

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/1184/2016, de 4 de maig, per la que es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç de Catalunya (codi de conveni núm. 79002585012007).**

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç de Catalunya, subscrit, en data 18 de febrer de 2016, per la part empresarial pels representants de la Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (UCCAP), i pels de l'Associació Empresarial d'Economia Social, DINCAT, i per la part social pels representants de FSC-CCOO y FETE-UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Ley de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 86/2016, de 13 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies, i l'article 6 de la llei 26/2010, de 3 d'agost, de règimen jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat al Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Barcelona, 4 de maig de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

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

Capítol 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit territorial

Aquest Conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni serà d'aplicació als Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç concertats o conveniats per formar part de la Xarxa Bàsica de Serveis Socials d'Atenció Precoç de Responsabilitat Pública del Departament de Treball Afers Socials i Família de la Generalitat de Catalunya regulats pel decret 261/2003, de 21 d'octubre regulador dels serveis d'atenció precoç.

Article 3

Àmbit personal

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

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

Article 4

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el mateix dia de la seva publicació al DOGC.

El període de vigència d'aquest Conveni serà fins el dia 31 de desembre de l'any 2017, data en la qual, si no hagués estat denunciat prèviament, s'entendrà prorrogat d'any en any, i si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts, amb l'antelació d'un mes al seu venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

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

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

Article 5

Registre

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

Article 6

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.

Article 7

Compensacions i garanties

CVE-DOGC-A-16127068-2016

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

Article 8

Supletorietat

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

Article 9

Comissió paritària

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

actui de la manera reglamentària prevista.

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

7. Acords

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

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

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

Article 10

Organització del treball

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

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

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

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

Article 11

Mobilitat funcional

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

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

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

4. Als treballadors/es si realitzen tasques pròpies de grups superiors s'hauran d'aplicar les retribucions previstes per a les altres categories superiors.

5. L'empresa o entitat haurà de notificar a la representació legal dels treballadors i treballadores, qualsevol cas de mobilitat funcional prèviament a la seva execució, es notificarà amb anterioritat sempre que sigui possible.

Article 12

Traslats, mobilitat geogràfica

La mobilitat geogràfica dels treballadors i treballadores es regirà pel que es disposa en l'article 40 de l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment.

Article 13

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Mobilitat geogràfica de la víctima de violència de gènere

1. La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat en la qual venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa o entitat tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres i/o serveis. En tal supòsit, l'empresa o entitat estarà obligada a comunicar a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.
2. El trasllat o el canvi de servei tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa o entitat tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la víctima. Acabat aquest període o les seves prorroques dictades pel jutjat, la víctima podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.
3. A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment o per altres procediments reconeguts.

Capítol 2

Classificació professional

Article 14

Classificació

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

Grups Professionals:

S'estableixen els següents grups professionals

Grup	Denominació	Descripció
A	Direcció	Responsable de Direcció i/ o Gestió del CDIAP
B	Atenció terapèutica	Professionals en possessió del títol universitari corresponent a la seva especialitat que realitzin tasques d'atenció terapèutica als infants i les seves famílies
C	Administració	Tasques d'administració, sota la responsabilitat de la Direcció o Gerència, realitzades per professionals en possessió del títol de tècnic superior/ Formació Professional de 2on grau/Mòdul Professional nivell 3 o equivalent
D	Auxiliar d'administració	Tasques auxiliars d'administració, sota la responsabilitat de la Direcció, Gerència o Administració, realitzades per professionals en possessió del títol de tècnic auxiliar/Formació Professional de 1er grau/Mòdul Professional nivell 2 o equivalent.
E	Recepció/Telefonia	Tasques de recepció, telefonia i auxiliars generals
F	Serveis generals	Serveis de neteja, manteniment i tasques auxiliars generals.

Article 15

Funcions

CVE-DOGC-A-16127068-2016

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

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

Article 16

Contractació

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

Article 17

Contracte d'interinitat

El personal interí és el contractat per substituir el personal de l'empresa durant la seva absència. S'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador substituït i la causa de la substitució.

Article 18

Contracte eventual

Amb caràcter absolutament extraordinari es contractarà personal eventual per les empreses per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de duració limitada i per raons transitòries i circumstancials.

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

Article 19

Contracte en pràctiques

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

1. El contracte en pràctiques tindrà una durada no inferior a sis mesos ni superior a dos anys.
2. Es podrà realitzar un contracte en pràctiques a qui estigui en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mig o superior o títols oficialment reconeguts com equivalents, o de certificat de professionalitat d'acord amb la normativa específica vigent en cada moment, dins els cinc anys o set anys quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la finalització dels estudis corresponents.
3. No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per contractar a un treballador que hagi estat objecte de contracte per el mateix grup i per la mateixa o distinta empresa.
4. El treballador que hagi estat objecte d'aquest tipus de contractació, percebrà una remuneració del 75% el primer any i del 80% el segon any, respecte a la que li correspondria per la seu grup professional.
5. El personal contractat en pràctiques s'afegirà al personal contractat i per tant no computarà a efectes de les ràtios de temporalitat acordades en el present Conveni.
6. El període de prova serà:

D'un mes pels contractes celebrats amb treballadors/es que estiguin en possessió d'un títol de grau mitjà o de certificat de professionalitat de nivell 1 o 2,

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

Article 20

Contracte de relleu

Es poden fer contractes de relleu segons la legislació vigent.

Article 21

Limitació de la contractació temporal

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

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

Article 22

Reserva de places per a persones amb discapacitat

En matèria de contractació s'estarà sempre al dispostat 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 23

Estabilitat de les plantilles

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

Article 24

Períodes de prova

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

Personal comprès en el grup A: sis mesos.

Personal comprès en el grup B: sis mesos.

Personal comprès en el grup C: un mes.

Personal comprès en el grup D: quinze dies.

Personal comprès en el grup E: quinze dies.

Personal comprès en el grup F: quinze dies.

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

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

Article 25

Cessament voluntari

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei a l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit, complint els requisits de preavis següents:

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Personal comprès en el grup A: dos mesos.

Personal comprès en el grup B: dos mesos.

Personal comprès en el grup C: un mes.

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

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

Article 26

Dret de subrogació

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

En aquests supòsits, el nou prestador està obligat a subrogar-se en els drets i les obligacions de l'anterior envers els seus treballadors.

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

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

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

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

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

En cas que per baixes, absències, excedències, etc., un treballador que hagués estat substituït, per un interí, el nou titular o concessionari subrogarà ambdós en idèntiques condicions, per tant, un cop resolta la causa que donà origen a la substitució, el substituït causarà baixa definitiva a l'empresa.

Si al centre de treball hi prestessin els seus serveis treballadors amb contracte fix discontinu, els quatre mesos a què es refereix l'apartat anterior, seran els immediatament anteriors a la suspensió dels seus respectius contractes.

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

L'entitat sortint, en un termini de set dies des de que té coneixement de la finalització del seu servei i, en tot cas, abans de traspassar el servei, ha de lliurar a l'Entitat entrant, a la representació legal dels treballadors/ores i a les seccions sindicals legalment constituïdes, un document en el què es recolliran les dades següents:

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

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Pactes existents propis i subrogats.

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

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

Calendari de vacances.

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

El document s'ha d'acompanyar amb:

Llibre de visites del centre.

Fulls de salaris dels últims quatre mesos.

Rebut de liquidació de parts proporcionals.

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

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

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

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

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

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

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

Tant l'empresa entrant com la sortint, hauran de comunicar a la representació legal dels treballadors, l'execució de la subrogació en el moment que en tinguin coneixement.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 27

Retribucions

Els salaris a percebre a partir de l'entrada en vigor del present Conveni fins el 31 de desembre de l'any 2017, pel personal que realitzi jornada completa, seran els que s'estableixen en les taules salarials annexes. En cas de contracte a temps parcial els treballadors percebran els seus salaris proporcionalment als establerts per la jornada total.

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

A l'entrada en vigor del present Conveni, la massa salarial dels treballadors, actualment en actiu, estarà constituïda pel conjunt de percepcions a les que es tingui dret en aquest moment, incrementat amb la part

CVE-DOGC-A-16127068-2016

proporcional del trienni en curs, fins assolir un màxim de tres.

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

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

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

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

Retribucions bàsiques

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

Complement de Direcció i/o Gestió del CDIAP : S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que ocupin llocs de treball amb responsabilitat de direcció de CDIAP mentre realitzin aquesta funció.

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

Estructura de la carrera professional

Salari del grup B

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

La retribució per a cada nivell la compondran una percepció fixa de 27.062'00 € anuals, comú per a tots els nivells, més un complement específic per a cada nivell. El total es distribuirà en 14 pagues mensuals. (A l'annex II es concreten els imports d'aquests complements).

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

Salari dels grups C, D, E i F.

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

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

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

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

Durant la vigència del present Conveni, l'actualització salarial estarà supeditada a la variació del preu del servei de la Generalitat, moment en que s'obrirà la taula de negociació del Conveni al efectes de negociar l'actualització del sou, que mai podrà ser a la baixa.

Article 28

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Pagues extraordinàries

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

De mutu acord, l'empresa i els treballadors/es o els seus representants legals a petició del treballador/a i amb el seu consentiment, podran establir el pagament prorratejat a les nòmines mensuals, de qualsevol de les dues pagues extraordinàries.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat en el període dels dotze mesos

anteriors a rebre cada paga. Aquests efectes s'entén que les pagues es computen, la de juny de l'1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny, i la de Nadal de l'1 de gener fins al 31 de desembre del mateix any.

Capítol 4

Jornades, horaris, i vacances

Article 29

Jornada de treball

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

Article 30

Vacances

Les vacances es fixen en trenta dies naturals en el període d'estiu, i seran gaudides en les dates negociades individualment entre empresa i treballador/ora.

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

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, o suspensió per risc durant l'embaràs, 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 al qual corresponen.

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 treballador/ora gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguin, el treballador/a podrà fer-ho un cop finalitzi la incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final d'any en què s'hagin originat.

Article 31

Hores de lliure disposició

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

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

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

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

Article 32

Reciclatge i formació

Els treballadors amb un any d'antiguitat a l'empresa podran realitzar cursos de reciclatge adequats a la seva especialitat i dins de la seva jornada laboral, i fins a un màxim de 40 hores/any, a proposta de l'empresa, a proposta del treballador o de comú acord.

La formació haurà de ser impartida per una Universitat pública o Universitat privada homologada per el Departament de Benestar social i Família, Departament d'Educació, Departament de Salut, l'Associació Catalana d'Atenció Precoç (ACAP), Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i d'Atenció Precoç (UCCAP) o els sindicats signats d'aquest Conveni.

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

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

Article 33

Reduccions de jornada

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

- a. Reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.
- b. El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.
- c. Reducció de jornada per cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.

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

Capítol 5

Maternitat, paternitat, excedències i permisos

Article 34

Suspensió del contracte per maternitat, adopció i/o acolliment

- a. El permís per maternitat s'estarà al que estableix la llei vigent. Aquest permís tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a o menor

CVE-DOGC-A-16127068-2016

adoptat o acollit i, en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiple per cada fill a partir del segon.

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

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

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

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

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

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

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

Article 35

Suspensió del contracte per paternitat

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

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

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat en l'apartat a. del present article sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

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

La suspensió del contracte que es refereix aquest apartat, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre empresa i treballador.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Article 36

Risc durant l'embaràs i la lactància natural

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

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

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

Els/les treballadors/ores es beneficiaran de qualsevol millora, en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte.

Article 37

Lactància

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

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

Article 38

Permís retribuït per atendre infants prematurs

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

Article 39

Permís retribuïts

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

1. Fins a tres dies en cas de naixement d'un fill, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari o defunció de familiars fins el segon grau de consanguinitat i dos dies fins el segon grau d'afinitat. Quant per aquests conceptes el treballador necessiti traslladar-se a més de 200 km. o 4 hores de desplaçament, des del seu lloc de treball, el permís serà de cinc i quatre dies respectivament.
2. Un dia pel casament o formalització de vida en comú d'un parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.
3. Quinze dies per matrimoni, inici de vida en comú o parella de fet convenientment documentat.
4. Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per a l'assistència a un consultori mèdic, degudament acreditat.
5. Un dia pel trasllat del domicili habitual.
6. Pel temps indispensable, per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

CVE-DOGC-A-16127068-2016

7. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.

8. Pel temps indispensable en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.

Article 40

Excedència voluntària

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

2. L'excedència voluntària s'ha de concedir per un període no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, tret de pacte entre empresa o entitat i treballador en un altre sentit.

3. El treballador o treballadora que gaudeixi d'excedència voluntària conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar grup al seu que hi hagi o es produeixin a l'empresa. Durant aquest temps no es computa l'antiguitat. El treballador o treballadora, haurà de sol·licitar per escrit amb un mes d'antelació, la seva reincorporació al lloc de treball.

Article 41

Excedència forçosa

1. Es tindrà dret a excedència forçosa com a conseqüència de la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

2. El treballador o treballadora haurà de preavisar a l'empresa o entitat per escrit amb una antelació d'un mes.

3. Desapareguda la causa que motiva l'excedència, el treballador o treballadora té 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causa baixa definitiva.

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

5. L'excedència forçosa ha de ser concedida automàticament, prèvia presentació de la corresponent documentació acreditativa.

6. Es garanteix a tots els treballadors/es la reserva del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat, mentre gaudeixin d'aquesta excedència

Article 42

Excedència per cura de menors

1. El treballador/ora, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a gaudir excedència amb reserva de lloc de treball i còmput d'antiguitat fins a tres anys per atendre la cura de cada fill/a, tant quan el sigui per naturalesa com per adopció.

2. Els treballadors i treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada.

El treballador/ora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'entitat. Els treballadors tindran dret a la reserva del seu lloc de treball tot el temps que duri l'excedència.

3. El treballador/ora tindrà dret a reserva del seu lloc de treball, durant tot el temps que duri l'excedència.

Article 43

Excedència per cura d'un familiar

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

Capítol 7

Desplaçaments, dietes i trasllats

Article 44

Dietes

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

- a. Quan l'empleat o treballador utilitzi mitjans de transport públic, l'import de la despesa que es justifiqui mitjançant factura o document equivalent.
- b. En un altre cas, la quantitat que resulti de computar 0,19 euros per quilòmetre recorregut, sempre que es justifiqui la realitat del desplaçament, més les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.
- c. El treballador tindrà dret a percebre la quantitat màxima de 9 € diaris per dietes en cas de desplaçament del seu lloc de treball habitual per despeses en un municipi diferent del lloc del treball habitual del perceptor i del que constitueixi la seva residència.

Capítol 8

Faltes i sancions

Article 45

Faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la importància, en:

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

Article 46

Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a. De tres a sis faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals.
- b. Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.
- c. Negligència en la conservació del material i de les instal·lacions.
- d. Faltar a la feina durant dos dies en un període de trenta dies naturals sense una causa justificada.

Article 47

Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

- a. Més de sis i menys de deu faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de trenta dies naturals. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, n'hi ha prou amb tres faltes de puntualitat en el període indicat perquè la falta sigui molt greu.
- b. Faltar més de dos dies a la feina durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada. És suficient una sola falta quan per raó del lloc de treball que el treballador ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció a les persones ateses o als seus companys del servei.
- c. La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada.

Article 48

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

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

hagin estat sancionades.

Article 49

Sancions

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

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

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

Article 50

Sancions màximes

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

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

Article 51

Causes sense motius de sanció

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

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

Article 52

Prescripcions

La prescripció de les faltes serà:

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

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

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

Capítol 9

Drets sindicals

Article 53

Excedència sindical

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

Article 54

De tots els treballadors

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

Tot treballador pot ser elector i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat o en una secció sindical.

Article 55

De l'assemblea de treballadors

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

Article 56

Dels delegats de personal i comitès d'empresa

Com a representants dels treballadors de l'empresa:

- a. Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.
- b. Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, només amb un previ avís prudencial, en aquest segon cas.

CVE-DOGC-A-16127068-2016

c. Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar als seus representats, sempre que no sigui competència d'altres estaments i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses sobre:

1. La situació econòmica de l'empresa.
2. Els projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.
3. La intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

Article 57

De les seccions sindicals de l'empresa

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

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

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

Article 58

De la negociació col·lectiva

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

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

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i a la Comunitat Autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal de les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres del comitè d'empresa que les centrals designin.

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

Capítol 10

Millores socials

Article 59

Assegurança de responsabilitat civil

Totes les empreses contractaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de sis-cents mil euros (600.000 €.)

Article 60

Assegurança d'accidents

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

Article 61

Jubilacions

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho preveu la legislació vigent. S'estableix la jubilació obligatòria per a tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni; sempre que tinguin el període de cotització necessari per accedir a la pensió corresponent, en qualsevol dels règims de la Seguretat Social. Si passa altrament, estaran obligats a jubilar-se en el moment que quedi cobert el període de cotització mínim que disposa la legislació vigent en cada moment.

Article 62

Seguretat, salut i malalties professionals

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

Article 63

Clàusula d'inaplicació salarial

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

Article 64

Conciliació i mediació

Las parts signants del present Conveni en representació dels treballadors/es i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social.

Article 65

Assetjament sexual i moral

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
3. Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considera també acte de discriminació per raó de sexe.

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

- 4.1. Garantir que a les avaluacions de riscos psicosocials s'avaluin també dels riscos derivats de l'organització de treball.
- 4.2. Organitzar el treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures concretes que coadjuvin a:
 - 4.2.1 Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent activament l'aïllament.
 - 4.2.2 Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball i pedagògics.
 - 4.2.3 Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en l'ocupació i les condicions de treball, d'acord amb les funcions i la qualificació del lloc de treball.
 - 4.2.4 Garantir, així mateix, l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari, promoció interna, etc., entre totes les persones, sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
 - 4.2.5 Fomentar la claredat i la transparència organitzatives, definint els llocs de treball i les tasques assignades a cadascú, així com els rols de cada persona.
 - 4.2.6 Proporcionar tota la informació necessària, adequada i suficient pel correcte desenvolupament individual de la feina i per a la prevenció de riscos laborals.
 - 4.2.7 Impedir tot tipus de manifestació de violència.

Article 66

Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

A tot el personal víctima de la violència de gènere li serà d'aplicació allò que disposa la Llei Orgànica integral contra la violència de gènere:

1. Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent el treballador/a afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en què la dona/home afectat ho sol·liciti.

CVE-DOGC-A-16127068-2016

2. Dret a la mobilitat geogràfica: s'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa o entitat durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball, que el jutge pot prorrogar fins a un màxim de 18 mesos. L'empresa o entitat s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents.
3. Als sis mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.
4. Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball: la víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la dona/home afectat/da ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.
5. Dret a l'extinció del contracte de treball: aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur.
6. Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball: si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades.
7. Acomiadament nul: si una treballadora/dor es acomiadada/dat mentre exerceixi els drets derivats de la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i el treballador/ora haurà de ser readmès/sa.

Article 67

Pla d'Igualtat

1. Les empreses de més de 250 treballadors/ores tindran l'obligació d'elaborar un Pla d'Igualtat d'empresa o entitat, negociat amb la representació legal dels treballadors i treballadores. Aquest Pla afecta tota la plantilla, tindrà una vigència anual i perseguirà, almenys, els següents objectius:

a. Objectiu general

I Prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que pogués haver a l'empresa o entitat.

b. Objectius específics:

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Prevenció de l'assetjament.

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

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

a. Estructura de la plantilla

b. Contractació

CVE-DOGC-A-16127068-2016

- c. Segregació ocupacional
- d. Promoció
- e. Formació
- f. Retribució
- g. Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- h. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe
- i. Sensibilització i comunicació

3. El Pla s'ha de fer en determinades fases i amb una metodologia de treball, que seran les següents:

- a. Anàlisi: l'empresa o entitat ha de facilitar les dades sol·licitades per la Comissió de treball creada per a la posada en marxa del Pla, i s'analitzarà la informació aportada per tal de poder tenir una composició de lloc relativa a la situació que ha de ser objecte d'estudi.
- b. Diagnòstic: s'assoliran les conclusions de l'anàlisi prèvia i així, es determinaran els camps prioritaris/concrets d'actuació.
- c. Definició de mesures a prendre: es definiran les mesures a prendre en les diferents matèries que s'han de desenvolupar en aquest Pla.
- d. Aplicació/execució de mesures: es posaran en marxa les mesures definides.
- e. Seguiment i avaluació: Es crearà la Comissió d'Igualtat la missió serà revisar periòdicament l'equilibri de sexes en l'empresa o entitat, així com la igualtat d'oportunitats d'homes i dones, garantir l'aplicació de les mesures i analitzar les que s'han dut a terme, tot això amb el tal d'avaluar el seu resultat i proposar noves accions. També durà a terme el procés de denúncia de l'assetjament.

Article 68

Malaltia i accidents

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

Annex I

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

CVE-DOGC-A-16127068-2016

F	Serveis Generals	Serveis de neteja, manteniment i tasques auxiliars generals.
---	------------------	--

Annex II

Taules salarials

Grups A i B				
(En format de complement)				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínim de permanència	Punts per incrementar de nivell
1	27.062,00		6	10
2	27.062,00	1.369,48	6	10
3	27.062,00	2.738,96	6	10
4	27.062,00	4.108,44	8	10
5	27.062,00	5.934,32	8	10
6	27.062,00	7.760,20		
Grup C				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínim de permanència	Hores anuals de formació per incrementar el nivell
1	23.064,00		3	40
2	23.064,00	540,00	3	40
3	23.064,00	1.080,00	3	40
	23.064,00	1.620,00		
Grup D				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínim de permanència	Hores anuals de formació per incrementar el nivell
1	19.668,00		3	40

CVE-DOGC-A-16127068-2016

2	19.668,00	375,00	3	40
3	19.668,00	750,00	3	40
4	19.668,00	1.125,00		
Grups E i F				
Nivell	Retribució	Complement de nivell	Anys mínim de permanència	Hores anuals de formació per incrementar el nivell
1	12.600,00		3	40
2	12.600,00	375,00	3	40
3	12.600,00	750,00	3	40
4	12.600,00	1.125,00		
Complement de Direcció i/o Gestió CDIAP: 4.579,82 any				
Complement de coordinació tècnica del Centre: 2800 any				

Annex III

Barem de puntuacions de la carrera professional

	Valor	Unitat	Màxim	Observacions
Màster	0,01	Crèdit	10	Es puntua la formació finalitzada
Doctorat	5	Doctorat	5	Es puntua la formació finalitzada
Grau addicional	10	Grau	10	Relacionat amb el lloc de treball
Formació continuada	0,05	Hora	10	Formació organitzada per l'ACAP o reconeguda pel CDIAP
Publicacions científiques	1	Publicació	10	Publicació en llibres o revistes científiques del camp
Participació en Jornades o Congressos				
Ponències	1	Ponència	10	Temes relacionats amb el lloc de treball
Comunicacions / Posters	0,5	Com./	10	Temes relacionats amb el lloc de treball

CVE-DOGC-A-16127068-2016

		Poster		
Activitats Docents	2	Activitat	2	Temes relacionats amb el lloc de treball
Tasques de Direcció / Coordinació	1	any	3	Temes relacionats amb el lloc de treball
Participació en grups de Treball	1	Grup/Any	3	Temes relacionats amb el lloc de treball

Annex IV

Formulari de consulta a la Comissió paritària

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

<p>Del treballador o treballadora, representant sindical:</p> <p>Nom, adreça postal, adreça electrònica, telèfon, NIF</p> <p>a. Lloc de treball o categoria professional que ocupa</p> <p>b. Nom de l'empresa en què treballa</p> <p>c. Càrrec que ocupa a l'organització sindical</p>
<p>De l'empresa o centre de treball: nom, adreça postal, adreça electrònica, telèfon, CIF</p> <p>a. Lloc de treball o categoria professional que ocupa</p> <p>b. Nom de l'empresa en què treballa i delegació de la Direcció de l'empresa</p> <p>c. Càrrec que ocupa a l'organització patronal</p>
<p>Activitat:</p> <p>(Principal, secundària)</p>
<p>Pertany a alguna associació empresarial:</p> <p>(Especificar a quina o quines)</p>
<p>Nombre treballadors:</p> <p>Nombre afectats:</p> <p>Categories:</p>

CVE-DOGC-A-16127068-2016

Funcions que desenvolupen els afectats: (Especificar l'activitat principal i la secundària)
Representants dels treballadors: Sindicats SI: (...) NO: (...)
Descripció dels fets sobre els quals versa la consulta:
Articles del conveni que afecten a la consulta:
Hi negociació a l'empresa: (en cas afirmatiu exposeu resumidament la postura de les parts)
Demanda concreta de resolució:
Documentació concreta que s'acompanya: (S'adjuntarà tota la informació que es consideri oportuna, que pugui contribuir a la resolució de la consulta i provar els fets en què es basa la petició del consultant)

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

Sgt.

A (...) a (...) de (...) de 201(...)

(16.127.068)