taula 2021</b>							
	<b>SMB</b>	<b>SAB</b>	<b>PHB</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a Tècnic	1.485,50	20.797,06	12,49	3,12	3,12	99,04	16,86
Coordinador/a de Gestió	1.188,41	16.637,76	9,99	2,49	2,49	79,23	13,50
Treballador/a Familiar	1.159,62	16.234,65	9,75	2,44	2,44	77,31	13,17
Auxiliar de Neteja	994,16	13.918,17	8,36	2,09	2,09	66,28	11,29

<b>Taula 2022</b>							
	<b>SMB</b>	<b>SAB</b>	<b>PHB</b>	<b>PHFB/PHDB</b>	<b>PHNB</b>	<b>DFEB</b>	<b>HEB</b>
Coordinador/a Tècnic	1.604,34	22.460,82	13,49	3,37	3,37	106,96	18,21
Coordinador/a de Gestió	1.283,48	17.968,78	10,79	2,69	2,69	85,57	14,57
Treballador/a Familiar	1.252,39	17.533,42	10,53	2,64	2,64	83,49	14,22
Auxiliar de Neteja	1.073,69	15.031,63	9,03	2,26	2,26	71,58	12,19