

RESOLUCIÓ

TRE/ /2008, de 2 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya, per als Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç, per als anys 2007-2009 (Codi de conveni 7902585)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya, per als Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç, per als anys 2007-2009, subscrit per la part empresarial pels representants de la Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç i dels d'APPS i per la part social pels representants de CC.OO, el 4 de desembre de 2007 i el 5 de març de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 170.1.e) i j) de la llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya, per als Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç, per als anys 2007-2009 (Codi de conveni 7902585) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.

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

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 2 d'abril de 2008

El director general de Relacions Laborals
Salvador Álvarez Vega

Transcripció literal del text signat per les parts

I Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya pels 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 d'Acció Social i Ciutadania 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 pel 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, i té efectes retroactius en els aspectes econòmics - taules salarials, dietes i indemnitzacions per quilòmetre recorregut amb vehicle propi a petició de l'empresa - des del dia 1-12-2007.

El període de vigència d'aquest conveni serà fins el dia 31 de desembre de l'any 2009, 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 D'Acció Social i Ciutadania 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

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'avaluïn també els 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.

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

La direcció de l'empresa ha de definir i fer pública la política empresarial de gestió del recursos humans, que contingui una declaració de rebuig radical d'aquest tipus d'actuacions. Aquesta declaració ha de ser inclosa a l'ideari de l'empresa i en el reglament de règim intern, si n'hi ha i s'informarà als usuaris i les seves famílies, incorporant-lo en la línia pedagògica.

Article 7

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 8

Compensacions i garanties

Les retribucions establertes en el present Conveni col·lectiu compensaran totes les existents fins al moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen de les mateixes.

Totes les condicions 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 en aquest conveni seran compensades durant el seu primer any de vigència i d'una sola vegada.

Quan alguna quantitat no sigui compensada, es convertirà en una condició més favorable pel treballador, sense que sigui actualitzable ni absorbible.

Els increments de les retribucions que es puguin produir en el futur per disposicions legals, Convenis col·lectius de general aplicació o contractes individuals, només podran afectar a les condicions pactades en el present conveni, quan, un cop considerades les noves retribucions en còmput anual, superin a les aquí pactades.

Article 9

Comissió paritària

Es crea aquesta Comissió que fixa el seu domicili a Barcelona - 08020, carrer Pere Verges nº1. 7è amb la finalitat de vetllar i/o interpretar l'aplicació d'aquest conveni.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a utilitzar-la, d'antuvi a d'altres actuacions jurídiques.

Estarà integrada per dos representants per cada una de les parts que constitueixin la Mesa.

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cada una de les organitzacions, i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable del seixanta per cent de cada una de les representacions. En cas de no arribar a cap acord des de la Comissió paritària les dues parts es comprometen a acceptar la mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

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 d'Acció Social i Ciutadania, 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.

Capítol 2

Classificació professional

Article 11

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 :

Grup A Titulats de Grau Superior

A1

Psicòleg

Metge

A2

Cap d'Administració

Grup B: Titulats mitjos

B

Treballador/a social

Logopeda

Fisioterapeuta

Grup C

C1

Tècnic o Oficial administratiu.

Grup D Personal de serveis generals

Auxiliar administratiu

Recepcionista

Telefonista

Grup E personal de neteja

Personal de neteja

Article 12

Funcions

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

Les funcions de cadascuna de les categories són les que es relacionen a l'annex d'aquest conveni.

Els treballadors estan obligats a executar els treballs i operacions que ordenin els seus superiors, dins els continguts generals de la seva competència i categoria professional contractada, sense perjudici de la seva dignitat i formació professional.

Article 13

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 14

Contracte d'interinatge

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.

En els contractes d'interinitat per suplència d'un treballador en situació d'incapacitat temporal o d'invalidesa provisional, i que cessin per resolució definitiva del contracte, l'interí passa a ocupar el lloc amb el mateix caràcter i les mateixes condicions laborals que el treballador substituït.

Article 15

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 3 mesos. Per l'aplicació dels contractes temporals, l'Empresa complirà amb l'establert als articles 15 i 49.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Es podran realitzar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent.

Article 16

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, amb les següents millores:

El contracte en pràctiques tindrà una durada no inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

No es podrà utilitzar aquesta modalitat contractual per contractar a un treballador que hagi estat objecte de contracte per la mateixa categoria i per la mateixa empresa.

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 seva categoria professional.

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.

Article 17

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 18

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 19

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 que 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

Durant el període de prova, les parts podran rescindir lliurament 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.

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

Article 20

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 preavís següents:

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 i E:	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.

Article 21

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 83 de la llei 19/1999.

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 traspasar el servei, ha de lliurar a l'Entitat entrant 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.

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 què en tinguin coneixement.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 22

Retribucions

Els salaris a percebre a partir de la signatura del present conveni fins el 31 de desembre de l'any 2007, 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 dies del mes següent.

22.1 Retribucions bàsiques:

Salari Base: És la part de la retribució mensual del treballador fixada en funció del grup i la categoria professional a la que pertany. La seva quantia és la especificada a la taula salarial.

Complement d'Antiguitat: Aquest complement personal s'abonarà per cada tres anys de prestació de serveis complets, fins un màxim de tres.

Complement de Direcció Tècnica: S'estableix amb la finalitat de remunerar aquells treballadors que ocupin llocs de treball que

suposin una especial responsabilitat lligada a l'exercici de funcions de direcció. Solament s'ha de percebre durant el temps que s'estigui ocupant un lloc de treball de les característiques esmentades.

Durant la vigència del present conveni, les taules salarials s'actualitzaran des de l'1 de gener, segons l'IPC estatal.

Article 23

Pagues extraordinàries

S'estableixen també dues pagues extraordinàries, per l'import del salari conveni més triennis acreditats, 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 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.

Capítol 4

Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances i reciclatge

Article 24

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.

Article 25

Vacances

Les vacances es fixen en trenta dies naturals, i seran gaudides en les dates negociades, individualment, entre l'empresa i el treballador.

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

Article 26

Reciclatge i formació

Els treballadors amb un any, com a mínim, d'antiguitat a l'empresa podran dedicar-se a cursos de reciclatge adequats a la seva especialitat o funció, dins de la seva jornada laboral i fins a un màxim del 2,45% d'aquesta, a proposta de l'empresa o de comú acord amb el treballador i sempre que aquesta situació no sobrepassi el 20 % de la plantilla subjecte a aquest conveni.

Quan els cursos de reciclatge són a proposta de l'empresa, aquesta abonarà la despesa.

Article 27

Hores de lliure disposició

Els treballadors a jornada completa als que sigui d'aplicació el present conveni, podran gaudir, durant l'any i dintre de la seva jornada laboral, de 67,30 hores, que podran dedicar a assumptes propis, 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.

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.

Per poder gaudir d'aquestes hores, s'haurà de comptar amb el consentiment de l'empresa i ser sol·licitades amb una antelació, mínima, d'una setmana.

Capítol 5

Excedències i permisos

Article 28

Embaràs i permisos

1. En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perill o risc, i a proposta del comitè d'empresa o del Delegat de personal, l'empresa, d'acord amb la representació sindical, establirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per evitar el risc, sempre que sigui possible.

2. En cas de maternitat/paternitat o adopció, s'estarà a allò que determina la normativa vigent, amb la millora que quan les vacances coincideixin totalment o parcialment amb el període de baixa per maternitat/paternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins esgotar el total de dies que li corresponguin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents.

3. Per a la lactància s'estarà al que estableix la Llei vigent. En cas d'excedència per maternitat s'estarà al que disposa la normativa vigent.

4. En el supòsit d'adopció i acolliment (tant de previ adopció com permanent) s'estarà al que disposa l'article 5è. de la Llei 39/1999, de cinc de novembre.

5. 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:

5.1 Fins a tres dies en cas de naixement d'un fill, accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica 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.

5.2 Un dia pel casament o formalització de vida en comú d'un parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

5.3 Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors. Fins que quedi regulat per Llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant certificat d'unions civils dels Ajuntaments que en disposin o acta notarial.

5.4 Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per a l'assistència a un consultori mèdic, degudament acreditat.

6. Pel que fa a les reduccions de jornada per motius familiars i a l'excedència per tenir-ne cura, s'estarà a allò que s'estableix als articles 2n i 4t de la Llei 39/1999.

Capítol 6

Igualtat efectiva de dones i homes

Article 29

Igualtat efectiva

En concret s'estableix: (LO 3/2007, de 22 de març) (Disposició addicional dècim primera. Modificacions del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors):

a) El dret a reduir entre un vuitè i la meitat la jornada de treball per cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat.

b) El dret a gaudir les vacances anuals fora dels períodes d'incapacitat temporal per embaràs, part o lactància i del permís per maternitat.

c) El dret a suspendre el contracte de treball per risc del nadó de menys de 9 mesos durant la lactància natural.

d) La possibilitat del gaudi fraccionat el període d'excedència de dos anys per a la cura de familiars que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valdre's per si mateixos, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.

e) El reconeixement del dret del pare a gaudir del permís de maternitat en cas de defunció de la mare, encara que aquesta no realitzés cap treball.

f) La no reducció del permís de maternitat en cas de defunció del fill.

g) L'ampliació en dues setmanes del permís de maternitat en cas de naixença, adopció o acolliment de fill discapacitat. Aquest dret podrà exercir-lo la mare o el pare.

h) Ampliació de fins a 13 setmanes del permís de maternitat en cas de parts prematurs i en els quals el neonat necessiti hospitalització.

i) Reconeixement d'un permís de paternitat autònom del de la mare de 13 dies per naixement, adopció o acolliment. Aquest dret s'ampliarà a 2 dies en supòsits de part, adopció o acolliment múltiple. Podrà exercir-se pel pare a temps complet o a temps

parcial, previ acord amb l'empresari, i durant tot el temps que duri el permís de maternitat o una vegada conclòs el mateix.

Article 30

Excedència voluntària

Els treballadors amb un any d'antiguitat a l'empresa podran demanar excedència voluntària per un període no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys, d'acord amb la normativa vigent a cada moment. Aquest dret només es podrà exercir si han transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència.

El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador, si ho demana per escrit abans del seu termini, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

Capítol 7

Desplaçaments, dietes i trasllats

Article 31

Dietes

L'ús de vehicle propi, a petició de l'empresa, comportarà la indemnització de 0,19 € per Km. Tanmateix l'empresa haurà de compensar al treballador/a la resta de despeses a causa del desplaçament, com autopistes, pàrkings i factures en restaurants i hotels.

Capítol 8

Faltes i sancions

Article 32

Faltes

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

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

Article 33

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 34

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 35

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 36

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 alegacions a fi de defensar-se.

b) L'empresa ha de trametre tots els documents al Comitè d'empresa o al delegat sindical, a fi 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 37

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 38

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 39

Prescripcions

La prescripció de les faltes serà:

a) Per faltes lleus: al cap de deu dies naturals de cometre-les.

b) Per faltes greus: al cap de quinze dies naturals de cometre-les.

c) Per faltes molt greus: al cap de trenta dies naturals de cometre-les.

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

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

Capítol 9

Drets sindicals

Article 40

Excedència sindical

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

Article 41

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 42

De l'assemblea de treballadors

a) Pot ser constituïda pels treballadors d'un servei o de diversos serveis de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats del personal, el Comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 33 % dels treballadors de la plantilla.

b) 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.

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

d) 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 43

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.

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 44

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 45

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 46

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 47

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 €, i, en cas d'invalidesa permanent, serà de trenta sis mil €, 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 48

Jubilacions

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

A l'objecte de possibilitar la incorporació de nous treballadors i la consolidació de contractes temporals, s'estableix la jubilació obligatòria als 65 anys per a tots els treballadors afectats per aquest conveni, sempre i quan, en complir aquesta edat, tingui el període de mancança necessària 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 mancança mínima que disposa la legislació vigent en cada moment.

Article 49

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.

Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

Malalties neurològiques cròniques

Patologies otorrinolaringològiques

Malalties infecto-contagioses cròniques

Al·lèrgies cròniques

Afectació psicològica motivada per causes professionals

Malalties osteoarticulares (hèrnia discal, pinçaments vertebrals, meniscopaties, periartritis escàpulo humeral, lumbàlgies, cervicàlgies, etc.)

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 50

Clàusula d'inaplicació salarial

Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni es trobin en situació econòmica de pèrdues o d'altres causes reconegudes pels treballadors i l'empresa, que pugui afectar a la seva competitivitat i/o viabilitat, a l'objecte de possibilitar el manteniment dels actuals nivells d'ocupació, podran desvincular-se dels increments econòmics pactats en el present conveni durant el primer any de la seva vigència.

El procediment per dur a terme allò pactat al paràgraf anterior serà el següent:

1. L'empresa haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors o, si aquesta no existeix, a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la desvinculació.

2. Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula de desvinculació.

3. En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4. S'acorda que la sol·licitud de desvinculació haurà de ser comunicada a la Comissió paritària del present conveni, en termini de tres mesos des de la seva publicació.

Annex 1

Grups

Grup A

Tècnic de grau superior

És la persona que, estant en possessió del títol universitari de grau superior o equivalent, mitjançant un contracte laboral, fa funcions pròpies de la seva titulació.

Grup B

Tècnic de grau mitjà

És la persona que, estant en possessió de la titulació acadèmica corresponent, mitjançant un contracte laboral, fa funcions pròpies de la seva titulació.

Grup C

Cap d'administració

És la persona, apoderada o no, amb responsabilitat directa sobre l'administració del centre.

Grup D

Administratiu

És la persona que s'encarrega de determinats serveis, dins l'àrea administrativa.

Auxiliar Administratiu

Persona que realitza funcions administratives, dependent d'un responsable.

Personal de Serveis Generals

Són les persones encarregades de tasques relacionades directament amb la custòdia i manteniment de les dependències, útils i equipaments i, en general, totes aquelles tasques complementàries que, sense correspondre a un ofici determinat, són pròpies del normal funcionament del servei.

Grup E

Personal de neteja

Persones encarregades de la neteja de les dependències.

Personal auxiliar (Integració personal disminuït)

Les persones que tinguin reconeguda una discapacitat psíquica que l'impossibiliti desenvolupar altres funcions, podran ser contractades en aquesta categoria, podent realitzar funcions auxiliars que no impliquin responsabilitat.

Annex 2

Taules Salarials

Salari:	Any	Mes (x14)
Grup A:		
Titulats Superiors	29.603,74	2.114,55
Grup A2:		
Cap D'Administració	27.787,52	1.984,82
Grup B:		
Titulats Mitjos	25.290,22	1.806,44
Grup C:		
Tècnic o Oficial Administratiu	21.656,12	1.546,87
Personal Auxiliar (Integració de persones amb discapacitat psíquica)	12.000	857,15
Grup D1:	18.467,08	1.319,08
Auxiliar Administratiu Recepcionista Telefonista		
Grup D2:	16.197,44	1.156,96
Personal de Serveis Personal de Neteja Triennis		
Grup A	674,24	48,16
Grup B	611,66	43,69
Grup C	548,94	39,21
Grup D	486,50	34,75
Complement de Direcció Tècnica	4.300,08	307,15