

## Secció III. Altres disposicions i actes administratius

### ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

**12055**

*Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100585012018)*

#### Antecedents

1. El 19 d'octubre de 2018, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears.
2. El 22 d'octubre de 2018, María Ángeles Vega García, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

#### Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

#### RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu del sector de la reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Mesa Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 16 de novembre de 2018

**La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral**

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)

#### I CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE REFORMA JUVENIL I PROTECCIÓ DE MENORS DE LES ILLES BALEARS

El present conveni col·lectiu ha estat negociat per una part per l'organització empresarial APEIAB (Associació Patronal d'Entitats d'Atenció a la Infància i Adolescència Balear) i d'altra part per FECCOO-IB (Federació d'Ensenyament de Comissions Obreres de les Illes Balears), STEI INTERSINDICAL (Sindicat de Treballadores i Treballadors INTERSINDICAL de les Illes Balears) i FeSP-UGT (Federació d'Empleades i Empleats de Serveis Públics de les Illes Balears de la Unió General de Treballadors).



**TÍTOL I**  
**CAPÍTOL I**

**Àmbits**

**Article 1. Àmbit funcional**

1. El present conveni col·lectiu és d'aplicació en totes aquelles empreses, entitats, centres, programes i serveis que s'enuncien, o es deriven de l'aplicació de la normativa següent:

- a) Lleis orgàniques 1/1996, de 15 de gener (RCL 1996,145) 26/2015, de protecció jurídica del menor, de modificació parcial del Codi Civil (LEG1881,1), la Llei orgànica 8/2015, de 22 de juliol, de modificació del sistema de protecció a la infància i a l'adolescència, i la Llei de enjudiciament civil (RCL 2000, 34, 962, i RCL 2001, 1892. Actualitzats per la Llei 26/2015, de 28 de juliol, que modifica el sistema de protecció de la infància i l'adolescència.
- b) Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, o aquelles que en el seu moment les substituïssin, ampliassin o modificassin, prescindint de la naturalesa, el tipus o el caràcter de l'empresa o entitat propietària, ja sigui la seva activitat l'oferta de serveis, l'elaboració i la posada en pràctica de programes, o la gestió de qualsevol tipus de centre.
- c) Llei 7/2015, de 10 d'abril, per la qual s'estableix el marc regulador dels processos d'autonomia personal de menors que han estat sotmesos a una mesura de protecció o reforma.

2. A l'efecte de protecció jurídica dels menors, s'han d'entendre totes les actuacions fetes en la prevenció, detecció i reparació de situacions de risc. S'entén per situació de risc aquella en la qual, a causa de circumstàncies, mancances o conflictes familiars, socials o educatius, el menor es vegi perjudicat en el desenvolupament personal, familiar, social o educatiu, en el seu benestar o en els seus drets de manera que, sense aconseguir la intensitat o persistència que fonamentarien la seva declaració de situació de desemparament i l'assumpció de la tutela per ministeri de la llei, sigui necessària la intervenció en l'àmbit familiar, per eliminar, reduir o compensar les dificultats o la inadaptació que l'afecten i evitar-ne el desemparament i l'exclusió social, sense que hagi de ser separat del seu entorn familiar.

Així mateix, s'ha d'entendre com a situació de desemparament la que es produeix de fet o a causa de l'incompliment, o de l'impossible o inadequat exercici dels deures de protecció establerts per les lleis per a la guarda dels menors, quan aquests quedin privats de la necessària assistència moral o material.

Conseqüentment, s'ha d'aplicar el present conveni col·lectiu a totes les actuacions promogudes per les administracions públiques o entitats privades en matèria de protecció de menors, ja siguin:

- Actuacions en situació de risc, és a dir, una situació de desprotecció social que no aconsegueix l'entitat suficient per separar el menor del nucli familiar; en aquest cas, garanteixen els drets que assisteixen el menor, l'orienten i tracten de disminuir els factors de risc i la dificultat social que incideixen en la situació personal i social en la qual es troba el menor i la seva família. S'executen accions per reduir aquesta situació de risc i es fa un seguiment de l'evolució del menor en la família i de la pròpia família.
- Actuacions en situació de desemparament, marcada per la gravetat dels fets, que aconsellen l'extracció del menor del nucli familiar; en aquest cas, s'adopten les mesures oportunes de protecció, i l'òrgan competent n'assumeix la guarda i/o tutela i ho posa en coneixement del Ministeri Fiscal.

En aquest sentit, de conformitat amb aquestes dues definicions, tindrà prioritat aplicativa el Conveni col·lectiu de reforma juvenil i protecció de menors sobre la resta de convenis col·lectius que, per raó de la matèria, puguin concórrer amb actuacions que adoptin les institucions, públiques o privades, en l'entorn familiar, sempre que l'activitat principal sigui l'atenció de menors en situació de risc o desemparament que hagin ocasionat una mesura de protecció legalment establerta al menor, i que l'objecte de l'actuació se centri a aconseguir l'interès superior del menor.

En aquest àmbit, i a tall d'exemple, queden compresos, entre d'altres, els següents serveis, programes, projectes, actuacions, activitats i d'altres de similars o anàlegs:

- Centres d'internament de menors infractors en règim tancat.
- Centres d'internament de menors infractors en règim semiobert.
- Centres d'internament de menors infractors en règim obert.
- Centres d'internament terapèutic de menors infractors.
- Centres que ofereixin tractament ambulatori a menors en situació de risc i/o conflicte social per a l'adequat tractament d'anomalies o alteracions psíquiques, addicció al consum de begudes alcohòliques, drogues tòxiques o substàncies psicotròpiques, o alteracions en la percepció.
- Centres de dia dedicats a l'aplicació de la corresponent mesura a menors infractors.



Programes que apliquin les mesures de medi obert previstes en els apartats g), h), i), j) i k) de l'article 7 de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.

Centres de recepció i primer acolliment de menors.

Centres residencials d'acolliment de menors.

Centres de protecció terapèutica.

Centres d'acolliment de menors estrangers no acompanyats.

Llars funcionals.

Pisos d'emancipació, pisos pont, o de transició a la vida adulta de joves.

Programes i centres d'inserció sociolaboral destinats a menors i joves en situació de risc i/o conflicte social que atenguin a menors amb una mesura de protecció legalment establerta.

Centres de dia dedicats a menors i joves en situació de risc i/o conflicte social.

Programes d'acolliment familiar, simple, permanent o preadoptiu, tant els dedicats a la sensibilització, difusió i captació de famílies, com a la formació d'aquestes famílies o al suport i el seguiment dels casos.

Programes de formació de famílies adoptants i de postadopció.

Punts de trobada familiar, que garanteixen l'interès superior del menor, que atenguin menors amb una mesura de protecció legalment establerta.

Centres, programes o serveis d'atenció especialitzada a menors i famílies en situació de risc i/o conflicte social que atenguin a menors amb una mesura de protecció legalment establerta.

Altres serveis especialitzats d'atenció a menors en situació de risc o desemparament i les seves famílies, que es desenvolupin o puguin desenvolupar-se en un futur i que estiguin afectats pel que disposa el primer apartat d'aquest article.

Qualsevol altre centre o servei amb competències relacionades amb la protecció o reforma de menors definit per les carteres de serveis del Govern de les Illes Balears i les carteres de serveis de les administracions locals.

3. Així mateix, l'àmbit del present conveni inclou aquelles empreses i tots els seus centres de treball que, sense estar inclosos explícitament en la relació anterior, tinguin com a activitat principal la protecció jurídica del menor en alguna de les facetes relacionades en el paràgraf anterior, d'acord amb el principi d'unitat d'empresa.

## **Article 2. Estructura de la negociació col·lectiva al sector**

1. El present conveni col·lectiu s'ha negociat a l'empara de l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors (ET) i articula la negociació col·lectiva al sector de la reforma juvenil i protecció de menors, sense perjudici del que estableix l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors, a través de l'estructura negociadora següent:

- Conveni col·lectiu estatal de sector de branca d'activitat: l'actual conveni del sector de reforma juvenil i protecció de menors és d'aplicació directa a les empreses que es troben dins el seu àmbit.
- I Conveni autonòmic de reforma juvenil i protecció del menor de les Illes Balears: tindrà aplicació sobre totes les empreses i els serveis inclosos en els respectius àmbits funcional i territorial.
- Convenis col·lectius d'empresa: aquest conveni serà d'aplicació per a aquelles empreses i treballadors/es que, inclosos en el seu àmbit funcional, es regeixin per un conveni d'empresa, sense perjudici del que s'indica a continuació.
- Pactes d'aplicació i desenvolupament del conveni col·lectiu estatal i autonòmic del sector: Aplicació i desenvolupament del present conveni col·lectiu i les matèries regulades com a disponibles pel mateix per a l'àmbit de l'empresa. Els pactes respectaran la jerarquia normativa establerta a l'article 3 de l'Estatut dels treballadors i seran negociats pels subjectes legitimats al si de l'empresa.

## **Article 3. Regles de concurrència**

Els convenis col·lectius d'empresa o grups d'empresa únicament tindran prioritat aplicadora respecte del present conveni en les matèries que preveu l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

En la resta de matèries, seran considerades com a condicions mínimes allò que regula el present conveni i el conveni estatal de reforma juvenil i protecció de menors.

## **Article 4. Àmbit territorial**

El present conveni és d'aplicació a totes les organitzacions del seu àmbit funcional i per a tot el personal que presti serveis al territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears, independentment del lloc en què les esmentades organitzacions tinguin establert el domicili social.

## **Article 5. Àmbit personal**

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que prestin els seus serveis en les empreses, centres o entitats especificades en l'article 1.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

- a) Els membres de comunitats religioses que no mantinguin relació de caràcter laboral.
- b) El personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de l'Estat, de l'Administració autonòmica i de l'Administració local i del seu sector instrumental.
- c) Professionals que, per raó del seu exercici professional lliure, concertin treballs, estudis o col·laboracions amb els centres i les empreses inclosos en l'àmbit funcional del conveni, i hi sostenguin relació d'arrendament de serveis.
- d) El voluntariat social.
- e) Finalment, s'exclou de forma expressa de l'àmbit funcional del present conveni aquells menors i/o joves internats que mantinguin una relació de caràcter laboral en els diferents tallers productius o programes que es desenvolupin dins els centres educatius de mesures judicials. Aquests estaran subjectes al que disposa el Reial decret 782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que duguin a terme activitats laborals, aplicable en els centres específics per a menors infractors d'acord amb el que estableix l'article 53.4 del Reial decret 1774/2004, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament que desplega la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors, o, si no n'hi ha, per la normativa que hi sigui aplicable.

#### **Article 6. Vigència i durada**

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor:

- Per als serveis d'acollida residencial i els serveis d'emancipació: dia 1 de gener de 2019.
- Per a la resta de serveis: en acabar el contracte actual i, en tot cas, l'1 d'octubre de 2019.

La durada d'aquest conveni estarà compresa entre l'1 de gener de 2019 i el 31 de desembre de 2022.

Si durant la vigència del present conveni es produeixen canvis en la legislació sobre matèries que afectin les normes que hi estan contingudes, la Comissió Paritària es reunirà amb la finalitat d'adequar el conveni a la nova situació.

Podran modificar-se durant la vigència del present conveni els articles que es considerin millorables quant a la seva aplicabilitat o la seva adaptabilitat a la realitat canviant. En aquests casos, es convocarà la comissió negociadora.

#### **Article 7. Denúncia i pròrroga**

El present conveni quedarà automàticament prorrogat per anualitats si no s'ha denunciat expressament i per escrit. La denúncia l'haurà de fer alguna de les parts signants del conveni, en un termini mínim de sis mesos abans de l'acabament de la vigència.

Un cop denunciat, tret del deure de pau, el conveni continuarà vigent i serà plenament aplicable a la resta de les clàusules fins que sigui substituït pel nou conveni.

Si en el termini de dotze mesos comptadors des de la denúncia les parts no han assolit un acord relatiu a la negociació d'un nou conveni que substitueixi el present, han de decidir, de comú acord, si acudeixen o no al procediment de mediació o arbitratge voluntari previst en la legislació vigent.

En tot cas, el present conveni continuarà en vigor fins que sigui substituït pel nou conveni o pel laude arbitral a què s'arribi, si és el cas.

#### **Article 8. Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot indivisible. Totes les entitats signants es comprometen a aplicar-lo com a condicions mínimes per als seus treballadors/es d'aquest àmbit funcional durant tot el període de vigència.

#### **Article 9. Absorció, compensació i condició més beneficiosa**

El present conveni col·lectiu compensa i absorbeix qualssevol millores de què gaudeixin els treballadors i les treballadores, en matèria retributiva salarial o extra salarial, bé a través d'altres convenis o normes d'obligat compliment, bé per decisions unilaterals de les empreses.

Si les condicions econòmiques retributives, salarials o extra salarials, de què gaudissin els treballadors/es en el moment d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu fossin superiors en còmput anual a les que s'hi estableix, es continuaran aplicant i respectant les esmentades condicions més favorables, en allò que excedeix les convencionals.

La quantia resultant de les diferències de les condicions generals en matèria retributiva, salarial o extra salarial que es gaudissin fins al moment de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu es mantindrà com un complement personal que serà compensable i absorbible, i no revalorable.

Si hi hagués anteriorment una jornada pactada, convinguda o de compliment obligat, en l'àmbit del centre de treball o empresa, que, abans de l'entrada en vigor del present conveni, tingués un còmput anual inferior, s'ha de mantenir aquesta jornada.

Aquesta menor jornada reconeguda com a garantia personal o mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa serà absorbible i compensable amb les futures reduccions de jornada que es puguin pactar en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Aquells treballadors i treballadores que duguin a terme, en el moment de l'entrada en vigor del present conveni, una jornada inferior a la que s'hi pacta, percebran una retribució anual proporcional a la jornada efectivament realitzada.

#### **Article 10. Dret supletori**

Per allò que no preveu aquest conveni s'aplicarà el que estableix l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu estatal de centres i protecció de menors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la resta de disposicions de caràcter general i les reglamentacions específiques d'aplicació en l'àmbit de la reforma juvenil i la protecció de menors, a més de la legislació que sigui d'aplicació en aquesta matèria i que es promulgui en l'àmbit d'aquesta comunitat autònoma.

#### **Article 11. Convenis d'àmbit inferior**

1. Les parts signants reconeixen la validesa dels convenis d'àmbit inferior, la vigència i l'aplicació dels quals no és qüestionada, sempre que considerin i apliquin els mínims que estableix el present conveni

2. Quan en l'àmbit d'una empresa pertanyent a l'àmbit funcional del present conveni es pretengui negociar un conveni, tindran preferència sobre la representació unitària dels treballadors/es per representar els interessos d'aquests treballadors/es, les seccions sindicals legalment constituïdes i amb representació en el comitè d'empresa, sempre que hi hagi acord entre les seccions esmentades i representin la majoria absoluta dels membres en el comitè d'empresa.

3. Quan hi hagi denúncia i promoció d'un conveni col·lectiu d'àmbit inferior, s'ha de remetre una còpia de la denúncia, de la promoció i de l'acta de la constitució de la comissió negociadora a la Comissió Paritària del I Conveni autonòmic del sector. Quan hagi conclòs el procés de negociacions, s'ha d'enviar a la mateixa Comissió Paritària una còpia de l'acord o del conveni firmat amb nota del registre i el dipòsit en l'organisme administratiu corresponent.

## **CAPÍTOL II**

### **Comissions**

#### **Article 12. Comissió paritària**

1. S'acorda establir una Comissió Paritària integrada per les organitzacions signants d'aquest conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present conveni.

Igualment, quan hi hagi discrepàncies la Comissió podrà definir i adscriure els centres que duen a terme les activitats englobades en l'àmbit funcional del conveni col·lectiu i assimilar els llocs de treball previstos en el conveni als que hi pugués haver en els centres de treball, enquadrant-los en el grup professional corresponent.

En situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre la discrepància a l'òrgan que preveu el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), la resolució del qual serà vinculant per a les dues parts sempre que tingui aquest caràcter segons la normativa reguladora de l'òrgan emissor.

2. Seran funcions de la Comissió Paritària les següents:

- a) Informar sobre la voluntat de les parts en relació amb el contingut del conveni.
- b) Conèixer i resoldre les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu. Les consultes sobre aplicació i interpretació del present conveni adreçades a la Comissió Paritària s'han de fer de conformitat amb el model que s'adjunta a l'annex 2.
- c) Conèixer els pactes o acords que puguin assolir-se en àmbits territorials inferiors.
- d) Intervenir en els casos de discrepància entre empresa i els representants legals dels treballadors/es o les seccions sindicals, si n'hi hagués, en els procediments d'aplicació de les condicions de feina previstes en el conveni col·lectiu aplicable que afectin a les





matèries indicades a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015 o de modificació substancial de les condicions laborals col·lectives a què es refereixen els articles 39, 41 i 82 respectivament de l'Estatut dels treballadors, quan qualsevol de les parts en conflicte en sol·liciti la mediació i/o l'arbitratge per resoldre les esmentades discrepàncies.

e) Emetre informe previ a la interposició de qualsevol conflicte col·lectiu. Si en el termini d'un mes, a comptar des de la data de la comunicació a les parts interessades de l'existència de qualsevol conflicte, la Comissió Paritària no ha emès l'informe, s'entén que la Comissió renuncia a emetre'l.

f) Vigilar el compliment de tot allò pactat.

g) Qualsevol altres activitats que tendeixin a una millor aplicació d'allò que estableix el conveni.

h) Qualsevol altra funció que li sigui adjudicada per precepte legal.

3. Els convenis col·lectius d'àmbit inferior que duguin a terme les parts legitimades en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 d'aquest conveni col·lectiu han de crear comissions paritàries pròpies per fer el seguiment i resoldre els conflictes que es puguin crear en l'aplicació dels convenis esmentats; conseqüentment, les consultes s'han d'adreçar a la Comissió com a institució apropiada per atendre els plantejaments formulats en aquestes consultes.

4. Es podrà demanar el procediment de mediació i arbitratge per solucionar les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu. La mediació serà preceptiva per poder interposar la corresponent demanda davant de l'òrgan judicial i l'arbitratge tindrà sempre caràcter voluntari. L'acord aconseguit a través de la mediació i, en el seu cas, el laude arbitral, tindrà l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius regulats de conformitat amb el que preveu l'article 82 de l'Estatut dels treballadors.

En el cas que no s'arribi a un acord de resolució en la qüestió d'aplicació o d'interpretació sol·licitada a la Comissió Paritària, s'ha de sol·licitar procediment de mediació al TAMIB. En el supòsit que la proposta de mediació no sigui acceptada, almenys, per més del 50 % de cada part de la Comissió Paritària, les parts podran, voluntàriament, iniciar el procediment d'arbitratge, i sol·licitar la intervenció del col·legi arbitral del TAMIB.

5. El procediment per donar coneixement a la Comissió Paritària de l'acord o desacord en el període de consultes sobre modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de feina previstes en el conveni col·lectiu aplicable que afectin a les matèries indicades a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015 es farà utilitzant el model que s'adjunta en aquest conveni col·lectiu a l'annex 2. L'acord assolit en l'àmbit de l'empresa s'ha de notificar a la Comissió Paritària del present conveni col·lectiu.

6. En els procediments de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació de les condicions de feina previstes en el conveni col·lectiu aplicable que afectin a les matèries indicades a l'article 82.3 del Reial decret legislatiu 2/2015 del present conveni col·lectiu, quan no hi hagi seccions sindicals o representació legal dels treballadors/es en l'empresa, es durà a terme el període de consultes i la negociació amb una comissió d'un màxim de tres treballadors/es de l'empresa, elegits per aquests treballadors/es democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, entre els sindicats legitimats per a la negociació del present conveni.

7. A falta d'acord en l'àmbit de l'empresa s'han de remetre les discrepàncies a la Comissió Paritària. Si aquesta no assoleix prou acord, en el termini de set dies des de la recepció de la comunicació, ha de sol·licitar la intervenció del procediment de mediació; l'acord que recaigui en el procediment de mediació s'ha de comunicar a la Comissió Paritària.

Si tampoc no s'assoleix acord en el procediment de mediació, l'empresari pot demanar voluntàriament el procediment d'arbitratge que estableix la llei.

8. Les administracions públiques contractants han d'incorporar com una més de les seves funcions la vigilància del compliment del I Conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears.

S'ha de constituir una comissió delegada de la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu autonòmic de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears, amb la celeritat necessària, i per iniciativa pròpia o sota demanda de les parts signants del conveni col·lectiu, que ha d'intervenir davant les administracions públiques, tant en la formulació de recomanacions sobre l'aplicació del conveni col·lectiu, com en la interposició, en el seu cas, dels recursos administratius corresponents per fer efectiu el compliment del present conveni.

### **Article 13. Composició**

La Comissió Paritària la integraran deu membres, cinc en representació dels empresaris/àries, i uns altres cinc en representació de les centrals sindicals signants del present conveni col·lectiu, en funció de la representativitat que tinguin; tots els membres han de tenir els respectius suplents.

### **Article 14. Funcionament**

La constitució de la Comissió s'ha de fer en els quinze dies naturals següents a la firma del present conveni. En la primera reunió es





nomenarà president/a i secretari/ària, i s'ha d'aprovar, si és necessari, un reglament de funcionament de la Comissió.

1. Els acords s'han de prendre per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions, i es requereix per adoptar acords la majoria simple de cada una de les representacions.
2. La Comissió s'ha de reunir de forma ordinària una vegada cada quadrimestre, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, i amb una antelació mínima de cinc dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. Ambdues representacions podran assistir a les reunions amb els assessors que considerin convenients.
3. L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària serà la responsable de rebre els escrits que s'hi adrecin i traslladarà la informació als altres membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.
4. Per poder adoptar acords ha d'assistir a la reunió de la Comissió més de la meitat dels components per cadascuna de les dues parts representades.
5. Les resolucions de la Comissió Paritària seran vinculants i el president i el secretari han de signar les actes de les reunions; les parts integrants s'han de comprometre a divulgar-les en les respectives organitzacions.
6. La resolució de la Comissió Paritària es farà en tots els casos partint d'allò que hagi plantejat la part consultant, tenint a més en compte la documentació complementària rebuda i les valoracions que la Comissió Paritària faci «in situ». Tota aquesta documentació ha de ser arxivada per la Comissió Paritària i ha de constituir part integrant de la resolució. La Comissió Paritària ha de notificar la resolució adoptada a les parts afectades per cada consulta.
7. En qualsevol cas, els afectats (empresa/personal) per la resolució podran recórrer davant la jurisdicció competent en defensa dels seus interessos.
8. Quan les esmentades resolucions tractin sobre interpretació o aplicació de l'articulat del Conveni col·lectiu i siguin de d'interès per a empreses i treballadors/es quant a la seva resolució per evitar futures consultes sobre idèntiques qüestions, les organitzacions presents en la Comissió Paritària es comprometen a difondre a través dels mitjans adequats les esmentades resolucions, i a salvaguardar la necessària protecció de dades respecte dels qui varen plantejar les consultes i altres parts que hi estiguin implicades.

#### **Article 15. Seu**

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària la seu de l'APEIAB, C/de la Rambla, núm. 15, 2n, 1. 07003 Palma (Mallorca).

#### **Article 16. Mecanisme de participació dels treballadors i les treballadores**

Davant de qualsevol cas de presumpte incompliment del Conveni, sigui per demandar-ne una interpretació, o per sol·licitar la mediació o arbitratge davant un conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la Comissió Paritària perquè, en la primera reunió ordinària, emeti la resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions s'han d'adreçar a l'adreça esmentada anteriorment, i cal utilitzar el model de l'annex 2 del present conveni col·lectiu.

Les resolucions que emeti la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el Conveni i entraran a formar-ne part integrant.

## **TÍTOL II**

### **Organització del treball**

#### **Article 17. Definició**

L'organització del treball serà competència exclusiva de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, informació, negociació, etc. reconeguts als treballadors i les treballadores i als seus representants en el present conveni, en l'Estatut dels treballadors i altres normatives d'aplicació.

L'organització del treball es fonamenta en els principis següents:

- a) L'adequació de les plantilles que permeti un nivell de prestació del servei d'acord als paràmetres i requeriments establerts per les administracions públiques.
- b) La racionalització i millora dels processos educatius.
- c) La valoració dels llocs tenint en compte l'ajustament entre el perfil del lloc i les característiques personals, formatives i





experiencials de l'ocupant.

- d) La professionalització i la promoció.
- e) La formació i reciclatge del personal.
- f) L'eficàcia en el treball.
- g) L'eficiència en l'ús de tots els recursos.
- h) L'adequació de l'organització del treball per garantir una atenció òptima i respectuosa a les persones usuàries.

#### **Article 18. Mobilitat funcional**

La mobilitat funcional és una de les característiques del sector, la determinació de la qual correspon a la facultat organitzativa de l'empresa o entitat, amb l'objectiu d'aconseguir una distribució racional del seu personal, i l'ha de fer compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura dels programes.

No obstant això, els canvis de llocs de treball determinats per aquesta mobilitat (tenint en compte que el treballador/a ha d'estar assignat a un centre concret de treball) no es poden basar en una mesura arbitrària o sancionadora de l'empresa o entitat, i només es poden fer per estrictes raons de servei i després d'haver informat prèviament els representants legals dels treballadors/es.

#### **Article 19. Mobilitat funcional interna al grup professional**

Un treballador o treballadora només pot exercir tasques diferents dins el mateix grup professional en el cas que aquest tenguí les titulacions acadèmiques o professionals mínimes requerides per aquest Conveni col·lectiu per exercir el lloc de treball esmentat.

#### **Article 20. Mobilitat funcional externa al grup professional**

A) Treball de nivell superior: mobilitat externa ascendent. Quan s'encomani al treballador o treballadora, sempre amb causa justificada i en el cas que tenguí les titulacions acadèmiques o professionals mínimes requerides, una funció superior a la corresponent al seu grup professional, ha de percebre la retribució corresponent al treball efectivament realitzat, mentre subsisteixi la situació.

Si el marc temporal de la situació esmentada és superior a sis mesos durant un any o vuit mesos en dos anys, el treballador o treballadora ha de ser reclassificat/da en el nou lloc de treball que desenvolupi, en el cas que ho sol·liciti. Aquesta consolidació no és aplicable als casos de substitució de treballadors o treballadores amb dret a reserva del lloc de treball.

B) Treball de nivell inferior: mobilitat externa descendent. Si per necessitats imprevisibles, peremptòries i justificades l'empresa necessita destinar algú a tasques corresponents a un grup professional inferior, només podrà fer-ho pel temps imprescindible fins a un màxim de set dies naturals consecutius i mantenint-li la retribució.

#### **Article 21. Mobilitat geogràfica**

La mobilitat geogràfica dels treballadors i treballadores es regirà que preveu l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Com a norma general, els treballadors i treballadores han de ser contractats i adscrits per dur a terme les seves funcions en un centre de treball determinat.

Excepcionalment, l'empresa o l'entitat pot traslladar de forma permanent els seus treballadors i treballadores a centres de treball diferents que exigeixin canvis de domicili habitual del treballador o treballadora afectat/a, quan es presentin raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

L'empresari ha de notificar al treballador o treballadora afectat/da la decisió del trasllat, i també als seus representants legals, amb una antelació mínima de quaranta-cinc dies a la data en que es faci efectiu.

#### **Article 22. Acceptació o no del trasllat en mobilitat geogràfica**

Un cop notificat el trasllat, el treballador o treballadora pot optar per:

- Acceptar el trasllat o desplaçament segons el que estableix aquest Conveni col·lectiu.
- Impugnar la decisió de trasllat sense perjudici del seu compliment.
- Extingir la situació laboral, i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei, en què es prorratejaran per mesos els marcs temporals inferiors a un any, amb un màxim de dotze mensualitats.

#### **Article 23. Possibilitat de tornar al centre d'origen**

Els trasllats temporals comporten la reserva de lloc de treball en el centre o programa d'origen.



Quan desapareguin les causes que varen motivar el trasllat, el treballador o treballadora ha de tornar al seu centre de treball d'origen. En el supòsit que aquest centre cessi l'activitat, l'empresa i el treballador o la treballadora han d'acordar, amb l'assessorament dels representants dels treballadors i treballadores, el nou centre de destinació.

Si en el centre d'origen del treballador/a traslladat/da es produeix una vacant del mateix lloc de treball, s'aplicarà el que disposen els articles referits a vacants i promocions.

#### **Article 24. Desplaçaments temporals**

Es considera desplaçament temporal la mobilitat geogràfica el límit de temporalitat de la qual és de dotze mesos en un període de tres anys, o fins i tot 12 mesos continuats. El desplaçament comporta un canvi al lloc de residència del treballador o la treballadora.

En el supòsit de desplaçament temporal del treballador/a, la durada del qual sigui superior a tres mesos, l'empresa o entitat l'informarà per escrit amb una antelació de quinze dies feiners; quan el trasllat sigui per un temps inferior a tres mesos, n'ha d'informar el treballador/a amb una antelació de set dies feiners a la data en què es faci efectiu.

Els treballadors i les treballadores desplaçats temporalment tindran dret a un permís remunerat de cinc dies feiners, sempre que el desplaçament sigui superior a tres mesos, i no s'han de computar els dies de viatge; les despeses de viatge seran a càrrec de l'empresa o entitat.

L'empresa o entitat ha d'abonar al treballador/a les dietes i les despeses de viatge corresponents durant el temps que duri el desplaçament temporal, segons el que preveu el capítol «Despeses i d'altres».

#### **Article 25. Traslats permanents**

Es consideren trasllats permanents les mobilitats geogràfiques la durada de les quals sobrepassen els dotze mesos continuats, o són superiors a dotze mesos en un període de tres anys. El trasllat fa necessari el canvi de domicili habitual.

En el cas de trasllat permanent del treballador o treballadora, l'empresa o entitat ha de notificar per escrit la decisió al treballador/a, i també als representants legals del centre si n'hi ha, amb una antelació mínima de quaranta-cinc dies a la data en què sigui efectiu.

En el cas que el treballador o treballadora sigui traslladat, ha de percebre una compensació única per trasllat de 400 euros.

En el cas que un desplaçament temporal esdevingui trasllat permanent, el treballador o treballadora ha de percebre la compensació per trasllat i ha de deixar de percebre les dietes i les despeses de viatge establertes per als desplaçaments temporals.

Si per trasllat, un dels cònjuges o parella de fet canvia de domicili habitual i l'altre també treballa a la mateixa empresa, el no traslladat tindrà dret a ser traslladat a la mateixa localitat si hagués un lloc de treball.

#### **Article 26. Sol·licitud voluntària de canvi de centre de treball**

Els treballadors i les treballadores poden sol·licitar voluntàriament el trasllat o desplaçament en l'exercici del mateix lloc de treball o diferent dins la mateixa empresa.

### **TÍTOL III**

#### **Classificació professional**

#### **Article 27. Classificació professional**

##### **1. Disposicions generals**

1.1 S'entén per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es preveu la inclusió dels treballadors/es en grups professionals que estableixen de manera general les diferents comeses laborals. En conseqüència, s'entén que tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni col·lectiu han d'estar enquadrats i/o adscrits a un grup professional i àrees determinats.

1.2 S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació. Dins un mateix grup poden coexistir diferents titulacions i aptituds professionals, així com diferents continguts de la prestació, ja que poden incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades als treballadors/es.



1.3 El sistema de classificació professional serà la base sobre la qual s'ha de regular la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

1.4 El sistema de classificació professional s'ha d'aplicar a tot el personal el treball del qual es desenvolupi dins l'activitat emmarcada en l'àmbit funcional d'aquest conveni. Les entitats i organitzacions afectades pel present Conveni amb conveni propi en vigor, han d'adaptar aquesta classificació professional, així com les competències generals de cada lloc de treball, en la propera negociació i/o renovació del conveni i sempre que hagi sobrepassat la vigència inicial pactada o a requeriment d'alguna de les parts.

1.5 S'entén per àrees funcionals o d'activitat les agrupacions organitzatives de l'empresa, tenint en compte tant el contingut dels llocs que la componen com els objectius essencials que les defineixen. Han d'orientar, així mateix, la trajectòria natural d'una carrera professional i la possible mobilitat horitzontal dins cada grup professional.

## 2. Aspectes bàsics de classificació

2.1 S'estableix el sistema de classificació professional, fonamentalment, atenent als criteris que l'article 22 de l'ET fixa per a l'existència d'un grup professional: aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

2.2 La classificació professional es fa en àrees d'activitat i grups professionals per interpretació i aplicació de factors generals objectius, i per les tasques i funcions que duen a terme els treballadors i les treballadores. Aquests, en funció de l'activitat professional que desenvolupen, han de ser adscrits a una determinada àrea d'activitat i a un grup professional dels establerts en el present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu de l'empresa.

La possessió per un treballador o treballadora d'alguna o totes les capacitats representatives d'un grup professional determinat no implica necessàriament que s'hi hagi d'adscriure, sinó que la classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes capacitats en les funcions que corresponen al seu lloc de treball. La classificació professional que s'estableix no obliga a disposar de totes les activitats, labors i/o funcions que queden reflectides aquí en els diferents grups professionals i les àrees d'activitat si la necessitat, el caràcter i el volum d'activitat de l'empresa o entitat no ho requereix.

2.3 Els factors que han d'orientar la classificació professional dels treballadors/es i que, per tant, seran indicatius de la pertinença de cadascun d'aquests a un determinat grup professional, tot això segons els criteris que estableix l'article 22 de l'ET, són els que es defineixen a continuació:

2.3.1 Formació: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitats que es requereixen per al normal acompliment d'un lloc de treball, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor està format per:

- Titulació: considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball.
- Especialització: considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

2.3.2 Iniciativa: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de seguiment de normes, procediments o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

2.3.3 Autonomia: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les funcions, així com el grau de decisió i d'acció concedit a una determinada ocupació per aconseguir els resultats establerts.

2.3.4 Responsabilitat: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

2.3.5 Comandament: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de funcions i àrees, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals exerceix el comandament.

2.3.6 Complexitat: factor per a la valoració del qual s'ha de tenir en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats més amunt en la tasca o lloc encomanat.

2.4 Cada grup professional inclou diferents llocs de treball. Per a cada grup professional s'identifiquen les competències professionals generals que les parts consideren més adequades evidenciar per constatar el millor acompliment del lloc de treball.

2.5 El personal que presti els seus serveis en les empreses, entitats, centres, programes i serveis enunciats en l'àmbit funcional del present conveni col·lectiu quedarà integrat en algun dels quatre grups professionals següents, d'acord amb la competència general desenvolupada, les seves funcions, la seva posició en l'organigrama i els requeriments d'acreditació o titulació que s'han considerat prioritaris per determinar el més adequat acompliment dels llocs de treball, així com els requisits formatius legalment establerts.



2.6 La pertinença a un grup professional podrà estar unida o no a una determinada titulació universitària. En el lloc de treball en què es requereixi una titulació determinada per al seu acompliment, el treballador ha de tenir la titulació requerida per imperatiu legal o per exigència dels plecs de condicions que regulen l'adjudicació, conveni, concert o subvenció del respectiu servei o projecte, així com la que estableix el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals.

2.7. La nova contractació en el lloc de treball específic ha de respectar els requisits mínims de titulació establerts en la normativa específica del sector de reforma juvenil i de protecció de menors.

### 3. Àrees funcionals

Aquestes àrees han de comprendre diferents llocs de treball pertanyents a diferents grups professionals, i no es podrà fer mobilitat funcional quan aquesta mobilitat no sigui dins la mateixa àrea funcional i grup professional.

Les àrees funcionals comunes a tots els grups professionals són les següents.

3.0. Àrea d'Adreça o Coordinació: s'integren en aquesta àrea d'activitat tots els llocs de treball la missió dels quals és la direcció, organització, gestió i/o coordinació dels sistemes, mètodes de treball i persones. Tenen sota la seva supervisió i gestió directa els treballadors adscrits a la resta d'àrees funcionals.

Aquesta àrea estarà composta pels treballadors/es que pertanyen a un lloc de treball determinat, que en aquest cas i a causa de les característiques del sector ha de pertànyer al grup 1. Els treballadors/es mantindran el seu lloc i grup professional, i hauran de ser retribuïts amb el complement de coordinació o direcció.

Aquest grup es considera de lliure designació i revocació per part de les entitats.

3.1. Àrea Tècnica, Educativa i d'Intervenció Directa: aquesta àrea es divideix en tres subàrees relacionades amb les funcions dels seus llocs de treball.

3.1.A Equip Tècnic: són tots els llocs de treball requerits i relacionats amb l'estudi i l'elaboració d'informes, així com la intervenció tècnica dins la seva especialitat, en aquelles àrees pròpies de la seva intervenció amb menors i joves en programes, centres i/o recursos.

A títol informatiu, estarà composta per psicòlegs/òlogues, psiquiatres, treballadors/es socials, educadors/es socials, graduats/des en infermeria, tècnics de medi obert, mestres, etc.

3.1. B Equip Socioeducatiu: són aquells professionals que duen a terme la intervenció socioeducativa especialitzada que, en tot cas, ha d'executar l'educador social. En el cas que l'especificitat del centre de treball, programa o recurs requereixi una atenció multidisciplinària, reflectida en les condicions administratives que determini l'administració, s'han d'enquadrar en aquesta àrea tots els professionals atenent als grups professionals recollits en el present conveni amb una titulació mínima de grau pertanyent a l'àmbit socioeducatiu; aquests professionals estaran alhora supervisats per l'educador social com a màxim responsable o coordinats amb la resta de l'equip socioeducatiu per al desenvolupament de la intervenció

3.1. C Equip de Suport Socioeducatiu: són aquells professionals que, enquadrats dins el seu grup professional, duen a terme tallers i programes d'àmbit educatiu, laboral o formatiu i/o tasques que són complementàries a la intervenció directa amb els menors. Aquests professionals han d'estar supervisats per un educador social.

A títol informatiu estaran formats per monitors/es, auxiliars tècnics educatius, etc.

3.2 Àrea de Planificació i Gestió: queden enquadrats en aquesta àrea d'activitat tots els llocs que tenen com a funcions primordials tasques de planificació, control intern de l'empresa, serveis administratius transversals, gestió general d'informació i documentació de caràcter tècnic i/o administratiu, i que tenen per objectiu donar suport a l'àrea d'intervenció social i atenció directa perquè funcioni bé. Agrupa comeses pròpies de secretaria, gestió econòmica, administrativa i de recursos humans, així com, si escau, els de comercialització.

3.3 Àrea de Serveis i Activitats Auxiliars no Tècniques: agrupa els llocs de treball amb funcions auxiliars i annexes a l'activitat principal.

### 4. Grups professionals

Les funcions o tasques descrites per determinar el contingut general de la prestació, a tall d'exemple, en tots els grups professionals que a continuació s'indiquen, tenen un caràcter enunciatiu, i l'annex 1 defineix els llocs de treball que els integren. Amb caràcter general els llocs pertanyents a cada grup professional han de complir les mateixes funcions i/o tasques, responsabilitats assignades i titulació requerida en aquest annex. En el cas de nous requeriments professionals o llocs de treball, s'han d'incloure en aquest conveni després de l'aprovació de la comissió paritària que és la competent en l'autorització de la inclusió de nous llocs de treball, així com els canvis en els requeriments

professionals dels inclosos en aquest conveni. Aquelles entitats que tinguin llocs de treball amb funcions definides en aquest conveni han de complir amb allò que s'hi estableix, ja que és matèria indisponible en la negociació inferior. En cas de dubte, la comissió paritària pot requerir resolució sobre aquest tema. Des del moment en què hi hagi en una empresa o entitat un treballador o treballadora que faci de forma habitual les funcions específiques incloses en la definició d'un grup, ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que se li assigna en aquest Conveni. Els grups professionals són els següents:

### **Grup professional 1**

Personal encarregat de tasques que requereixen màxims nivells de complexitat i autonomia; normalment amb formació universitària de grau o equivalent o, si no en té, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment de la seva professió.

El contingut general de la prestació el defineixen, entre d'altres, funcions que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos departaments o seccions de l'organització. Parteixen de directrius molt àmplies, i han de donar compte de la seva gestió als directors de les àrees d'activitat o departaments existents. Aquestes són unes funcions que consisteixen en la realització de tasques complexes i diverses, amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en autonomia i responsabilitat. S'hi inclou, a més, la realització de tasques complexes que poden o no implicar responsabilitat de supervisió d'altres llocs de treball i que, en tot cas, exigeixen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. Poden dur a terme la coordinació de col·laboradors en el seu àmbit funcional o d'activitat.

Aquest grup, a més, serà l'únic des del qual es podrà accedir a alguna de les categories funcionals de lliure designació que estableix aquest Conveni col·lectiu.

En tot cas, s'han de respectar les exigències de titulació específica per a l'acompliment de la seva professió, en tots els llocs que així estigui establert per normativa legal.

Aquest grup es dividirà en dos subgrups, en funció dels requeriments professionals i formatius requerits per a l'acompliment del lloc de treball i sempre que estigui recollit dins les competències del Catàleg Nacional de Classificació Professional:

Subgrup 1.A.- Títols de grau amb especialització obligatòria a través de màsters universitaris vinculats a l'acompliment de la seva tasca professional.

En aquest grup s'inclouen els professionals que a l'entrada en vigor d'aquest conveni estiguin contractats i exercint les seves funcions com a llicenciats, i aquells que se'ls exigeixi per al compliment de les seves funcions un grau més màster. A títol orientatiu podem esmentar els llocs de psicòlegs clínics, psiquiatres, etc.

### **Subgrup 1.B.- Títols de grau**

A títol orientatiu podem esmentar els llocs de: economista, educador/a social, graduat/da social, psicòleg/òloga, treballador/a social, metge/essa, advocat/da, psicopedagog/a, sociòleg/òloga, educador/a (categoria a extingir), mediador/a social, mestre/a, professor/a, DUI, informàtic/a, administrador/a, etc.

### **Grup professional 2**

Personal encarregat de tasques que requereixen nivells mitjans de complexitat i autonomia; normalment amb nivells de formació alts (cicles formatius de grau superior, batxillerat, certificats de professionalitat de grau superior) o/i qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

Són llocs que exigeixen la comprensió i el domini de fonaments teòrics i pràctics. Les decisions que es prenen i el nivell d'autonomia estan relacionats amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball prèviament definits. Funcions: consisteixen en el desenvolupament de tasques de complexitat mitjana i caracteritzades per l'acompliment d'un conjunt d'activitats professionals operatives ben determinades, amb la capacitat d'utilitzar instruments i tècniques que concerneixen principalment a un treball d'execució, que pot ser autònom en el límit d'aquestes tècniques. Aquestes activitats se circumscriuen a àrees d'especialització professional. Formació: formació professional superior o de grau mitjà, o formació acadèmica equivalent o, si no n'hi ha, amb coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió, complementats amb coneixements adquirits per demostrada experiència en el seu lloc de treball i amb formació específica necessària per desenvolupar la funció el lloc de treball.

A títol orientatiu podem esmentar els llocs de: monitors/es de taller, auxiliar tècnic/a educatiu/va, mediador/a intercultural, tècnic/a en integració social, tècnic/a en animació sociocultural, tècnic/a d'administració i finances, etc.



### Grup professional 3

Personal encarregat de tasques que requereixen nivells ordinaris de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació mitjans o bàsics, no universitària (cicles formatius de grau mitjà, certificats de professionalitat), batxillerat o/i qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

L'autonomia i la complexitat vénen donades pel propi marc normatiu o procedimental de les activitats i poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació, documentació, especialment en els llocs de suport administratiu. La seva responsabilitat està limitada per una supervisió directa i sistemàtica. Funcions: tasques consistents en l'execució d'activitats que, tot i que es duuguin a terme sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques.

Requereixen coneixements, destresa i domini dins la seva especialitat emmarcada en un àrea d'activitat funcional. Executen activitats auxiliars i de suport o suport a altres llocs o projectes, corresponents a processos normalitzats i ben definits.

A títol orientatiu: auxiliar de servei de tasques, auxiliar sociosanitari/ària, ajudant/a de cuina, personal de manteniment, auxiliar administratiu/va, controlador/a, TAI, etc.

### Grup professional 4

Personal encarregat de tasques que requereixen baixos nivells de complexitat, responsabilitat i autonomia; normalment amb uns nivells de formació bàsics o sense formació o, simplement, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment d'aquestes tasques.

Normalment són llocs de suport auxiliar que segueixen rutines i instruccions concretes simples i repetitives. Funcions: tasques que consisteixen en activitats que es duen a terme seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió. Exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

A títol orientatiu: auxiliar de suport, personal de neteja, ordenança, conserge, porteria, personal de magatzem i repartidor/a, telefonista.

Ambdues parts manifesten el seu interès que els plecs de condicions que estableixin les administracions per a la contractació de serveis i/o activitat emmarcats en l'àmbit funcional d'aquest Conveni Marc Estatal de Reforma Juvenil i Protecció de Menors siguin especialment respectuoses amb la classificació professional i salarial que s'hi estableixen. Així mateix, manifesten el seu interès que els requisits d'aquestes convocatòries respectin escrupolosament els termes establerts per a l'adscripció al grup professional i nivell salarial corresponents, segons les funcions a dur a terme, la formació requerida i altres factors establerts amb aquest objectiu d'acord amb allò que estableix el present Conveni col·lectiu. Les condicions laborals i salarials que s'estableixen en aquest Conveni no s'han de veure afectades per les condicions establertes en aquests plecs.

### Article 28. Competències generals dels llocs de treball i qualificació de referència del Catàleg Nacional de Qualificacions.

Els llocs de treball definits són merament enunciatius i no suposa que s'hagin de proveir obligatòriament si les necessitats del centre i/o servei no ho requereixen.

### Grup professional 1

#### 1. Psicòleg/òloga

#### Competències:

- Elaborar i emetre informes tècnics sobre els menors/joves, en els quals es valora la situació del menor i el seu entorn.
- Assessorar i donar suport tècnic a la direcció.
- Orientar els professionals que desenvolupen el seu treball en contacte directe amb els menors/joves sobre les característiques particulars de cadascun d'ells per aconseguir els objectius establerts als seus programes individuals.
- Determinar la situació psicosocial de cada menor/jove de forma individualitzada.
- Afavorir una millor adaptació dels menors/joves i la seva reintegració psicosocial, i millorar l'assumpció de responsabilitats i competència sociofamiliar de cada menor/jove.
- Aportar informació rellevant de caràcter tècnic en els processos judicials dels menors/joves quan li requereixi la direcció.
- Guardar el sigil professional que requereix el tractament de dades de caràcter personal.
- Valorar i diagnosticar la personalitat de cada menor/jove.
- Elaborar i executar programes d'intervenció tant individual com grupal amb els menors/joves.
- Elaborar informes psicològics que facilitin informació sobre les actuacions a desenvolupar pels educadors en l'aplicació del programa individualitzat del menor/jove.



- Coordinar, juntament amb el psiquiatre/a, el procés d'avaluació i intervenció amb els menors.
- Aportar una perspectiva psicològica als integrants dels equips tècnics que es constitueixin i facilitar informació rellevant sobre les actuacions que ha de dur a terme el personal educatiu.
- Totes aquelles que s'estableixin d'acord a l'activitat laboral de la seva especialitat.

## 2. Pedagoga

### Competències:

dissenya i participa en el projecte educatiu del centre, participa i assessora en les adaptacions curriculars i el suport docent als menors/joves.

## 3. Metge/essa. Psiquiatre:

### Competències:

atén la salut dels menors/joves, sense menyscar de la seva especialització.

## 4. Advocat/a

Competències: fa l'assessorament jurídic, tant si està inclòs/osa en un departament, com si forma part d'un servei de suport o assessoria interna, o constitueix part integrant de l'equip tècnic d'un centre de treball.

Fa el seguiment i la valoració jurídica de la mesura judicial imposada al menor o jove en un centre, i també assessora la resta d'integrants de l'equip tècnic i a la direcció del centre sobre la forma d'adequar l'execució de mesures amb el Projecte Educatiu de Centre (PAC) mitjançant el Programa Individual d'Execució de Mesura (PIEM).

## 5. Enginyer/a en informàtica

Competències: exerceix el disseny i la supervisió, tant pel que fa al manteniment de maquinari/programari com pel que fa a establiment, la supervisió i el manteniment de xarxes, equips i servidors informàtics de l'entitat.

## 6. Cap d'administració

Competències: fa les funcions d'administració i gestió econòmica de l'entitat.

Referència CNCP: administració i gestió. Nivell 3.

## 7. Professor/a de secundària:

Competències: fa la instrucció i l'educació formal dels menors/joves en els nivells educatius corresponents. Forma part de l'equip educatiu del centre o programa.

## 8. Graduat/a social / relacions laborals

Competències: exerceix funcions tècniques de tipus administratiu o de gestió laboral de l'empresa.

## 9. Treballador/a social

### Competències:

- Elaborar i emetre informes tècnics sobre els menors/joves, en els quals es valora la situació del menor/jove i el seu entorn.
- Assessorar i donar suport tècnic a la direcció.
- Orientar els professionals que desenvolupen el seu treball en contacte directe amb els menors/joves sobre les característiques particulars de cadascun d'ells per aconseguir els objectius establerts en els seus programes individuals.
- Determinar la situació psicosocial de cada menor/jove de forma individualitzada.
- Afavorir una millor adaptació dels menors/joves i la seva reintegració psicosocial, i millorar l'assumpció de responsabilitats i la competència sociofamiliar de menor/jove.
- Aportar informació rellevant de caràcter tècnic en els processos judicials dels menors/joves quan li requereixi la direcció.
- Obtenir informació en l'entorn sociofamiliar del menor/jove, i analitzar-ne les variables més significatives, mitjançant entrevistes individuals o familiars tant al centre de treball com al domicili dels menors.
- Elaborar l'informe social, i establir pautes d'actuació amb el menor/jove i el seu entorn.



- Coordinar i canalitzar els casos cap a les xarxes de recursos que tenen atribuïdes funcions d'acció social.
- Atendre les demandes de gestions socials dels menors/joves.
- Col·laborar i coordinar accions conjuntes amb l'equip educatiu per a elaborar el programa individualitzat del menor/jove.
- Canalitzar i coordinar les peticions de gestió de documentació acreditativa personal als organismes pertinents.
- Totes aquelles que s'estableixin d'acord amb l'activitat laboral de la seva especialitat.

#### **10. Diplomada universitària d'infermeria**

Competències: exerceix les funcions sanitàries pròpies de la seva especialitat, entre d'altres preparar i administrar la medicació dels menors o joves, fer cures i qualsevol altra funció que se li pot assignar segons la seva capacitació.

#### **11. Educador/a social**

Competències:

- Fer tasques d'intervenció educativa amb els menors/joves i/o famílies. És el/la responsable de la formació integral i globalitzadora del menor/jove o grup de menors/joves al seu càrrec.
- Participar, al costat dels tècnics i sota la direcció del director i/o coordinador, en el procés educatiu del menor/jove, i fer funcions d'orientació, programació, execució i avaluació.
- Elaborar i fer el seguiment del pla d'intervenció de cada menor/jove o grup.
- Organitza la vida quotidiana i atén a les necessitats de les unitats o grups conforme al previst en la normativa vigent i les indicacions de l'adreça del centre, amb vista a afavorir el desenvolupament integral del menor i joves i la seva autonomia personal i social.
- Elaborar projectes específics, dins dels programes anuals, en funció de les necessitats dels menors i joves en les seves sortides a l'exterior quan així s'estableixi, tant per fer activitats educatives, formatives, laborals, sanitàries, d'oci i temps lliure, com per a qualsevol tràmit administratiu o judicial.
- Supervisar la feina de l'auxiliar tècnic/a educatiu/a i controlador/a.
- Contribuir de forma activa al manteniment de la seguretat i l'ordre del centre i supervisar i donar resposta davant possibles emergències que hi hagi en el grup al seu càrrec.
- Informar diàriament a la direcció del centre de les actuacions desenvolupades i de les incidències produïdes, així com de les mesures adoptades.
- Conèixer i aplicar la normativa vigent.
- Elaborar i emplenar tots els documents i registres que es considerin oportuns, així com els informes pertinents sobre comportament i evolució dels menors o joves al seu càrrec que siguin necessaris.
- Qualsevol altres funcions que requereixi el projecte educatiu de l'entitat.

Referència CNCP: titulació de grau en educació social o habilitació. Educació infantil. Nivell 3. (per a protecció de menors de 0 a 6 anys)

#### **12. Tècnic/a intervenció i programes de medi obert**

Competències: fa tasques no estrictament educatives, des del punt de vista metodològic o de distribució de tasques; la seva feina està orientada de forma principal al compliment i supervisió dels objectius marcats per la mesura judicial dels i les menors en coordinació amb els centres, tècnics de l'administració i jutjats, a través d'informes i reunions periòdiques.

Participa en la prevenció, gestió i resolució de situacions de conflicte social o de convivència que els menors o joves al seu càrrec puguin tenir.

Referència CNCP: títol de grau de l'àmbit socioeducatiu.

#### **13. Mestre/a de primària**

Competències: fa la instrucció i l'educació formal dels menors en els nivells educatius corresponents.

Forma part de l'equip educatiu del centre o programa.

#### **14. Mediator/a**

Competències: fa tasques no estrictament educatives, des del punt de vista metodològic o de distribució de tasques, i orienta la seva feina de forma principal a la prevenció, gestió i resolució de situacions de conflictes social o de convivència entre les persones, les comunitats o els col·lectius.

Referència CNCP: títol de grau de l'àmbit socioeducatiu

## 15. Educador (categoria a extingir)

### Grup 2

#### 1. Auxiliar tècnic educatiu

##### Competències:

- Col·laborar en l'execució del programa educatiu del centre i individual dels menors o joves, sota la supervisió de l'educador/a i en coordinació amb la resta de l'equip educatiu, i fer tasques auxiliars, complementàries i de suport a la d'aquests professionals.
- Exercir tasques d'observació i registrar les incidències del torn a través dels diferents canals establerts.
- Atendre i proporcionar, igual que la resta de personal del centre o programa, les cures bàsiques i vetla per la integració física i psíquica dels menors i joves.
- Elaborar i emplenar tots els documents que es considerin oportuns d'acord amb les seves funcions i participar en l'elaboració de projectes específics en funció de les necessitats dels menors i de les activitats del centre o programa.
- Acompanyar els menors en els trasllats o sortides, gestions, consultes, passejades, excursions i animació de l'oci i temps i lliure en general.

Durant la realització de les activitats ha d'estar acompanyat i supervisat per l'educador.

Referència CNCP: educació d'habilitats d'autonomia personal i social. Es requereix titulació de cicle formatiu de grau superior a l'àrea socioeducativa.

#### 2. Tècnic/a d'integració social

Competències: intervé en l'àmbit de les seves competències professionals amb els menors o joves al seu càrrec en les accions de suport educatiu i d'integració social.

Quan faci funcions d'intervenció directa en centres de protecció de menors i reforma juvenil estarà subjecte a les mateixes funcions que l'auxiliar tècnic educatiu.

Es requereix titulació de cicle formatiu de grau superior.

#### 3. Tècnic/a d'integració laboral

Competències: intervé en l'àmbit de les seves competències professionals amb els menors o joves al seu càrrec en les accions d'orientació, d'acord amb les seves qualitats i capacitació professionals, i els ajuda a obtenir i utilitzar estratègies que li permetin accedir al món laboral.

Col·labora en el disseny de la ruta d'inserció, i actua de suport a la integració laboral dels joves, estableix canals de coordinació entre recursos i intervé davant les administracions públiques i les empreses.

Es requereix titulació de cicle formatiu de grau superior.

#### 4. Administratiu/va / comptable

Competències: exerceix tasques tècniques de tipus administratiu. Entre d'altres tasques: estadístiques i comptabilitat que requereixen càlculs mitjans; maneig i utilització de fitxers i arxius complexos; tractament, càlcul i extensió de factures complexes; realització d'estadístiques econòmiques i financeres; imputacions comptables; redacció de correspondència de tipus comptable; taquígrafia i redacció de documents amb iniciativa pròpia en assumptes que excedeixin als de tràmit; i totes aquelles funcions pròpies del lloc d'administratiu o de comptabilitat.

Subordinat al seu immediat superior de l'àrea d'administració.

Referència CNCP: administració i gestió. Nivell 3.

#### 5. Cap de cuina

Competències: dirigeix tot el personal de la cuina.

Elabora menús equilibrats que proporcionen una adequada alimentació als menors/joves.



Es responsabilitza de l'adquisició, cura i condimentació dels aliments i té cura del seu servei perquè estigui en bones condicions.

Vetla pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

Referència CNCP: direcció i producció en cuina. Nivell 3.

#### **6. Monitor/a de tallers**

Competències: fa activitats formatives per impartir coneixements teòrics i pràctics sobre un determinat ofici als menors o joves en els tallers.

S'encarrega del bon funcionament dels tallers mitjançant l'adquisició dels materials necessaris i el manteniment d'aquests materials.

Referència CNCP: nivell 2.

#### **7 Monitor/a de oci i temps lliure**

Competències: col·labora directament en l'organització i realització de les activitats lúdiques en el temps lliure dels menors o joves.

Referència CNCP: dinamització d'activitats de temps lliure educatiu infantil i juvenil. Nivell 2.

#### **9. Oficial/a de manteniment**

Competències: du a terme les seves funcions amb capacitat suficient per afrontar i resoldre els incidents de manteniment d'instal·lacions, recursos i infraestructures en centres de treball.

Referència CNCP: instal·lacions i manteniment. Nivell 2.

### **Grup professional 3**

#### **1. Auxiliar de gestió administrativa**

Competències: exerceix tasques tècniques auxiliars, com ara treballs mecanogràfics, facturació, atendre comunicacions telefòniques o altres de similars, gestió de cerca i classificació en arxius i fitxers. Subordinat al seu immediat superior de l'àrea d'administració. Referència CNCP: activitats de gestió administrativa. Nivell 2.

#### **2. Auxiliar de clínica**

Competències: fa funcions complementàries a les de DUI, sota la seva supervisió o del metge/essa o psiquiatre/a de la pròpia entitat o del centre de salut assignat.

Referència CNCP: Cures auxiliars sanitàries. Nivell 2.

#### **3. Controlador/a-TAI / auxiliar de control educatiu**

Competències: té al seu càrrec, en l'àmbit de l'aplicació de la Llei 5/2000 i del seu Reglament, i d'acord amb el reglament de cada centre de treball, la seguretat, el control i la contenció dels menors o joves, amb la intervenció directa sobre els menors o joves de l'esmentat centre de treball.

Actua sota la supervisió de l'educador/a i està subjecte a les directrius que li dona l'equip directiu del centre; només té iniciativa pròpia en casos d'evident risc per als menors o personal del centre.

La contractació d'aquest personal no eximeix l'empresa de la contractació de vigilància de seguretat professional per a l'atenció de les tasques descrites anteriorment i pròpies de la seva professió.

Referència CNCP: vigilància i seguretat privada. Nivell 2.

#### **4. Cuiner/a**

Competències: en absència del/de la cap de cuina, elabora menús equilibrats que proporcionen una adequada alimentació als menors/joves.

Prepara els aliments i se'n fa responsable del bon estat i conservació, així com de la netedat del local i els utensilis de cuina.

Fa les funcions específiques del seu nivell de formació en el menjador col·lectiu.



Referència CNCP: cuina. Nivell 2.

#### **5. Mediator intercultural**

Competències: facilita la comunicació entre els usuaris de centres i programes i l'equip socioeducatiu d'aquests centres.

Aquest personal ha de tenir un domini contrastat d'un idioma estranger i la seva tasca és acompanyar l'equip educatiu en les comunicacions amb els menors. Aquest lloc de treball no fa tasques socioeducatives.

#### **Grup professional 4**

##### **1. Governant/a**

Competències: té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribueix el servei per a la millor atenció de les dependències de l'entitat, es responsabilitza de les claus d'armaris, de llenceria, utensilis i productes de neteja i qualsevol altre material domèstic divers.

Referència CNCP: gestió de pisos i neteja en allotjaments. Nivell 3.

##### **2. Conductor/a**

Competències: és la persona que està en possessió del carnet exigint per la legislació vigent per als serveis públics de transport i el corresponent certificat d'aptitud professional i trasllada els menors o joves.

Referència CNCP: conducció professional de vehicles turismes i furgonetes. Nivell 2. Conducció d'autobusos. Nivell 2.

##### **3. Auxiliar de serveis generals**

Competències: ajuda, a les ordres del cap de cuina o cuiner/a, en la cuina i en el menjador. Pot fer alhora les seves funcions i les d'empleat del servei de neteja, costura, rentat, planxa i menjador, així com el suport domèstic. Atén el servei de control d'entrada i supervisió de les instal·lacions del centre.

Referència CNCP: operacions auxiliars de serveis administratius i generals. Nivell 1.

##### **4. Empleat/a de serveis domèstics**

Competències: neteja les dependències que li encomanen.

Fa tasques de servei de costura, rentat, planxa, menjador i suport domèstic.

Referència CNCP: ocupació domèstica. Nivell 1.

## **TÍTOL IV**

### **Contractació, formació i prevenció de riscos laborals**

#### **CAPÍTOL I**

##### **Contractació**

##### **Article 29. De la contractació en general**

Qualsevol contracte subscrit en l'àmbit del present Conveni s'ha de formalitzar per escrit i per triplicat, i cadascuna de les parts se n'ha de quedar un exemplar, la tercera còpia ha de ser per a l'organisme competent i se n'ha de lliurar una còpia bàsica als representants legals dels treballadors i treballadores.

Per a les contractacions, subcontractacions, pròrrogues, acabament de contractes i les previsions de nova contractació es farà d'acord amb la legislació respectiva vigent en cada moment; i també d'acord amb el que preveu el present Conveni col·lectiu.

En tots els contractes s'han d'especificar el centre de treball i el servei.

Per a la contractació en llocs de treball les funcions dels quals impliquin treballar habitualment amb menors, s'haurà d'acreditar davant



l'empresa o entitat no haver estat condemnat per sentència ferma per delictes contra la llibertat i la identitat sexual, tràfic d'éssers humans o explotació de menors, mitjançant l'aportació del certificat del Registre Central de Delinqüents Sexuals.

### **Article 30. Modalitats de contractació**

Els treballadors i treballadores afectats pel present Conveni podran ser contractats d'acord amb qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

Contractació indefinida:

Aquest tipus de contractes s'han d'utilitzar per atendre les necessitats d'aquells llocs de treball que tinguin caràcter permanent i fix.

El personal admès en l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Tot el personal passarà automàticament a la condició de fix si transcorregut el termini màxim de durada de la modalitat del contracte continua desenvolupant la seva activitat laboral.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus s'ha de fer per dur a terme tasques que tinguin caràcter de fix discontinu i no es repeteixin en dates certes, dins el volum normal de l'activitat de l'empresa.

Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixin en dates certes se'ls aplicarà la regulació del contracte a temps parcial subscrit per temps indefinit, tal com estableix l'article 12 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors/es fixos discontinus seran cridats en l'ordre i la forma que es determini en la Comissió Paritària.

Contractació temporal:

Podran subscriure's contractes de durada determinada en els següents supòsits:

1. Per a obra o servei determinat: quan es contracti el treballador o treballadora per dur a terme una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins l'activitat en l'empresa, i l'execució del qual, encara que limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.

Aquest tipus de contractes s'han d'utilitzar per atendre les necessitats d'aquells llocs de treball que corresponguin a programes, centres o serveis regulats a través de convenis, subvencions, contractes, licitacions i altres formes de contractació que estiguin subjectes a una durada determinada o tinguin un finançament limitat temporalment. Es respectarà la legislació vigent pel que fa a aquest tipus de contractacions.

La possible extinció de contracte (per la no renovació del conveni o esgotament de la subvenció, programa o ajuda) serà considerada com un acabament d'obra o servei, a la qual serà aplicable el que preveuen per a aquests casos tant per l'Estatut dels treballadors com la normativa general o específica.

2. Per circumstàncies excepcionals de la producció: quan ho requereixin les circumstàncies del sector de reforma juvenil i protecció de menors, o per acumulació de necessitats, que tinguin caràcter excepcional. Aquest contracte de treball ha d'estar degudament motivat. La durada màxima d'aquest contracte ha de ser, en total, de dotze mesos, en un període no superior a devuit, i es podrà prorrogar per acord entre les parts una única vegada.

3. Per interinitat o substitució: quan es tracti de substituir treballadors o treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que en el contracte de treball s'especifiquin el nom del substituït i la causa de substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reincorpori la persona a qui substituïa, en la forma i el temps legalment establerts.

A més dels supòsits regulats legalment i reglamentàriament s'estableixen les següents causes: suspensió d'ocupació sou per raons disciplinàries, excedència amb reserva de lloc de treball, per promoció en període probatori, permís parental, maternitat o risc durant l'embaràs, incapacitat temporal per baixa mèdica o altres supòsits.

4. Contracte en pràctiques: Aquest contracte es podrà concertar amb aquelles persones que estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, en els cinc anys següents a l'acabament dels estudis corresponents.

La durada màxima d'aquest tipus de contractes no podrà superar el legalment establert ni ser inferior a sis mesos.

El període de prova no podrà ser superior a un mes per a titulats mitjans i certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i a dos mesos per a titulats superiors i certificats de professionalitat de nivell 3.



En acabar el contracte de pràctiques, l'empresa ha de lliurar al treballador o treballadora un certificat en el qual ha de constar la durada de les pràctiques, el lloc o llocs de feina desenvolupats i les principals tasques realitzades en cada un d'aquests llocs.

Els contractes en pràctiques es consideraran contractes ordinaris per temps indefinit si el treballador/a continua prestant serveis després d'haver-se esgotat la durada màxima del contracte i no hi hagi hagut denúncia expressa.

Si al final del contracte el treballador o treballadora continua en l'empresa i/o entitat, no podrà concertar-se un nou període de prova i el període de pràctiques computarà a tots els efectes com d'antiguitat.

La retribució del treballador o treballadora serà la fixada per a la seva categoria professional al present Conveni col·lectiu

Quant al que no estableix el Conveni col·lectiu, se seguirà per a qualsevol interpretació d'aquest apartat el que disposa l'Estatut dels treballadors.

No es podran cobrir amb aquests contractes els llocs de treball que tinguin caràcter permanent i fix, ni els llocs de treball requerits pels plecs de condicions de les contractes o concerts amb l'Administració.

5. Contracte per a la formació i l'aprenentatge: l'objecte d'aquest contracte serà la qualificació professional dels treballadors i treballadores en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda i activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació del sistema educatiu. El nombre màxim de contractes per a la formació que les empreses podran fer serà del 10 % de la plantilla.

Aquest contracte es podrà concertar amb treballadors o treballadores majors de setze i menors de vint-i-cinc anys que no tinguin la qualificació professional. La durada màxima d'aquest tipus de contractes no podrà excedir de dos anys ni ser inferior a sis mesos.

El temps de treball efectiu haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives i no podrà ser superior al 75 %, durant el primer any o al 85% durant el segon i tercer anys, de la jornada màxima anual prevista al present Conveni.

Els treballadors o treballadores no podran fer hores extraordinàries ni treball nocturn ni a torns.

Els contractes per a la formació es consideraran com a contractes ordinaris per temps indefinit si el treballador o treballadora continua prestant serveis després d'haver-se esgotat la durada màxima del contracte i no hi ha hagut denúncia expressa.

Si en acabar el contracte el treballador o treballadora continua en l'empresa no podrà concertar-se un nou període probatori i el període de formació computarà a tots els efectes com d'antiguitat.

La retribució del treballador/a contractat/da per a la formació i l'aprenentatge ha de ser proporcional al temps de treball efectiu, tal com estableix per a la seva categoria professional al present conveni.

Quant al que no estableix el Conveni col·lectiu, se seguirà per a qualsevol interpretació d'aquest apartat el que disposen l'Estatut dels treballadors i el conveni col·lectiu estatal vigent.

### **Article 31. Contracte de relleu**

Les empreses podran subscriure contractes de treball a temps parcial amb els seus propis treballadors o treballadores que reuneixin les condicions generals exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte l'edat, que haurà de ser com estableixi la legislació vigent.

El contracte de relleu es formalitzarà a jornada completa o a temps parcial. La continuació de l'activitat laboral a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la percepció de la pensió que la seguretat social reconegui el treballador o treballadora.

Per poder subscriure aquest contracte, l'empresa contractarà mitjançant el contracte de relleu, simultàniament, un altre treballador o treballadora en situació d'atur, com a mínim per la jornada de treball que ha reduït el treballador/a rellevat.

En el cas que el treballador/a rellevat no redueixi la seva jornada fins al límit màxim del que està previst, a l'inici d'anys naturals successius podrà reduir gradualment la jornada fins al límit esmentat. L'empresa ha d'ampliar simultàniament la jornada al treballador/a contractat de relleu.

Com a criteri general, una vegada extingit el contracte de relleu, el treballador o treballadora que havia estat contractat passarà a la condició de fix, sempre que el lloc de treball es mantengui en l'empresa.





### **Article 32. Període de prova**

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que per al seu grup professional s'estableix a continuació:

- a) Personal del grup 1: cinc mesos.
- b) Personal del grup 2: dos mesos.
- c) Personal dels grups 3 i 4: un mes.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com l'empresa, centre o entitat poden resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavis i sense dret a indemnització.

Acabat el període de prova, el treballador o treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, centre o entitat, i aquest període es computarà a tots els efectes.

Quan el personal temporal passi a ser fix, no necessitarà període de prova, sempre que la durada del contracte temporal sigui superior al període de prova previst per al seu grup professional.

El treballador o treballadora que hagi passat un període de prova per a l'exercici del seu lloc de treball no es podrà sotmetre a altres períodes de prova per a aquest mateix lloc de treball. En el cas que un treballador o treballadora canviï de lloc de treball, i no superi el període de prova d'aquest nou lloc, tornarà a reincorporar-se al lloc anterior.

### **Article 33. Reserva de places per a persones amb discapacitat**

L'empresa ha de reservar, en les contractacions que es duguin a terme a partir de la publicació d'aquest conveni, el 2 % de llocs de treball a persones amb discapacitat, segons el que disposa l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social i altres disposicions vigents.

L'empresa, previ informe de l'equip tècnic, ha de determinar quins són els llocs de treball reservats amb aquesta finalitat, segons les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

### **Article 34. Vacants i llocs de nova creació**

Per a qualsevol vacant i lloc de nova creació que es duguï a terme a partir de la data d'entrada en vigor del present Conveni, es farà una primera fase de promoció interna en la qual s'oferirà en primer lloc la plaça al personal de l'empresa, centre o entitat, conforme als criteris de selecció que l'empresa estableixi en cada cas.

### **Article 35. Clàusula de subrogació del personal**

Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi de l'estabilitat en l'ocupació del personal que, inclòs en l'àmbit d'aquest conveni, està afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari, es pacten les normes següents:

1. El canvi de titularitat en un concurs, subvenció, concert o contracta no extingirà per si mateix la relació laboral, i el nou empresari quedarà subrogat en els drets i les obligacions laborals d'aquells treballadors i socis cooperativistes que tinguin una antiguitat en el servei d'un mínim de 4 mesos anteriors a la data de l'adjudicació, i se'ls respectarà la modalitat de contracte, grup professional, jornada, horari, antiguitat i import total de salaris, tant els d'aquest conveni com els extra conveni, que cada un tingués reconeguts en el moment de liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint.

S'entendrà que el treballador o treballadora té una antiguitat mínima de 4 mesos malgrat que hagi estat de vacances, incapacitat temporal o suspensió del contracte per causa legal.

Els treballadors i treballadores que en el moment del canvi de concessionari dugui 6 mesos o més en el centre i que estiguin en situació d'IT per malaltia comuna o accident, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui l'empresa a reservar el seu lloc de treball, passaran al nou concessionari igual que la resta de personal, encara que es reincorporin quan legalment els correspongui.

Els treballadors i treballadores interins passaran a la nova empresa concessionària que s'incorpori la persona substituïda corresponent, independentment del temps que duguin en l'empresa sortint, excepte quan el treballador/a al qual substitueixen dugui menys de 6 mesos en el centre.

També s'han de respectar la resta de condicions addicionals pactades que tinguin formalment reconegudes aquests treballadors i treballadores en acabar el concurs, subvenció, concert o contracta, tot i que aquests darrers han de reconèixer que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària.



No s'han de respectar les modificacions salarials, contractuals i socials que s'haguessin produït en els sis mesos anteriors a la data en la qual es produeixi la cessió efectiva del servei, tret que estiguin prou justificades.

Els treballadors/es han de gaudir les vacances reglamentàries establertes en el període fixat al calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'entitat o empresa en la qual en aquell moment estiguin prestant serveis.

Els treballadors/es que no hagin gaudit de les vacances reglamentàries o de part d'aquestes vacances en produir-se la subrogació, les han de gaudir amb la nova adjudicatària del servei. En aquest cas, l'empresa sortint ha d'abonar en la liquidació dels seus treballadors/es les vacances que tinguin pendents de gaudir i l'empresa entrant, quan el treballador faci efectiu el gaudi dels dies de vacances, pot descomptar de les seves nòmines els dies que els hagués abonat l'empresa anterior, en la part proporcional del període que els correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari, que l'haurà d'abonar en el moment de la liquidació.

Als treballadors/e que hagin gaudit amb l'entitat o empresa sortint d'un període de vacances superior al que els correspondria per la part d'any treballat en l'empresa o entitat fins al moment de la subrogació, se'ls descomptarà de la liquidació d'havers que l'entitat o empresa sortint els faci l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que pertoqui. L'entitat o empresa entrant ha de permetre el gaudi del període de vacances que a cada treballador/a li quedi pendent de gaudir, i, si és el cas, ha d'abonar al treballador/a la quantitat que li correspondria percebre proporcionalment pel temps que hi presti serveis, sense que pugui substituir aquest abonament per més dies de vacances.

2. Malgrat això, l'empresa sortint pot quedar-se amb tot o part del personal afectat per la subrogació.

3. No desapareix el caràcter vinculant de la subrogació en el cas que l'Administració el suspengui per un període no superior a dotze mesos, ni en els supòsits en els quals dins el període de temps esmentat es produeixi la modificació de la denominació de servei i/o el trasllat de les instal·lacions, sempre que aquest servei es continuï prestant en termes similars als que es feien amb caràcter previ a la cessió.

En el supòsit que l'Administració traslladi les oficines o dependències a una altra seu o centre físic, sigui nou o no ho sigui, i adjudiqui el servei a una altra entitat, aquesta està obligada a subrogar el personal que sota la dependència de l'anterior concessionari hagi deixat en el centre anterior, sempre que aquest personal reuneixi els requisits establerts en aquest article per a la subrogació.

Si abans que es produeixi la subrogació l'empresa cessant ha indemnitzat el personal per l'acabament del contracte, té dret a la devolució del cost de les indemnitzacions abonades, que pot reclamar als treballadors/es.

#### 5. Pel que fa a drets sindicals, s'especifica:

- El comitè d'empresa o delegats/des del personal que siguin representants únicament i exclusivament del centre que és objecte de subrogació mantenen la condició de representants.
- Els delegats/des sindicals, delegats/des de personal i membres del comitè d'empresa, en el seu cas, de l'empresa concessionària sortint perden la seva condició de tals, i, per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari.

Amb excepció del que estableix el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat b), els delegats o les delegades de personal o membres del comitè d'empresa, en el seu cas, que siguin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, en els sis mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, hagin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte de canvi, tindran l'opció d'incorporar-se a la nova empresa adjudicatària o romandre a la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest darrer supòsit, el delegat/a o membre del comitè ha d'acceptar el nou lloc de treball que li assignin, de conformitat amb la legislació laboral vigent.

6. Amb una antelació mínima de quinze dies naturals abans de la data de finalització del contracte, concurs, subvenció o similar, l'empresa concessionària sortint ha de lliurar a la nova adjudicatària la documentació següent:

a) Relació dels treballadors i les treballadores afectats, en la qual s'ha d'especificar:

- Nom i llinatges, DNI, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat i modalitat del contracte (codi), grup professional i lloc de treball.
  - La jornada i l'horari de treball que tenen reconeguts.
  - Els salaris complementaris als establerts en aquest conveni que tinguin reconeguts i qualsevol modificació que s'hi hagi fet durant els sis mesos anteriors, juntament amb la justificació d'aquesta modificació.  
Si el treballador o treballadora és representant legal del personal, cal especificar-hi el temps que li resti del mandat.
  - Documentació que acrediti la liquidació efectiva de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, vacances gaudides i altres conceptes retributius que hi pugui haver en la data de subrogació.
  - Treballadors/es que ja hagin utilitzat els dies d'assumptes propis, si n'hi ha.
- b) Certificat expedit per l'organisme competent que l'empresa concessionària no té deutes amb l'Agència Tributària.
- c) Certificat expedit per l'organisme competent que l'empresa concessionària sortint que resoldrà la seva relació laboral amb la





plantilla afectada està al corrent de pagament de les quotes de la Seguretat Social que corresponen als salaris cotitzables que realment ha percebut la plantilla.

d) Fotocòpia dels rebuts de nòmines corresponents als sis darrers mesos de cada un dels treballadors/es afectats, és a dir, que respecte al darrer dia efectiu de la seva dependència del concessionari que finalitza seran: el penúltim, l'antepenúltim i els quatre immediatament anteriors.

e) Fotocòpia de l'RLC de cotització a la Seguretat Social i de les pàgines de la RNT en les quals estiguin registrats els treballadors/es afectats, que corresponguin als sis darrers mesos que s'han determinat abans per als rebuts de nòmines corresponents.

f) Fotocòpia de l'informe d'alta de la Seguretat Social de cada un dels treballadors/es afectats.

g) Fotocòpia dels contractes subscrits entre l'empresa concessionària cessant i els treballadors/es afectats, tant el que estigui vigent com els anteriors, així com qualsevol pacte o novació que s'hagi subscrit posteriorment.

h) En el cas de treballadors/es estrangers, document acreditatiu del permís de residència amb validesa per treballar al sector.

La nova empresa adjudicatària ha de firmar amb "rebut", amb la data de recepció, per a l'empresa concessionària sortint, en el duplicat de la documentació presentat per aquesta darrera.

6.1. Si el concessionari sortint rep de l'administració o institució principal la comunicació de la finalització del contracte, concert, subvenció, conveni... i la conseqüent identificació del nou adjudicatari, tot això dins els quinze darrers dies -i no abans-, aquest termini mínim establert es s'ha de reduir als tres dies hàbils anteriors a la data de la finalització.

6.2. L'empresa o entitat que cessi en la prestació del servei ha d'informar per escrit els treballadors/es que hi estan adscrits sobre aquesta finalització i sobre la raó social del nou titular.

6.3. En el termini de quinze dies d'haver finalitzat el servei, la concessionària sortint ha de lliurar a la nova adjudicatària de la contracta, al domicili de l'adjudicatària, els següents documents i compensacions:

a) Fotocòpia de la liquidació de cada treballador/a afectat, acreditatiu de la inexistència de retards o deutes salarials de qualsevol classe.

b) Fotocòpia del rebut de nòmina de cada treballador/a afectat que correspongui al darrer mes.

En tot cas, l'administració pública que faci la convocatòria del procediment públic d'adjudicació del servei ha de posar a disposició de les empreses o entitats que s'hi presentin la següent informació, amb el respecte a la normativa vigent en matèria de protecció de dades.

- Nombre de treballadors/es vinculats al servei, que ha d'incloure els treballadors/es en situació d'IT, excedència, suspensió amb dret de reserva del lloc de treball i qualsevol altra situació en virtut de la qual i en els termes d'aquest article permeti considerar el treballador/a afectat.

- Modalitats de contractació de cada un dels treballadors/es.

- Dades relatives a la jornada dels treballadors/es: horari i dies de feina de cada un dels treballadors/es, definició de la jornada completa establerta en el servei, coeficient de parcialitat, concurrència de la modalitat fixa discontinua, fixació de torns, etc.

- Règims de descans aplicats al servei, que ha d'incloure els dies de vacances i assumptes propis que els siguin d'aplicació, així com els dies de permís retribuït que li puguin correspondre al marge del que disposa el present Conveni.

- Salaries dels treballadors/es amb definició dels complements salarials que perceben i els sistemes retributius aplicables (prorrateig de pagues extraordinàries, retribució per objectius, etc.)

- Declaració vinculant sobre la concurrència de deutes a treballadors/es, Seguretat Social i Agència Tributària.

Si l'administració convocant no compleix amb aquesta obligació, l'empresa prestadora del servei, dins del termini establert per a la presentació de sol·licituds, ha de posar a disposició de les empreses que acreditin la seva concurrència al procediment públic d'adjudicació les dades esmentades en els termes exposats.

7. En el cas que consti per escrit o s'evidenciï que la relació laboral entre algun treballador/a afectat i l'empresa concessionària sortint va resoldre abans de la data en la qual es faria efectiu l'ingrés d'aquest treballador/a a la plantilla del nou adjudicatari, el treballador/a ha de romandre a la plantilla del concessionari sortint.

8. Amb independència del dret de subrogació dels treballadors/es de l'empresa sortint, serà responsable davant l'entrant dels perjudicis econòmics que es produeixin a conseqüència de la falsedat de la documentació lliurada per la sortint o l'evident omissió de dades que afectin els costos salarials, i podrà ser reclamada per l'entrant a la sortint.

Aquesta regulació de la subrogació empresarial es pacta amb independència de l'aplicació de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors als supòsits que s'hi preveuen expressament.



## CAPÍTOL II

### Cessaments i liquidacions

#### Article 36. Cessament voluntari

El treballador o treballadora que vulgui cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, centre o programa té l'obligació posar-ho en coneixement del titular de l'empresa per escrit amb un període d'antelació mínim de quinze dies. En el cas del personal directiu, aquest termini serà de trenta dies. L'incompliment del termini del preavis ocasionarà una deducció de la liquidació corresponent equivalent als dies d'incompliment, excepte en el cas en què quedi demostrada la impossibilitat de preavis.

#### Article 37. Liquidació

Si l'empresa rep el preavis en temps i forma, està obligada a lliurar una proposta de liquidació al treballador/a, i a abonar a l'interessat/a la liquidació corresponent en acabar la relació laboral.

#### Article 38. Comunicació de l'acomiadament i acabament del contracte

L'empresa està obligada a comunicar qualsevol acabament o extinció del contracte (i les causes que el motiven) en els termes que preveu la legislació vigent.

#### Article 39. Conversió a indefinits

Els treballadors/es que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició personal fix.

El que estableix el paràgraf anterior també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme a allò que estigui disposat legalment o convencionalment.

El que disposa aquest article no serà d'aplicació a la utilització de contractes formatius, de relleu o interinitat, als contractes temporals subscrits en el marc de programes públics d'ocupació-formació, ni tampoc als contractes temporals que siguin utilitzats per empreses d'inserció degudament registrades i l'objecte d'aquests contractes sigui considerat com a part essencial d'un itinerari d'inserció personalitzat.

## CAPÍTOL III

### Formació

#### Article 40. Comissió sectorial de formació

Les funcions i competències definides al Conveni estatal per a la comissió sectorial de la formació, les assumirà en el cas del Conveni autonòmic la comissió paritària d'aquest conveni.

#### Article 41. Principis generals

Les empreses tenen la competència d'organitzar, planificar i decidir la formació més adequada a cada lloc de treball, tenint en compte els criteris que plantegi la comissió sectorial de formació.

Els treballadors i treballadores afectats pel present conveni tenen dret que se'ls faciliti dur a terme estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, poder fer cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, així com rebre una oferta formativa, estructurada en mòduls formatius, vinculada a l'obtenció dels certificats de professionalitat i al reconeixement de competències professionals en el marc del sistema nacional de qualificacions i formació professional.

L'empresa i la representació dels treballadors i treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral el de la formació i promoció en el treball, tenint en compte en qualsevol cas les necessitats d'organització i el bon funcionament de l'empresa.

Un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per particular la promoció és la formació. En conseqüència, la formació ha de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa l'empresa es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera dels treballadors/es i a la promoció.





Objectius de la formació: la formació professional en l'empresa, centre o entitat s'ha d'orientar cap als següents objectius:

- a) Adaptar-la al lloc de treball i a les modificacions que s'hi poden produir.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles al grup professional i lloc de treball.
- c) Fomentar l'especialització en els diversos graus, en algun sector o matèria del lloc de feina
- d) Facilitar i promoure l'adquisició de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació del present conveni, així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permetin prosperar i aspirar a promocions professionals i adquirir els coneixements d'altres llocs de feina, tot això relacionat amb l'àmbit d'actuació del present conveni.
- e) Programar ofertes d'accions de formació professional per a l'ocupació referides al catàleg nacional de qualificacions, que permetin el reconeixement d'aprenentatges amb l'acreditació de l'experiència professional i la formació professional del sistema educatiu, vinculada amb el desenvolupament del sistema nacional de qualificacions.
- f) Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball per evitar riscos laborals i disposar de formació en aquesta matèria.
- g) Qualsevol altre objectiu que beneficiï professionalment tant al treballador/a com a la dinàmica de l'empresa o a l'atenció efectiva dels usuaris atesos.
- h) Impulsar, dissenyar i promoure plans de normalització lingüística adreçats a les entitats i persones treballadores del sector d'aplicació d'aquest conveni, segons el que preveu la legislació i qualsevol altra reglamentació sobre normalització lingüística en català; i almenys ha d'establir prioritats de normalització lingüística per terminis, mitjans humans, tècnics i econòmics per a l'execució dels plans, i amb la implicació de les institucions públiques autonòmiques i locals.

Finalment, els signants es comprometen que en les places de nova creació sigui un mèrit significatiu el domini del català.

#### **Article 42. Desenvolupament de la formació**

1. La comissió sectorial de formació ha d'establir un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, i establir un calendari d'actuacions.

2. La formació s'ha de fer preferentment durant l'horari laboral. Les hores lectives de cursos prevists com a obligatoris per l'empresa s'han de considerar com a jornada efectiva, independentment de l'horari que es facin. Si l'entitat ofereix cursos d'assistència voluntària per al treballador/a, o si és el treballador/a qui proposa la participació en alguna acció formativa, de mutu acord, les parts han de fixar les condicions de realització i, si és el cas, la compensació corresponent.

3. Tot el personal, amb una antiguitat superior a l'any tindrà dret a trenta hores anuals de formació vinculada al lloc de treball i dins la seva jornada laboral. Aquestes hores tindran la consideració de temps efectiu de treball es podran acumular, a sol·licitud del treballador o treballadora, en períodes de fins a cinc anys.

#### **Article 43. Permisos individuals de formació**

El personal afectat pel present conveni poden sol·licitar permisos individuals de formació d'acord amb el que preveu la legislació vigent en cada moment. En l'actualitat les normes de referència són el Reial decret 395/2007, de 23 de març de 2007, i l'Ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol. Les accions formatives, aprovades per la comissió paritària sectorial estatal de formació, per a les quals poden sol·licitar-se permisos individuals de formació, d'acord amb allò que preveu la normativa esmentada, han de complir amb els punts següents:

- a) No estar incloses en les accions finançades en el catàleg general d'accions formatives de l'empresa o agrupat.
- b) Estar adreçades al desenvolupament o l'adaptació de les qualitats tècniques i professionals del treballador/a i/o a la seva formació personal.
- c) Estar reconegudes per una titulació oficial.
- d) Queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguin amb la formació presencial. No obstant això, s'ha d'admetre la part presencial de les accions formatives que s'hagin duit a terme mitjançant la modalitat a distància.
- e) Adaptar la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o concedir el permís individual de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

La durada del permís no pot sobrepassar les 200 hores a l'any.

#### **Article 44. Promoció i formació professional en el treball**

El treballador o treballadora tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per presentar-se a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball si aquest és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional, reglada i no reglada.
- c) A la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.





d) A la formació necessària per poder adaptar-se a les modificacions operades en el lloc de treball. La formació anirà a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

e) A disposar del temps necessari per presentar-se a les convocatòries d'avaluació i acreditació de l'experiència laboral per a l'obtenció del certificat de professionalitat corresponent al lloc de treball.

#### **Article 45. Cost de la formació**

Per dur a terme els plans de formació elaborats per la comissió paritària de formació del conveni, que es desenvolupin en virtut dels acords nacionals o autonòmics de formació i successius, les empreses, centres o entitats afectades pel present conveni col·lectiu s'han d'adherir al pla de formació que s'organitzi, sol·liciti i cogestioni en el marc d'aquests acords.

#### **Article 46. Certificat d'assistència**

Els certificats d'assistència i aprofitament, així com les valoracions i qualificacions obtingudes en els esmentats cursos, s'han de fer constar a l'expedient dels treballadors i treballadores que hi assisteixin i es valoraran en la promoció professional.

#### **Article 47. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos**

Es podrà tenir en consideració perquè puguin assistir a cursos els treballadors i treballadores que hi hagin participat en menys ocasions, i aquells treballadors i treballadores que estiguin exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o n'hagin desenvolupat en un futur pròxim, així com els treballadors i treballadores temporals i no qualificats.

## **CAPÍTOL IV**

### **Prevenió de riscos laborals**

#### **Article 48. Política preventiva**

L'empresari es compromet al complir la Llei de prevenció de riscos laborals 31/95, de 8 de novembre, i a la dels reglaments que la despleguin.

Els treballadors/es tenen dret a rebre una protecció integral i eficaç de la seva salut i seguretat en el treball, així com el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures que s'adoptin legalment i reglamentàriament per tal de garantir la prevenció dels riscos laborals.

Per fer efectiu aquest dret de la protecció de la seguretat i la salut dels seus treballadors/es, l'empresari ha d'adoptar les mesures adequades en matèria de prevenció i organitzar els recursos necessaris perquè es puguin desenvolupar.

L'empresari/ària ha d'informar els treballadors/es del sistema de prevenció adoptat.

L'empresa es compromet així mateix a consultar, abans de la decisió definitiva, el Comitè de Seguretat i Salut sobre l'elecció del servei de prevenció extern contractat i, posteriorment, a informar-lo de la decisió presa.

L'empresari ha d'elaborar un pla integral de seguretat i salut en el treball anual i documentat, que ha de dur a terme el servei de prevenció de riscos de l'empresa. Les empreses han de fer la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals que prevegi les avaluacions de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, i hi ha d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme l'acció de prevenció de riscos en els centres de treball en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Amb aquest objectiu, s'han de destacar una sèrie de mesures de protecció bàsiques:

1. Avaluació de riscos: L'acció preventiva en l'empresa l'ha de planificar l'empresari/ària a partir de la preceptiva avaluació inicial de riscos que cal fer amb caràcter específic, tenint en compte la naturalesa de l'activitat i els possibles riscos especials.

Per això, les empreses, a partir de la informació obtinguda sobre l'organització, característiques i complexitat del treball han d'identificar els treballadors/es exposats a riscos, i avaluar aquells riscos que no puguin eliminar-se, controlar-se o reduir-se. Per fer aquesta avaluació, l'empresa ha de tenir en compte la informació rebuda dels treballadors/es afectats i/o els seus representants, així com la normativa específica, si n'hi ha.

L'avaluació i els resultats s'han de documentar, especialment, per a cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva. Aquesta documentació s'ha de facilitar als representants dels/les treballadors/es i òrgans de prevenció que hi hagi en l'empresa.



Factors psicosocials: Es prestarà especial atenció als riscos de tipus psicosocial. S'han d'incloure dins aquests riscos el risc de violència en el treball per a tot el personal que duuguin a terme les seves tasques en contacte amb usuaris del servei.

S'han d'elaborar i implementar, conjuntament amb els representants legals dels treballadors/es uns protocols d'agressions de tercers, tant en centres de reforma o protecció, com per a treballs de visites domiciliàries.

2. Planificació preventiva: A partir dels resultats de l'avaluació l'empresa ha de fer la corresponent planificació preventiva i/o adoptar les mesures correctores necessàries per garantir el nivell més alt de protecció de la seguretat i salut del personal, tot això juntament amb la representació dels treballadors/es i els òrgans de prevenció de l'empresa.

3. Informació i formació: L'empresa està obligada a facilitar al personal, abans que comenci a fer feina, la formació i la informació de manera presencial sobre els riscos i perills que en el puguin afectar i sobre la forma, els mètodes i els processos que han d'observar per prevenir-los o evitar-los. Ha d'informar, així mateix, els delegats o delegades de prevenció o, si no n'hi ha, els representants legals dels treballadors/es.

Informació: A la firma del present conveni, les empreses estaran obligades a informar periòdicament tot el personal adscrit a aquest conveni, fent especial èmfasi en allò que tenguí a veure amb les conclusions obtingudes de l'avaluació de riscos laborals i el consegüent pla de prevenció d'aquests riscos. La informació, que forma part del pla de prevenció, sobre els riscos generals i els inherents al lloc de treball, s'ha de fer amb els continguts de les avaluacions de riscos, de forma escrita a cada treballador/a, per cada empresari/ària i ha de ser contrastada per la representació sindical. Es durà a terme durant la jornada laboral i, en qualsevol cas, en hores de treball

Els acords assolits entre empresa i delegats/des de prevenció o comitès de seguretat i salut, s'han de publicar i/o distribuir en format físic o digital. Així mateix, les esmentades representacions, conjuntament i de forma consensuada, poden tractar sobre la conveniència de fer alguna assemblea informativa per al personal de l'empresa si ho troben convenient.

Formació: L'empresa ha de garantir la formació teòrica i pràctica presencial per als/les treballadors/es en relació amb les tasques que ha de desenvolupar i els factors específics de riscos, partint de l'avaluació de riscos.

En el compliment del deure legal de prevenció, la formació ha de fer-se, sempre que sigui possible, dins la jornada de treball, si no pot ser, en altres hores, però amb el descompte del temps invertit en l'activitat formativa. Aquesta formació es s'ha de consultar prèviament amb els/les delegats/des de prevenció, i informar de les categories professionals que rebin aquesta formació. La formació ha d'estar centrada específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. La formació l'ha de dur a terme l'empresa mitjançant mitjans propis o concertant-la amb serveis externs, i el cost no pot recaure en cap cas sobre els treballadors i treballadores.

4. Mesures d'emergència. Tots els centres de treball han de tenir un pla d'emergència actualitzat que inclogui el pla d'evacuació, d'acord amb el Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball. El pla d'autoprotecció s'ha d'inspirar, al marge del Reial decret esmentat anteriorment, en la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE de 25 de gener) sobre protecció civil, així com la normativa de desenvolupament posterior. Aquest pla d'emergència i evacuació s'ha de traslladar als treballadors i treballadores, i ha de permetre que hi participin i els ha d'informar sobre les possibles situacions que han de tenir en compte i les mesures adoptades, en especial les destinades a primers auxilis, lluita contra el foc i evacuació de tot el personal i els usuaris.

Així mateix, tal com estableixen les disposicions legals enumerades, s'ha de revisar i modificar tant en funció de la seva eficàcia com quan es canviïn o alterin algun dels llocs de treball.

#### **Article 49. Vigilància de la salut**

L'empresa ha d garantir als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció de l'avaluació dels riscos inherents al treball i ha d'establir els protocols mèdics específics publicats per les administracions competents, així com qualsevol altra legislació vigent en els diferents àmbits d'aplicació, amb la participació dels serveis de prevenció.

Cal optar per fer aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties als treballadors i treballadores i que siguin proporcionals al risc, tal com recull l'art.22 de la LPRL 31/95. S'han de dur a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

Els reconeixements mèdics s'han de fer dins l'horari laboral o amb compensació del temps dedicat. El cost dels reconeixements mai no pot recaure en el treballador, incloses les despeses de desplaçaments.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o treballadora hi doni el consentiment. D'aquest caràcter voluntari només se n'exceptuaran els supòsits recollits en l'art.37.3.b del RD 39/97. L'empresa ha d'oferir la vacunació d'hepatitis B als seus treballadors/es.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal s'ha de limitar al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut s'han de comunicar als treballadors i treballadores afectats. No obstant això, l'empresari o empresària i les persones o els òrgans



amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treball amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva, i no podran ser utilitzats amb finalitats discriminatòries en perjudici del/de la treballador/a.

Els empresaris es comprometen a sol·licitar a les mútues amb les quals tenguin contractades les contingències d'origen professional que siguin reconegudes com aaccidents de treball les patologies desenvolupades o adquirides en l'acompliment del seu treball ja siguin físiques o psicològiques, com ara malalties infectocontagioses, patologies otorrinolaringològiques i danys musculoesquelètics, ansietat o depressió relacionades amb el context professional, derivats del contacte amb usuaris.

La informació estadística de vigilància a la salut s'ha de proporcionar als delegats/des de prevenció, i les baixes per aquesta raó s'han d'analitzar per les dues parts en els comitès de seguretat i salut.

#### **Article 50. Situació de maternitat**

1. L'avaluació dels riscos de l'empresa segons l'art. 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o lactància, a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores, del fetus o del fill, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari/ària ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les mesures han d'incloure, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treballa torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o quan, malgrat aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada, el fetus o fill, i així ho certifiquin els serveis mèdics de les mútues, amb l'informe del metge del Sistema Nacional de Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta treballadora haurà d'ocupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat.

L'empresari/ària ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors i treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de risc. El canvi de lloc o funció s'ha de fer de conformitat amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional, i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

3. Si el canvi de lloc no fos tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1, 2 i 3 d'aquest article serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifica el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. L'empresa té l'obligació d'iniciar el tràmit de la prestació per risc en l'embaràs de les treballadores que exerceixin les seves funcions en contacte directe amb els menors, els joves o les seves famílies en el moment que la treballadora comuniqui aquesta situació.

#### **Article 51. Protecció de treballadors i treballadores especialment sensibles a determinats riscos**

L'empresa, de conformitat amb l'article 25 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, ha de garantir de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les pròpies característiques personals o estat biològic conegut o psicològic, siguin especialment sensibles als possibles riscos derivats del treball. Per això, s'han de tenir en compte les característiques personals en les avaluacions de riscos i, en funció d'aquestes característiques, s'han d'adoptar les mesures preventives i de protecció necessàries.

Els treballadors i treballadores no poden ser col·locats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les característiques personals, discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconegudes, podrien posar en perill o causar danys, posar-se en situació de risc a si mateix, als altres treballadors/es o altres persones relacionades amb l'empresa, centre o entitat, o en general, quan es trobin, manifestament, en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

En el cas de treballadors/es amb discapacitat reconeguda, se'ls farà una avaluació de riscos específica i personal, en correlació amb el departament de vigilància de la salut del servei de prevenció, i s'adequarà el lloc de treball a les característiques del/de la treballador/a.

Si per motius de salut, edat o incapacitació professional el/la treballador/a necessita ser ressituat o les seves funcions adaptades, l'empresa ha de procurar un canvi de funcions en un lloc vacant que ho permeti, i n'ha de respectar la categoria i el sou.



## Article 52. Delegats i delegades de prevenció

Els centres i el personal afectat per aquest conveni han de complir les disposicions sobre seguretat i salut laboral de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el RD del reglament dels serveis de prevenció i la normativa que la desplega.

Per a això s'han de nomenar els/les delegats/des de prevenció i els comitès de seguretat i salut en els àmbits que la llei estableix. Els delegats o delegades de personal o comitès d'empresa els poden nomenar

El crèdit horari dels/les delegats/des de prevenció ha de ser el que correspongui com a representants dels treballadors i treballadores en aquesta matèria específica, de conformitat amb el que preveu l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

A més, han de gaudir del temps necessari per al desenvolupament de les següents cometes:

- El corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut laboral i de la seva preparació.
- El corresponent a reunions convocades per l'empresari/ària en matèria de prevenció de riscos.
- El destinat per acompanyar els tècnics en les visites i en les avaluacions de caràcter preventiu.
- El destinat per acompanyar la inspecció de treball seguretat social en les visites al centre de treball.
- El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors i treballadores.
- El destinat a la seva formació obligatòria en matèria de prevenció.

Als delegats i delegades de prevenció els serà d'aplicació el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors quant al sigil professional, el respecte de les informacions a què tinguin accés com a conseqüència de la seva actuació en l'empresa.

## Article 53. Òrgan paritari sectorial per a la promoció de la salut i seguretat en el treball sector de reforma juvenil i protecció de menors

Aquest òrgan serà constituït de conformitat amb l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (2015-2020) i de l'Estratègia Autònoma de Seguretat i Salut en el Treball (2016-2020), per enfortir el paper dels interlocutors socials i la implicació dels empresaris i dels treballadors i treballadores en la millora de la seguretat i salut en el treball.

Aquest òrgan paritari sectorial autònom ha de cercar línies d'actuació que afavoreixin la implicació dels empresaris i les empresàries i dels treballadors i treballadores, i els seus representants, en les activitats preventives en l'empresa, i afavorir, amb això, una gestió preventiva integrada.

Aquestes línies d'actuació han de tenir el doble objectiu de, d'una banda, promoure el compliment de les obligacions preventives empresarials i, de l'altra, facilitar l'exercici efectiu dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors i treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals, així com impulsar el compliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals i la seva cooperació amb l'empresari.

Per a això, les parts han decidit constituir un òrgan paritari sectorial autònom per a la promoció de la salut i seguretat en el treball en els termes i condicions que estableixen els articles següents:

- S'acorda la constitució d'un òrgan específic per a la promoció de la salut i seguretat en el treball de caràcter paritari i àmbit autònom al sector de reforma juvenil i protecció de menors, que ha de desenvolupar programes amb l'objectiu de divulgar i informar dels riscos professionals existents al sector, i també sobre els drets i les obligacions preventives de l'empresari/ària i dels treballadors i treballadores, i promourà accions preventives.
- Aquest òrgan ha d'assumir totes les competències previstes en l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball (2015-2020) i les disposicions de desenvolupament, en el seu cas, i ha de dur a terme les actuacions (accions, planificació, visites, projectes, informes, etc.) que siguin necessaris, i també una avaluació anual per analitzar els efectes preventius dels programes.
- L'òrgan es denomina «Òrgan Paritari Sectorial per a la Promoció de la Salut i Seguretat en el Treball en el Sector de Reforma Juvenil i Protecció de Menors». Les funcions de l'Òrgan Paritari Sectorial autònom són les següents:

- Divulgar i informar dels riscos professionals que hi ha en el sector de reforma juvenil i protecció de menors, així com dels drets i les obligacions preventives de l'empresari/ària i dels treballadors i treballadores en aquesta matèria.
- Proposar l'estratègia, els programes d'actuació i formular els plans a seguir per a la promoció de la seguretat i salut al sector.
- Establir programes formatius i continguts específics en matèria de prevenció de riscos dels treballadors i les treballadores del sector.
- Elaborar una memòria anual.
- Avalua anualment els efectes preventius dels programes i les actuacions que es duguin a terme.





- f) Fer el seguiment de l'accidentalitat laboral i elaboració d'estadístiques pròpies d'accidents.
- g) Organitzar i exercir el control general de visites a les empreses amb plantilles entre 6 i 50 treballadors/es que no tinguin representació dels treballadors i treballadores. Les actuacions o tasques a desenvolupar no han d'interferir en les dels serveis de prevenció (propis o externs) o d'altres entitats preventives que donin suport a les empreses.
- h) Fer propostes de solucions per disminuir l'accidentalitat.
- i) Obtenir del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, així com del govern autonòmic, el reconeixement oficial com a interlocutor social sectorial en matèria de seguretat i salut, tant en l'aspecte legislatiu com en el desenvolupament de plans i mesures formatives.
- j) Promoure que les empreses o entitats compleixin els requisits que preveu el Reial decret 404/2010, de 31 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

#### **Composició:**

1. L'Òrgan Paritari el formen els signants del present Conveni, i ha de tenir, almenys, un representant per cadascun d'aquests signants, i el nombre de components de la part social i el de la part patronal és el mateix.
2. En la primera reunió que es faci s'ha de designar un president i un secretari. Els càrrecs de president i secretari han de ser rotatius, cada any, i han de recaure alternativament en un representant de la patronal i en un representant de les organitzacions sindicals. Si la presidència recau durant un any en la patronal, la secretaria ha de ser de la part social, i al contrari, quan la presidència recaigui en la part social, la secretaria ha de ser de la part patronal.
3. Els representants, assenyalats en el paràgraf 1 de la composició, podran assistir a les reunions acompanyats dels assessors que considerin necessaris.

Nomenaments: els membres de l'Òrgan Paritari els han de designar les organitzacions a les quals representen, d'una part les diferents patronals signants del present conveni, i d'altra part, les diferents organitzacions sindicals signants del present conveni. Els membres han d'exercir el mandat de representació per un període de quatre anys, i poden ser reelegits per períodes d'igual durada, a excepció de la presidència i la secretaria, el mandat de les quals serà d'un any, segons el que s'ha previst anteriorment (punt 2 de la composició).

## **TÍTOL V**

### **Jornada, vacances i estructura retributiva**

#### **CAPÍTOL I**

##### **Jornada**

##### **Article 54. Garanties personals i garanties d'empresa en matèria de jornada**

Els treballadors i treballadores que, a l'entrada en vigor del present conveni, estiguin gaudint d'una jornada inferior a la que s'hi estableix, han de mantenir amb caràcter estrictament personal aquesta jornada com a garantia personal.

Si hi hagués anteriorment una jornada pactada, convinguda o d'obligat compliment, en l'àmbit del centre de treball o empresa que, abans de l'entrada en vigor del present conveni, donàs un còmput anual inferior, s'ha de mantenir aquesta jornada.

Aquesta menor jornada reconeguda com a garantia personal o mitjançant conveni col·lectiu o acord d'empresa, serà absorbible i compensable amb les futures reduccions de jornada que poguessin pactar-se en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

##### **Article 55. Jornada màxima i distribució horària**

Per als anys de vigència del present conveni s'estableix un còmput anual màxim de temps de treball efectiu de 1.650 hores. La distribució d'aquest còmput anual serà equivalent en la seva distribució setmanal a 37'5 hores.

##### **Article 56. Distribució irregular de la jornada**

Aquest conveni col·lectiu acorda la flexibilitat horària com l'ordenació flexible del temps de treball la seva concreció en l'empresa per a la millor adaptació a les necessitats de l'entitat, dels usuaris dels seus serveis i dels treballadors i treballadores que hi presten els seus serveis.

La distribució irregular de la jornada de treballes regula en aquest sector amb la finalitat d'evitar tant com sigui possible les hores extraordinàries, per la qual cosa l'empresa i la representació legal dels treballadors/es han de vetlar pel compliment d'aquest objectiu i per la





reducció de les hores extraordinàries.

El nombre d'hores per a la seva distribució irregular al llarg de l'any es fixa en un cinc per cent de la jornada anual màxima establerta en el present conveni.

El nombre d'hores de treball efectiu de distribució irregular s'ha de concretar en cada empresa o centre de treball segons les necessitats organitzatives i de serveis, i s'ha de comunicar a la representació legal dels treballadors i treballadores i al personal afectat amb un mínim de cinc dies d'antelació, indicant dia i hora d'inici de la jornada irregular, d'acord amb la legislació vigent.

En aquests supòsits la jornada setmanal no podrà excedir de quaranta-cinc hores. La distribució irregular de la jornada ha de respectar els períodes mínims de

descans diari i setmanal prevists a l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

#### **Article 57. Adaptació de jornada en període estival**

Atenent les necessitats del servei, les característiques del centre de treball i les funcions concretes dels llocs de treball, durant el marc temporal comprès entre el 23 de juny i el 15 de setembre de cada any, la direcció de l'empresa podrà fer, després de consulta i previ informe dels representants legals dels treballadors i treballadores, una acomodació de la jornada partida a jornada contínua.

Se n'exceptuen expressament aquells centres de treball que per les característiques necessiten l'organització del treballen jornada partida.

#### **Article 58. Descans setmanal i pausa en la jornada diària**

Per les característiques d'aquest sector, l'activitat es desenvoluparà de dilluns a diumenge. Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat mínim de 48 hores de descans. També es s'han de respectar les dotze hores de descans entre jornades consecutives. Aquest descans es gaudirà preferentment en dissabte i diumenge.

Si malgrat això, i en consideració a les característiques del lloc de treball, no fos possible el descans setmanal, s'ha de compensar amb altres dies que es podran acumular en períodes superiors al setmanal.

Les pauses legals durant la jornada de treballs s'han de computar com a treball efectiu.

Per cada vuit hores de feina es gaudirà d'una pausa de 20 minuts en la jornada diària computables com a treball efectiu. Aquesta pausa no podrà afectar la bona marxa dels serveis i s'ha de gaudir mitjançant acord entre l'entitat o empresa i els representants dels treballadors per garantir les necessitats del centre de treball.

En el cas que hi hagi torns rotatius, el/la treballador/a podrà sol·licitar el canvi de l'ordre dels seus torns de treball, si el permuta amb un altre treballador o treballadora del seu mateix lloc de feina i ho comunica prèviament per escrit a la direcció del centre. Aquesta comunicació no es pot presentar abans de 30 dies d'antelació i amb un mínim de 72 hores. No hi ha d'haver arbitrariedad en la concessió dels canvis de torn per part de les entitats i es s'ha de garantir l'aplicació uniforme, per a tots els/les treballadors/es, dels mateixos principis organitzatius.

## **CAPÍTOL II**

### **Vacances**

#### **Article 59. Vacances**

Tot el personal afectat per aquest conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals de vint-i-quatre dies feiners. En tot cas, a tot el personal se li ha de garantir un mínim de deu dies laborals continuats en el període estival comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. La fixació del període de vacances s'ha d'establir al calendari laboral de cada empresa o centre de treball.

El personal que cessi durant l'any tindrà dret a gaudir de la part proporcional de vacances o a la compensació econòmica que li correspongui.

En cas de conflicte, s'han de tenir en compte els següents criteris si hi ha coincidència de períodes de vacances sol·licitats: 1r treballadors/es amb menors que visquin en el nucli familiar que estiguin en edat escolar, sempre que es pretengui la coincidència amb el període de vacances escolar. 2n treballadors/es que tinguin reconeguda una antiguitat major en l'empresa o entitat. Els anys parells s'ha d'aplicar el primer criteri, i els anys senars, el segon.





#### **Article 60. Coincidència de vacances i incapacitat temporal o permís de maternitat**

Quan el període de vacances fixades en el calendari laboral intern coincideixi amb una situació d'incapacitat temporal o permís de maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en unes dates diferents a les de la d'incapacitat temporal o, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

Aquesta possibilitat s'ha de tenir en compte respecte dels supòsits en què legalment, en cada moment, la legislació vigent prevegi el dret de gaudi en una altra data.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als articles 48 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li pertoqui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti el treballador/a poder gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el/la treballador/a podrà fer-ho en acabar el període d'incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de devuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

#### **Article 61. Fixació del calendari laboral**

L'empresa ha d'elaborar en el primer trimestre de l'any, després d'una consulta i amb informe previ dels representants legals dels treballadors i les treballadores, un calendari laboral intern en cada centre que prevegi el següent:

Dies feiners i dies festius. Descans setmanal.

Horaris laborables i torns de treball, en el seu cas.

Vacances.

El calendari laboral s'ha d'exposar en un lloc visible a cada centre de treball.

La modificació de la planificació dels serveis s'ha de negociar amb els representants dels treballadors/es.

La representació sindical de cada empresa ha de negociar l'horari de torns del personal amb la representació de l'entitat per a l'any entrant. Les modificacions d'aquest horari s'han de tornar a negociar.

### **CAPÍTOL III**

#### **Estructura retributiva**

#### **Article 62. Salari**

Els salaris del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni estaran constituïts per:

- a) Salari base.
- b) Antiguitat.
- c) Complement específic.
- d) Complementes de responsabilitat o lloc de treball.
- e) Complementes de nocturnitat, festivitat, treball per torns i treball diürn de l'auxiliar educatiu.

S'entén com a salari mensual la suma dels apartats a) salari base, c) complement específic, quan escaigui en funció del lloc, i d) complement de responsabilitat o lloc de treball, quan escaigui en funció del lloc. A aquesta quantitat se li ha de sumar l'apartat b) antiguitat, si és el cas, així com els complementes recollits en l'apartat i) complementes de nocturnitat, festivitat, treball per torns i treball diürn de l'auxiliar educatiu, quan escaigui en funció del lloc.

Mitjançant negociació col·lectiva en l'àmbit de l'empresa es podrà adaptar l'estructura retributiva que aquest article estableix, que ha de contenir les retribucions complementàries més adequades al desenvolupament de cada activitat.



El pagament del salari s'ha de fer per mesos vençuts, dins els cinc primers dies del mes següent. S'ha d'abonar en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o una altra modalitat.

A l'annex 1 que s'acompanya al present conveni s'estableixen les taules salarials per als anys 2019, 2020, 2021 i 2022, amb les respectives revaloracions.

#### **Article 63. Salari base**

És la part de les retribucions dels treballadors i treballadores fixada per a la jornada efectiva de treball pactada en aquest conveni. Es percep en catorze pagues i per quanties úniques per a cada un dels grups professionals, tal com estableix l'annex 1 d'aquest conveni col·lectiu.

#### **Article 64. Antiguitat**

El complement salarial d'antiguitat s'ha de compensar a partir de l'1 de gener de 2019 amb un dia de vacances anual per cada trienni que tengui reconegut el treballador/a a 31 de desembre de cada any, fins a un màxim de vuit triennis. No obstant això, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors/es de l'empresa, cada entitat podrà decidir si el retribueix econòmicament pagant 7,5 hores anuals al preu d'hora ordinària.

#### **Article 65. Complement de nocturnitat**

Aquest complement salarial, no consolidable i de pagament mensual, remunera el treballador o treballadora i ha de tenir una compensació econòmica del 10 % sobre el salari base i complement específic.

#### **Article 66. Complement de festivitats**

Qualsevol treballador o treballadora que desenvolupi la seva activitat laboral en els dies festius previstos a l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors ha de percebre una compensació equivalent al 10 % sobre el salari base i complement específic.

#### **Article 67. Complement per correterns**

Aquest complement salarial, no consolidable, remunera el treball habitual que fan els treballadors/es la jornada de treball dels quals no es desenvolupa en un torn i horari fixos.

Se n'exclouen els canvis d'horari com a horari flexible d'acord amb l'article 56 del present conveni per reorganització del Servei. Es percebrà en 12 pagues i serà el mateix per a qualsevol categoria laboral. La quantia és la que figura en les taules salarials.

#### **Article 68. Complement per treball diürn del treballador/a del grup 2**

Es considera treball diürn aquell que es du a terme entre les 6 h i les 22 h. El treballador/a del grup 2 que faci un 50 % o més de la seva jornada en horari diürn ha de rebre aquest complement salarial no consolidable. S'ha de percebre en 12 pagues. La quantia és la que figura a les taules salarials.

#### **Article 69. Complement específic**

En aquest article s'aplicarà el que preveu el conveni estatal vigent.

#### **Article 70. Complement per responsabilitat o lloc de treball**

1. Els treballadors i treballadores a qui l'empresa els encomani funcions d'especial responsabilitat o funcions especials pel seu lloc de treball dins el centre, han de percebre els següents complements segons el que estableix la taula salarial.

Aquestes quantitats s'han de percebre en catorze mensualitats.

2. El complement per responsabilitat o lloc de treball no tindrà caràcter consolidable, i es deixarà de percebre quan l'interessat cessi per qualsevol causa i ja no el dugui a terme.

3. Durant el temps en què s'exerceixin aquestes funcions, l'interessat mantindrà la totalitat dels drets professionals i laborals del grup professional a què pertany.

4. Els treballadors i treballadores que a l'entrada en vigor del conveni estiguin exercint funcions d'especial responsabilitat o funcions especials pel seu lloc de treball i percebin alguna quantitat retributiva per aquest fet, aquesta absorbirà el complement salarial regulat en aquest article; si l'esmentat complement és superior a l'establert en el número 1 d'aquest article, la diferència la continuaran percebent com a complement



personal mentre exerceixi el càrrec.

5. Es defineixen els següents complements per responsabilitat o lloc de treball:

5.1) Complement de postgrau: aquest complement remunera el lloc de treball que du a terme personal del grup professional 1 que fa funcions i tasques per les quals, legal o contractualment, s'exigeixen estudis de postgrau.

5.2) Complement de director/a: aquest complement remunera el lloc de treball que fa el personal del grup professional 1 encarregat de tasques que requereixen màxims nivells de complexitat i autonomia.

Descripció de les funcions del director o gerent:

Té el nivell més alt i assumeix els objectius globals en l'empresa o entitat, se'n responsabilitza, i planifica, organitza i dirigeix el conjunt dels departaments i els programes. Té entre les seves funcions l'anàlisi, la planificació, l'organització, l'execució i el control de les activitats que s'han de fer, i també assumeix, entre d'altres, les funcions següents:

- a) Vetlar pel compliment de la legislació vigent i de les normes previstes en l'àmbit d'aplicació del present conveni.
- b) Assumir les responsabilitats del lloc de direcció.
- c) Representar l'entitat davant l'administració.
- d) Dirigir l'administració de l'entitat i gestionar-ne el pressupost.
- i) Gestionar els recursos humans i materials dels centres de treball.
- f) Complir i fer complir les directrius dels manuals, protocols, normes o altres documents en matèria de protecció de menors.
- g) Dirigir, organitzar i avaluar de manera contínua els recursos dels centres dependents, i procurar la consecució de la seva missió i objectius de manera eficaç i sempre ajustant-se als principis de legalitat, agilitat administrativa i transparència.
- h) Qualsevol altra que li puguin encomanar els òrgans directius de l'entitat.

5.3) Complement per coordinador/a: aquest complement remunera el lloc de treball que fa el personal del grup professional 1 encarregat d'àrees concretes de l'entitat; gestiona els recursos necessaris, tant en el disseny com en el seguiment i l'elaboració de projectes de l'empresa. És qui, complint els requisits de formació o experiència exigibles, té al seu càrrec la coordinació d'una àrea funcional o estratègica de l'empresa o entitat.

Descripció de les funcions del personal de coordinació:

- a) Dur a terme i gestionar els programes, elaborar memòries, gestionar els pressuposts i els recursos humans adscrits i dur a terme les relacions de gestió amb l'Administració pública, amb un alt grau d'autonomia.
- b) Supervisar els professionals dels diferents centres de treball o unitats de servei i els projectes de l'àrea assignada, en el marc pedagògic o de gestió que hagi establert l'empresa i/o entitat.
- c) Fer el seguiment de contactes amb l'Administració i amb les diferents entitats, organitzar reunions, i controlar i gestionar el material.

#### **Article 71. Plus de residència i insularitat**

Tot el personal tindrà dret al plus de residència i insularitat quan resideixi a les Illes Balears. La quantia l'han de pactar les parts legitimades en l'àmbit autonòmic.

El plus de residència i insularitat resta condicionat al pagament per part de l'administració pública corresponent, sense que l'empresa hagi d'abonar cap quantitat per aquest concepte.

#### **Article 72. Plus per tutorització de pràctiques**

En el cas que l'entitat cobri per tutoritzar les pràctiques de diferents alumnes, aquesta remuneració es destinarà i es repartirà entre tots els treballadors/es que exerceixin les funcions de tutor/a de pràctiques en l'any natural.

#### **Article 73. Pagues extraordinàries**

Els treballadors i treballadores compresos en l'àmbit d'aplicació del present conveni percebran dues gratificacions extraordinàries, equivalents cada una a una mensualitat del salari base, complement específic, complement per responsabilitat o per lloc de treball, quan escaigui, i antiguitat. S'han de fer efectives abans del 30 de juny i del 20 de desembre.

El personal que cessi o ingressi en l'empresa, centre o entitat en el transcurs de l'any tindrà dret a percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries que li correspongui.

La quantia de les pagues extraordinàries es podrà prorratejar en dotze pagues.

#### **Article 74. Hores extraordinàries**

Ambdues parts, atesa la situació general d'ocupació i per promoure les polítiques de foment de noves contractacions, acorden la no realització d'hores extraordinàries, tret de situacions de força major o d'emergència.

En el cas que sigui necessari fer hores extraordinàries, s'han de compensar, com a criteri general i preferent, mitjançant l'atorgament de descansos o, per mutu acord entre les parts, mitjançant la retribució econòmica, amb la compensació equivalent a l'hora ordinària corresponent. El valor de l'hora ordinària es calcula amb la fórmula següent: salari base anual, més el complement específic, més complement per responsabilitat o lloc de treball, si n'hi ha, més complement per treball diürn del grup 2, si n'hi ha, per catorze, dividit per la jornada anual del treballador o treballadora.

#### **Article 75. Cobrament durant el període d'incapacitat temporal**

1. Quan la incapacitat temporal sigui conseqüència d'una malaltia professional o accident laboral, el treballador o treballadora percebrà com a complement salarial, per compte de l'empresari/ària, la diferència que hi hagi des de la quantia del subsidi fins al 100 % de la retribució mensual anterior a la baixa per incapacitat temporal.

2. En els supòsits d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, els treballadors i treballadores tindran dret a cobrar des del quart dia de la baixa el 100 % del salari mensual reconegut a cada treballador/a.

Durant els tres primers dies es complementarà la prestació amb un 50 % de la base de contingències comunes del mes anterior al del fet causant.

L'aplicació d'aquests complements només es durà terme si prèviament s'ha justificat degudament la situació d'incapacitat temporal amb el corresponent informe de baixa mèdica o d'accident i els successius informes de confirmació.

### **CAPÍTOL IV**

#### **Despeses i d'altres**

##### **Article 76. Despeses**

En els casos en els quals l'empresa no doni al treballador/a directament allotjament, manutenció i mitjans de desplaçament generats per raons laborals, l'empresa ha d'abonar l'import de les despeses que es generin. L'acreditació implica la presentació de factures.

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

Mitja dieta: 20 euros.

Dieta completa sense pernoctar: 45 euros.

Dieta completa pernoctant: 80 euros.

##### **Article 77. Despeses per ús de vehicle propi**

El personal que, voluntàriament, en el desenvolupament del seu treball i a sol·licitud expressa de la direcció o coordinació del centre, empresa o entitat, utilitzi el vehicle propi, ha de percebre la quantitat de 0,19 euros/km. Les quantitats a cobrar s'acumularan per períodes mensuals i es faran efectives al final de cada mes.

S'han d'abonar les despeses d'utilització d'aparcament, peatge d'autopista i la resta de despeses derivades del desplaçament, prèviament i explícitament encomanades per l'empresa. Per poder-les cobrar, serà necessari que es justifiquin aquestes despeses.

##### **Article 78. Indemnitzacions per ús de vehicle propi**

Quan l'empresa requereixi expressament la utilització de vehicle propi en horari laboral, si es produeix un accident i l'assegurança no en cobreix la reparació, s'ha de pagar com a indemnització la meitat del cost d'aquesta reparació. Si el desperfecte del vehicle (o altres objectes personals) el produeix un usuari, s'ha de pagar en la seva totalitat.



Quan el professional decideixi no arreglar el seu vehicle sinó comprar-ne un altre (només en aquest cas) es pagarà la meitat del cost de la possible reparació.

El cost màxim de qualsevol indemnització per aquest concepte serà de 3.000 euros.

## CAPÍTOL V

### Noves tecnologies, Internet i correu electrònic

#### Article 79. Principis generals sobre Internet i les noves tecnologies

La utilització de correu electrònic i Internet, així com la de la resta d'eines i mitjans tècnics que l'empresa posi a disposició dels treballadors i treballadores, s'ha d'ajustar al que preveu aquest conveni col·lectiu, així com a la reglamentació vigent.

Aquesta regulació ha de partir de dues premisses fonamentals: en primer lloc, el legítim dret de l'empresa de controlar l'ús adequat de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició del treballador/a perquè dugui a terme la seva activitat; i, en segon lloc, s'ha de salvaguardar el dret a la intimitat del treballador/a. Aquesta utilització ha de ser sempre per motius laborals.

#### Article 80. Utilització del correu electrònic i Internet pels treballadors i treballadores

Els treballadors i treballadores podran utilitzar el correu electrònic, la intranet i Internet amb llibertat i en el sentit més ampli possible, per a l'acompliment de les activitats del seu lloc de treball.

Sempre que els treballadors i treballadores necessitin fer un ús d'aquests mitjans que excedeixi de l'habitual, tinguin o no relació amb l'acompliment professional, han d'utilitzar les vies adequades d'acord amb el seu superior immediat, per no causar danys en el desenvolupament normal de les comunicacions i en el funcionament de la xarxa interna.

No es permet la tramesa de missatges o imatges de material ofensiu, inapropiat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere, edat, sexe, discapacitat, o aquells que promoguin l'assetjament sexual, moral o laboral, així com la utilització de la xarxa per a jocs d'atzar, sortejos, subhastes, descàrrega de vídeo, àudio, etc., no relacionats amb l'activitat professional.

Quan hi hagi evidències d'ús il·lícit o abús d'aquests mitjans per part d'un treballador o treballadora, l'entitat n'ha de fer les comprovacions oportunes i, si és necessari, ha de dur a terme una auditoria a l'ordinador del treballador/a o en els sistemes que ofereixen el servei, en l'horari laboral, en presència del treballador/a i/o d'algun representant unitari o sindical si el treballador/a així ho desitja, i sempre amb respecte a la dignitat i intimitat d'aquest treballador/a.

#### Article 81. Ús del telèfon personal

En cap cas no es podrà obligar els/les treballadors/es a utilitzar el seu telèfon personal per a finalitats laborals.

## TÍTOL VI

### Llicències i excedències

## CAPÍTOL I

### Llicències

#### Article 82. Comunicació de les llicències denegades

La denegació de les llicències que es detallen a continuació s'ha de fer per escrit, i indicant-hi el motiu, en un termini màxim de 15 dies naturals des que s'hagin sol·licitat.

#### Article 83. Llicències retribuïdes.

1. Els treballadors i treballadores, previ avís i justificació, tret de cas d'urgència justificada, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració, i amb consideració de temps efectiu de treball per algun dels motius següents i pel temps que s'hi estableix:

- a) Quinze dies naturals en el cas de matrimoni o parella de fet inscrits en el registre civil corresponent.





- b) Fins a tres dies feiners en els casos de naixement o adopció de fill/a.
- c) Fins a tres dies feiners per malaltia greu, hospitalització, o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. En el supòsit que el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini s'ampliarà a quatre dies laborals. Podran ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, prèvia sol·licitud del treballador/a i sempre que ho permeti l'adequada organització i el bon funcionament del servei.
- d) Un dia natural per trasllat del domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- f) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al primer grau i germans/es de consanguinitat o afinitat.
- g) Per dur a terme funcions sindicals o de representació de personal, en els termes establerts legalment i en aquest conveni.
- h) Tres dies feiners d'assumptes propis al llarg de l'any natural, que només es podran denegar si se sol·liciten amb menys de 7 dies naturals d'antelació. En el cas dels centres residencials també serà motiu de denegació que dos o més treballadors/es d'un mateix centre de treball sol·licitin el mateix dia d'assumptes propis. En aquest cas, es concedirà a qui ho hagi sol·licitat amb més antelació.
- i) El temps necessari per assistir a consulta mèdica d'especialista del sistema sanitari públic o per acompanyar-hi un familiar de primer grau, sempre que no sigui possible la consulta fora d'horari laboral.
- j) El temps indispensable per presentar-se a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials de formació durant els dies que es duguin a terme.

2. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se de la feina amb dret a remuneració, per fer-se exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, previ avís a l'empresa, centre o entitat i justificació de la necessitat que es facin dins la jornada laboral

3. Quan es necessiti llicència de jornada completa i s'estigui treballant en període nocturn, el personal podrà optar a la nit anterior o posterior.

#### **Article 84. Llicències no retribuïdes**

1. El treballador o treballadora ha de sol·licitar poder-ne gaudir, per escrit i amb una antelació mínima de quinze dies, tret de casos d'urgent necessitat, i se li ha de concedir.

- a) El temps imprescindible per a l'assistència a l'enterrament de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat, que es pot ampliar per un màxim de tres dies quan sigui necessari un desplaçament fora de l'illa del centre de treball i d'un màxim de 5 dies quan sigui necessari un desplaçament a un altre país.
- b) Set dies naturals en el cas de separació o divorci.
- c) Quan un treballador/a del torn de nit tingui un examen el matí immediatament posterior a la seva jornada laboral tindrà dret a gaudir de llicència retribuïda durant aquella jornada, previ avís i posterior justificació. En els torns de matí i capvespre quan la durada de l'examen inclogui part dels dos torns, tindrà dret a llicència no retribuïda la jornada completa, previ avís i posterior justificació.
- d) Aquells treballadors/es les parelles dels quals s'hagin de fer exàmens prenatals o tècnics de preparació al part, previ avís a l'empresa o centre, la gaudiran dins la jornada laboral el temps que sigui indispensable.

#### **Article 85. Pauses i reducció de jornada de lactància**

Els treballadors/es tindran dret a una pausa d'una hora a la feina En el cas de part múltiple, tindrà una hora per cada fill. Aquesta pausa es podrà dividir en dues fraccions quan la destinin a la lactància del fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal de mitja hora.

Aquesta pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial la pot sol·licitar qualsevol dels cònjuges, si bé l'opció només la pot exercir un d'ells en el cas que els dos treballin.

Qui faci ús d'aquest dret podrà acumular les hores en un període de quinze dies naturals, les haurà de gaudir immediatament després del permís de maternitat, i n'haurà d'informar, per escrit l'empresa amb un termini de quinze dies d'antelació.

El contingut d'aquest article s'ha d'actualitzar en cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

#### **Article 86. Maternitat**

Les empreses, afectades per aquest conveni s'han d'atènyer al que regula la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral, la Llei orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones i normativa posterior que la desenvolupi.

Per part o per adopció (i el que prevegi la legislació vigent en els casos d'acolliment familiar), les treballadores tindran dret a setze setmanes retribuïdes i dues setmanes més per cada fill en el cas de part múltiple, distribuïdes a criteri de la interessada, sempre que sis setmanes siguin

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/146/1022058>





immediatament posteriors al part. En el cas que el pare i la mare treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, tret que en el moment que es faci efectiu la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

#### **Article 87. Embaràs en situació de risc**

Els serveis de prevenció de l'empresa han de valorar quins llocs de treball són considerats per a les treballadores embarassades com de risc per a la seva salut o la del fetus.

La treballadora que estigui embarassada n'ha d'informar l'empresa i presentar el certificat mèdic. En el cas que aquesta treballadora es trobi en un lloc de risc i l'empresa no pugui minimitzar-lo o bé oferir un lloc alternatiu no contraindicat i amb les mateixes condicions econòmiques, tornant al seu lloc una vegada que finalitzi la causa que va motivar el canvi, o no sigui organitzativament possible, la treballadora pot sol·licitar a la mútua de l'empresa o entitat la prestació de la Seguretat Social per risc durant l'embaràs (Reial decret 298/2009, de 6 de març). En qualsevol cas, la treballadora embarassada o en període de lactància no podrà fer activitats que suposin risc d'exposició als agents o condicions perjudicials en la seva situació.

La quantia de la prestació és el 100 % de la base reguladora, d'acord amb el que estableix la llei per a aquestes situacions.

#### **Article 88. Permís per paternitat**

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant cinc setmanes ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats.

El contingut d'aquest article s'ha d'actualitzar en cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

#### **Article 89. Cura de menors o familiars que no poden valer-se per si mateixos**

El personal que per raons de guarda tinguin al seu càrrec la cura d'algun menor de dotze anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té dret de reducció d'entre un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pot valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

Si dos o més treballadors/es del mateix centre generassin aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció de l'empresa pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador/a, dins la seva jornada i horari habituals, qui haurà de comunicar a l'empresari/a amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

El contingut d'aquest article s'ha d'actualitzar en cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

#### **Article 90. Cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu**

El personal té dret a la reducció de la seva jornada de treball per raons de cura del menor al seu càrrec afectat per càncer o una altra malaltia greu que requereixi ingrés hospitalari de llarga durada, durant el temps d'hospitalització i el tractament continuat de la malaltia, fet que ha d'acreditar amb l'informe del servei públic de salut o organisme administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent.

Serà requisit indispensable que el beneficiari redueixi la seva jornada de treball almenys, en un 50 % de la seva durada.

Es percebrà la prestació consistent en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora que està establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals i en proporció amb la reducció que experimenti la jornada de treball

Aquesta prestació s'extingirà quan, previ informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent, cessi la necessitat de cura directa, contínua i permanent del fill o del menor acollit pel beneficiari, o quan el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, les circumstàncies necessàries per tenir la condició de beneficiaris de la prestació, el dret a percebre-la només podrà ser reconegut a favor d'un d'ells.

La gestió i el pagament de la prestació econòmica correspondran a la mútua o, en el seu cas, a l'entitat gestora amb la qual l'empresa tenguí



concertada la cobertura dels riscos professionals.

El contingut d'aquest article s'ha d'actualitzar en cada moment de la seva aplicació segons la legislació vigent.

## CAPÍTOL II

### Excedències

#### Article 91. Excedència voluntària

1. El treballador o treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. La durada no serà tinguda en compte ni computarà a efectes d'antiguitat del treballador en l'empresa.

2. Tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys per atendre un familiar greument malalt, acreditat mèdicament, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat o semblant de fet legalment registrada. En aquests supòsits els anys que el treballador/a estigui en aquesta situació serà tingut en compte i computarà a l'efecte d'antiguitat.

3. Igualment tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. En aquests supòsits els anys que el treballador/a estigui en aquesta situació es tindran en compte i computaran a efectes d'antiguitat. Aquesta excedència es podrà gaudir de manera fraccionada.

4. Es podrà sol·licitar excedència voluntària d'una durada mínima d'un mes i màxima de sis mesos per a assumptes propis. La concessió de l'excedència estarà condicionada a les necessitats del servei, i caldrà fer la sol·licitud amb trenta dies d'antelació. El treballador o treballadora que s'aculli a aquesta excedència ha d'acreditar, almenys un any d'antiguitat en l'empresa i no podrà optar a una de nova fins que transcorrin tres anys de treball efectiu després d'haver esgotat l'anterior. Aquesta excedència té dret a reserva de lloc de treball i no computa a efectes d'antiguitat. Aquest supòsit no és prorrogable.

Les excedències voluntàries s'entendran concedides sense dret a cap retribució. Tindran dret a reserva de lloc de treball d'un any per als supòsits prevists en el punt 2 i punt 3.

S'han de sol·licitar sempre per escrit amb una antelació de, almenys, trenta dies a la data de l'inici, excepte en el supòsit previst en el punt 2, en el qual per causa demostrable poden ser concedides de manera immediata, i en el punt 3, que s'ha de sol·licitar amb una antelació de quinze dies.

En tots els casos en què el/la treballador/a sol·liciti una excedència voluntària, l'empresa ha de donar resposta a la sol·licitud en un termini màxim de 10 dies naturals.

#### Article 92. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat, i a la reincorporació automàtica al mateix lloc una vegada que hagi acabat. Es concedirà per:

- Per designació o elecció per a un càrrec públic o sindical.
- Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal, i per tot el temps que el treballador o treballadora romanguí en situació d'invalidesa provisional.
- Qualsevol altra que legalment s'estableixi.

#### Article 93. Reincorporació per fi d'excedència

Com a norma comuna a totes les situacions d'excedències previstes, si el treballador o treballadora vol incorporar-se a l'empresa, centre o entitat, després d'haver esgotat el període objecte d'excedència, l'ha de sol·licitar en el termini de trenta dies abans que acabi aquest període; en el cas que no demani la reincorporació, el treballador/a serà baixa en l'empresa.

El titular de l'empresa, centre o entitat ha de ratificar per escrit al treballador/a la data de reincorporació al seu lloc en el cas que la seva excedència tenguí dret de reserva de lloc de treball, o bé ha de comunicar al treballador/a l'excedència del qual no tenguí dret de reserva del lloc de treball, així com a la representació legal dels treballadors/es, l'existència o no de vacant similar o igual categoria.



En el cas que el treballador/a gaudeixi d'una excedència sol·licitada per un període inferior al màxim establert en aquest conveni per a cada cas, pot sol·licitar una única prorroga fins a esgotar l'excedència.

#### **Article 94. Violència de gènere**

Les empreses, centres o entitats afectades per aquest conveni s'atindran al que regula la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i a la normativa posterior que la desplegui.

#### **Article 95. Garanties en cas de privació de llibertat**

Al personal que sigui privat de llibertat, el temps que sigui, se l'ha de reintegrar al seu lloc de treball en el cas que la causa sigui sobreseguda o s'emeti sentència ferma absolutòria.

#### **Article 96. Adaptació de l'activitat laboral**

De mutu acord amb l'empresa, el treballador o treballadora a partir dels 55 anys pot acollir-se a la reducció de l'activitat laboral principal a la meitat de la jornada que s'estableix al conveni, i ha de completar la resta de la jornada amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació.

## **TÍTOL VII**

### **Millores socials i per la igualtat**

#### **Article 97. Millores socials i igualtat d'oportunitats**

##### **1. INTRODUCCIÓ**

De conformitat amb que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, d'ara endavant LOIEDH (títol IV, capítols I, II, III i IV), les empreses signants del present conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si és el cas acordar, amb la representació legal dels/les treballadors/es (d'ara endavant RLT) o els delegats/des sindicals legalment constituïts, en la forma que es determini en la legislació laboral i en el present conveni col·lectiu.

##### **2. COMISSIÓ D'IGUALTAT**

A) S'acorda constituir una Comissió d'Igualtat entre les parts signants del present conveni, integrada a la Comissió Paritària i que regularà, entre altres qüestions, les funcions, els objectius i els procediments d'actuació.

De les reunions s'ha d'estendre acta, que ha de recollir els temes tractats, els acords assolits, els documents presentats i la data de la següent reunió. En cas de desacord, s'han de fer constar a l'acta els posicionaments definitius de cada part. Així mateix, podran formar part d'aquesta Comissió d'Igualtat aquells/es assessors/es que les parts sol·licitin, els quals tindran veu però no tindran vot.

La Comissió d'Igualtat té com a finalitat principal l'elaboració i la negociació del Pla d'igualtat, vigilar perquè s'apliqui, interpretar-lo, i fer el seguiment i l'evolució tant dels acords prevists en el Pla d'igualtat, així com de les mesures d'igualtat entre dones i homes que s'elaborin i desenvolupin en les diferents empreses que es trobin en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

Aquesta Comissió tindrà, entre d'altres, les competències següents:

- a) Promoure i impulsar l'elaboració i la negociació del Pla d'igualtat, tant en la fase prèvia de diagnòstic com en les fases posteriors. Així mateix, ha de participar i intervenir en la realització dels informes relatius a l'avaluació del grau de compliment, implantació i desenvolupament del Pla esmentat.  
De la mateixa manera, ha de participar en la promoció, l'elaboració, el disseny, el desenvolupament i l'avaluació de les mesures d'igualtat que es duguin a terme en les empreses signants del present conveni.
- b) Poder donar resposta a consultes sobre dubtes d'interpretació o aplicació que puguin sorgir en les empreses en relació amb les disposicions sobre plans d'igualtat i mesures d'igualtat establertes ens articles posteriors.
- c) Fer el seguiment i l'avaluació de l'evolució dels plans d'igualtat i de les mesures d'igualtat acordats en les empreses del sector.
- d) Tenir la possibilitat d'elaborar o sol·licitar dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral bé per iniciativa pròpia, bé a instàncies de la Comissió Paritària.
- e) Fer mediació i intervenir si durant el procés de negociació i implantació del Pla d'igualtat, o de les mesures d'igualtat, sorgeixen problemes que alenteixen o paralitzen l'informe de diagnòstic o l'acord posterior a l'hora de dissenyar els objectius i les mesures que,



entre d'altres aspectes, ha de preveure el Pla d'igualtat. La mediació és el pas previ a la tramitació, en el seu cas, d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.

f) Elevar a la Comissió Paritària del Conveni l'inici i el resultat de les actuacions de mediació i intervenció del punt anterior. Aquesta comunicació s'ha de fer per fax o per correu electrònic.

g) Vigilar i avaluar les mesures previstes en el present conveni, així com fer possible la incorporació de noves actuacions que tinguin per objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i la conciliació de la vida personal familiar i laboral.

h) Registrar i inscriure en el Registre corresponent el pla d'igualtat aprovat per les parts. Se n'ha d'inscriure l'aprovació bé en el Registre de Convenis i/o en el Registre Públic de Plans d'igualtat que depèn de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria (Pla D'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2017-2020, línia d'actuació 2.6)

B) La Comissió d'Igualtat, un cop constituïda i en el termini màxim d'un mes des de la data de constitució, ha d'impulsar i promoure l'elaboració, i hi ha de participar de forma activa, del Pla d'igualtat, que ha de preveure les següents fases:

1. Diagnòstic de la situació: anàlisi detallada de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, durant la qual es fan activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, de debat intern i, finalment, de formulació de propostes que s'han d'integrar al Pla d'igualtat.

2. Fase de programació, que ha d'incloure, entre altres aspectes:

2.1. Àrees d'intervenció, les quals han de preveure com a mínim: l'accés a l'ocupació la comunicació i el llenguatge, la classificació professional, la promoció, la formació, la retribució, la salut laboral, la prevenció de l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe, i la conciliació laboral, personal i familiar.

2.2. Objectius.

2.3. Accions.

2.4. Assignació de recursos humans i materials.

2.5. Criteris d'avaluació.

2.6. Calendari establert per al desenvolupament de les accions.

3. Fase de desenvolupament, que consistirà en la ratificació per part de les parts legitimades per negociar, executar de les accions i comunicar-les.

4. Seguiment i avaluació: avaluació del grau de compliment del Pla i dels objectius assolits. S'han d'elaborar informes diaris i l'avaluació final.

### 3. PLANS D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat té com un dels pilars principals a l'hora de dur a terme els objectius la normativa existent. Els plans d'igualtat de les empreses són, tal com estableix l'article 46.1 de la LOIEDM, "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver fet un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les

estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la consecució dels objectius, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats".

Així mateix, l'article 45.2 de la LOIEDM especifica que "en les empreses de més de dos-cents cinquanta persones en plantilla (tenguin un o més centres de treball), les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior (vegeu la clàusula 1a), han de centrar-se en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat".

L'art. 45.3 assenyala que, així mateix, "sense perjudici del que disposa quant a l'obligatorietat del pla d'igualtat en aquelles empreses amb més de dues-cents cinquanta persones en plantilla, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan estigui establert al conveni col·lectiu que hi sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen".

L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta i negociació amb la representació legal de les treballadores i dels treballadors. Això no obstant, es considera recomanable la negociació i implantació de plans d'igualtat en totes les empreses, en què s'estableixin mesures d'acció positiva que garanteixin la correcció de les discriminacions. En aquest sentit, amb l'objectiu d'impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat en empreses no obligades, aquestes empreses podran acollir-se a les diferents mesures governamentals de foment creades amb aquest objectiu. En aquest sentit, és destacable l'Ordre SSI/1196/2013, per la qual s'estableixen les

bases reguladores per a la concessió de subvencions públiques destinades a la petita mitjana empresa i altres entitats per a l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat.

D'altra banda, en l'àmbit autonòmic és necessari destacar el Pla D'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2017-2020, elaborat pel Govern balear, Conselleria de Treball, Comerç i Indústria. Aquest Pla estableix com una de les línies i àrees preferents d'actuació impulsar l'efectiva igualtat de gènere en el treball: "Prioritat 2", en especial línies d'actuació 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 i 2.6. El Pla D'Ocupació desenvolupa en bona mesura el que preveu la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes (BOIB núm. 99, de 4 d'agost de 2016), en particular el capítol III i el capítol V.

#### **4. MESURES D'ACCIÓ POSITIVA**

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la LOIEDH, les accions positives són considerades com a instruments per assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per superar situacions de constatable desigualtat fàctica, que no han pogut ser corregides per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Aquestes mesures, pel caràcter excepcional, només poden ser aplicables si subsisteixen les esmentades situacions, i per respectar el dret a la igualtat i la no discriminació reconegut a l'article 14 de la Constitució, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser cap altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cada un dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

Per tant, en aquelles empreses que per les raons esmentades en paràgrafs anteriors (clàusula 3a), no elaborin i desenvolupin un pla d'igualtat, estaran obligades a establir una sèrie de mesures d'igualtat, amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Aquestes mesures han d'anar destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre d'altres.

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de l'elaboració, desenvolupament i avaluació de les mesures d'igualtat de tracte i oportunitats en el marc concret de les empreses que no elaborin un pla d'igualtat.

#### **5. PERSECUCIÓ LABORAL, SEXUAL I DE GÈNERE**

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu hi ha el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional, amb el reflex més immediat en els principis de respecte a la legalitat i respecte als drets humans que regulen l'activitat de totes les persones en l'exercici de les seves funcions, que obliga a observar un tracte adequat, respectuós i digne, i a garantir la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la intimitat personal i la igualtat.

La LPRL estableix que "totes les organitzacions laborals han de promoure la millora de les condicions de treball dels seus empleats/des i elevar-ne el nivell de protecció de la seguretat i salut, no només davant riscos que poden ocasionar menyscapse o mal físic, sinó també davant riscos produïts o afavorits per les condicions organitzatives que puguin originar deteriorament en la salut psíquica dels/de les treballadors/es: els riscos psíquics".

En aquest mateix sentit, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix que la igualtat és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, i institueix l'obligació de promoure condicions de treball que evitin les situacions de persecució, i també arbitrar procediments específics per prevenir-les i fer les denúncies o reclamacions que puguin formular aquelles persones que n'han estat objecte.

Les parts signants del present conveni consideren que les conductes contràries als principis enunciats, i, més concretament, aquelles identificades coma conductes de persecució, són inacceptables, per la qual cosa ha d'adoptar-se en tots els nivells un compromís mutu de col·laboració en la tolerància zero davant qualsevol tipus de persecució.

Per tant, es comprometen a promoure les condicions de treball que evitin la persecució laboral, sexual i de gènere, i a arbitrar procediments específics per prevenir-les.

Amb aquest objectiu s'ha de crear una comissió mixta formada per la representació empresarial i els sindicats CCOO, UGT i STEI, amb la finalitat de redactar un protocol consensuat de prevenció davant la persecució, l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit sectorial.

Aquest protocol tindrà per objectiu prevenir que es produeixi la persecució en l'entorn laboral i, si s'esdevé assegurar que es disposa dels procediments adequats per tractar el problema i evitar que es repeteixi. Amb aquestes mesures es pretén garantir en les empreses entorns laborals saludables i lliures de persecució, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la integritat i la dignitat en l'àmbit professional i personal.

Aquest protocol s'ha d'aplicar en totes les empreses afectades per aquest conveni que no disposin d'un de propi acordat, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors/es.



L'empresa i/o entitat i la representació legal dels treballadors i treballadores, en el seu cas, han de crear i mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i la llibertat sexual i personal del conjunt de persones que hi treballen, i a mantenir-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

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

S'entén per persecució moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors/es que menyspreen la dignitat personal, exercint una violència psicològica, de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps prolongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

#### **Article 98. Roba de feina**

Si l'empresa decideix que el personal ha d'anar uniformat, d'acord amb les seves funcions, ha de proporcionar al treballador/a roba de feina adequada a les característiques físiques i a la talla, dos uniformes a l'any, dos a l'hivern i dos a l'estiu, i sabates segons necessitat.

#### **Article 99. Manutenció**

El personal encarregat de la supervisió dels usuaris en horari de menjades tindrà dret a la manutenció al centre de treball, sense cap cost per al treballador o treballadora.

#### **Article 100. Assegurances de responsabilitat civil i accidents**

Totes les empreses afectades per aquest conveni han de tenir dues pòlisses d'assegurança que garanteixin les cobertures de responsabilitat civil i accidents de tot el personal afectat.

De l'esmentada pòlissa, l'empresa en serà contractant, prenedora i dipositària.

Les empreses afectades per aquest conveni hauran de tenir aquestes pòlisses en el termini de dos mesos, a partir de la publicació d'aquest conveni, i n'han de notificar als representants dels treballadors i treballadores els detalls i els procediments a seguir en cas de sinistres.

Ha d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, centre o entitat que figuri donat d'alta en el règim de la Seguretat Social mitjançant acreditació amb els butlletins de relació nominal de treballadors (RNT); i també nominalment tots els treballadors o treballadores en situació d'excedència forçosa.

S'estableixen amb les cobertures mínimes següents:

- Per a l'assegurança d'accidents:

- Àmbit de cobertura: 24 hores
- Capital assegurat en cas de mort: 6.000 euros.
- Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 12.000 euros.

- Per a l'assegurança de responsabilitat civil:

Capital assegurat per sinistre: 350.000 euros.

### **TÍTOL VIII**

#### **Drets sindicals**

#### **Article 101. Drets sindicals**

Els membres del comitè d'empresa i delegats/des de personal tenen, entre d'altres, els drets i les funcions següents:

- a) Ser informat de les sancions lleus, greus i molt greus imposades en el seu centre de treball.
- b) Conèixer trimestralment, almenys, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i les malalties professionals, i les conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els





mecanismes de prevenció que utilitzen.

c) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, d'ocupació així com la resta dels pactes, condicions i usos en vigor, i formular si és necessari les accions legals oportunes davant l'empresari/ària i els organismes o tribunals competents.

d) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treballen l'empresa, amb les particularitats previstes en la llei.

e) Els delegats/des de comitè i els delegats/des de personal, si escau, disposaran, per a la negociació col·lectiva, dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat compliment de la funció negociadora, durant el temps que durin les esmentades negociacions.

f) Cada centre de treball ha de tenir un o diversos taulers d'anuncis, prou grossos i ubicats en llocs accessibles per als treballadors i treballadores. És responsabilitat dels delegats/des de personal i membres del comitè d'empresa col·locar els avisos i les comunicacions que hagi de fer.

g) Cap treballador o treballadora no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació, i podrà expressar amb llibertat les seves impressions, així com publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball publicacions d'interès laboral o social.

Qualsevol treballador/a podrà ser elector/a o elegible per ocupar càrrecs sindicals, sempre que reuneixi els requisits que estableixen l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

En les empreses o centres de treball, sempre que les característiques ho permetin, s'ha de posar a disposició dels delegats/des de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin dur a terme l'activitat sindical i comunicar-se amb els treballadors i treballadores.

#### Article 102. Assemblees

Els/les delegats/des de personal, comitès d'empresa o centres de treball, o un nombre de treballadors i treballadores no inferior al 33 % de la plantilla, poden convocar reunions amb una antelació mínima de 48 hores, prèvia notificació per escrit a l'empresa, i han d'aportar els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que hagin d'assistir a l'assemblea. S'han d'acordar amb l'empresari/ària les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa, amb un màxim anual de 50 hores i un límit de 10 hores mensuals, que no es pot acumular d'un mes a l'altre. Tot això, d'acord amb el que preveu el capítol II d'Estatut dels treballadors.

#### Article 103. Acumulació d'hores sindicals

Per facilitar l'activitat sindical en l'empresa o en sector, les centrals sindicals amb dret a formar part de la taula negociadora del present conveni poden acumular les hores dels diferents representants del sector en la seva empresa, centre o entitat.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats han de comunicar a l'organització patronal corresponent el desig d'acumular les hores dels seus delegats i delegades.

Les organitzacions legítimes poden pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que corresponguin.

Mentre que no s'arribi a acords amb les administracions competents, l'import del salari i les càrregues socials dels permanents sindicals corresponen a les empreses, centres o entitats signants d'aquest conveni i que hi estan adherides, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores de l'esmentada empresa, centre o entitat que estiguin prevists en l'àmbit personal d'aquest conveni.

Els membres de comitès d'empreses o delegats/des sindicals poden acumular voluntàriament les hores sindicals que considerin necessàries i posar-les a disposició de la resta de membres de comitès d'empreses o delegats/des sindicals de la seva entitat.

Per facilitar l'activitat sindical es pot arribar a acords entre organitzacions sindicals i patronals amb representativitat al sector sobre l'acumulació d'hores sindicals dels delegats/des de les respectives organitzacions sindicals. En els esmentats acords, les dues parts n'han de fixar les condicions i el procediment.

#### Article 104. Seccions sindicals

Les organitzacions sindicals poden constituir seccions sindicals en l'àmbit de l'empresa.

Les seccions sindicals tenen de dret a:

- Disposar d'un tauler d'anuncis a cada centre de treball, per facilitar la informació que pugui interessar a l'afiliació i al personal.
- Disposar d'un local adequat per desenvolupar l'activitat sindical en les empreses amb més de 250 treballadors/es en el conjunt de les seves activitats empresarials.



Les seccions sindicals han d'estar representades per delegats/des sindicals elegits entre els afiliats i en el següent nombre: 1 delegat/a sindical en les empreses de 250 fins a 750 treballadors/es; dos en empreses de 751 a 2.000 treballadors/es; tres en empreses de 2001 a 5.000 treballadors/es; i quatre en empreses de 5.001 treballador/es o més.

Els delegats/des sindicals tenen les mateixes garanties legals i els mateixos drets que els establerts per als membres de comitès d'empresa; a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa; poden assistir a les reunions dels comitès i els òrgans interns de les empreses en matèria de seguretat i higiene; han de ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afecten el personal o els afiliats/des, especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests darrers, en els períodes de consulta dels procediments sobre mobilitat geogràfica, de modificació substancial de condicions de treball i inaplicació del règim salarial; a rebre i distribuir informació entre els treballadors/es; i a fer reunions i assemblees en els centres de treball, prèvia comunicació a l'empresari.

Les seccions sindicals estan legitimades per negociar als convenis col·lectius d'empresa, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats/des de personal.

## TÍTOL IX

### Règim disciplinari

#### Article 105. Règim disciplinari i graduació de faltes

Els treballadors i treballadores poden ser sancionats per l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents, sense perjudici de les possibles responsabilitats judicials que puguin derivar-se.

Són faltes totes les infraccions als deures establerts en la normativa laboral o qualsevol incompliment contractual, i es classifiquen com a lleus, greus i molt greus.

El personal de l'empresa/entitat pot ser sancionat en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de les faltes següents:

a) Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

1. Negligència en el compliment de les seves funcions, així com la indeguda utilització i conservació dels locals i materials al seu càrrec, tret que per la seva manifesta gravetat pugui ser considerada com a falta greu.
2. No comunicar amb la deguda antelació la falta d'un dia al treball per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de la comunicació.
3. Tres faltes de puntualitat sense justificació en el període de trenta dies naturals de fins a 10 minuts cada una.
4. La falta de consideració i respecte amb els superiors jeràrquics, companys i públic en general.
5. No notificar (lliurar o enviar l'informe de baixa i/o confirmació) en els tres dies naturals següents a l'expedició de la baixa corresponent d'incapacitat temporal, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
6. La falta de neteja personal quan pugui afectar la prestació del servei, i sempre que, prèviament, l'empresa li ho hagi advertit.
7. Negativa a fer-se el reconeixement mèdic quan les característiques del servei el requereixin, de conformitat a la Llei de prevenció de riscos laborals.
8. Fer canvis de torns entre companys/es i de dies sense autorització.

b) Faltes greus. Es qualificaran com a faltes greus les següents:

1. Imprudència, frau, desobediència en les funcions encomanades, o en qualsevol matèria de treball, inclosa la resistència i l'obstrucció als mètodes de racionalització del treball i mesures de seguretat i higiene. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva o pot derivar-se'n perjudici notori per a l'empresa/entitat, pot ser considerada com a falta molt greu.
2. Més de tres faltes de puntualitat sense justificació en un període de seixanta dies naturals de més de deu minuts cada una o una falta de trenta minuts o més.
3. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de seixanta dies naturals.
4. L'embriaguesa o toxicomania ocasional sempre que no causi cap perjudici als seus companys/as o al seu treball. En el cas contrari, es considera com a molt greu.
5. La negligència, imprudència o desídia greu en l'ús o la conservació del material al seu càrrec, o que origini una situació de desprotecció, abandonament, desatenció o creï una situació de risc per als usuaris/àries, atesos/es o companys/es de treball.
6. Realitzar, sense permís, activitats particulars durant la jornada de treball, així com fer servir eines de l'empresa/entitat per a usos propis.
7. L'abandonament del servei sense causa justificada, excepte en el supòsit que aquest abandonament pugui originar una situació de





desprotecció, abandonament, desatenció o pugui crear una situació de risc per als usuaris/àries atesos/es o companys/es de treball, que serà considerada falta molt greu.

8. Contravenir la normativa relativa al consum de tabac.

9. La reincidència en tres faltes lleus encara que siguin de diferent naturalesa, en un termini de seixanta dies naturals, si hi ha hagut notificació escrita.

10. L'omissió de dades o de la informació deguda d'acord amb el compliment de la normativa vigent i del centre.

11. La presentació extemporània de comunicats de baixa o confirmació el vuitè dia o successius des de la data de l'expedició, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa de força major.

12. Les ofenses verbals o físiques i els maltractaments físics, psíquics o morals als usuaris/àries, companys/es, o a qualsevol altra persona amb qui pugui relacionar-se en l'acompliment de les seves funcions.

13. La presentació extemporània de l'informe d'alta en les vint-i-quatre hores des de la data de l'expedició, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho per causa de força major.

c) Faltes molt greus. Es qualificaran coma faltes molt greus les següents:

1. Infringir el que estableix la Llei de protecció de dades.

2. Violar o revelar informació de reserva obligada, que produeixi greu perjudici per a l'empresa/entitat, usuaris/àries i/o companys/es de feina.

3. La transgressió de la bona fe contractual segons el que disposa l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

4. El frau, la deslleialtat notòria, l'abús de confiança en les gestions i funcions encomanades, la concurrència deslleial, el furt o robatori, tant als seus companys/es de feina com a l'empresa/entitat o a qualsevol altra persona, dins les dependències de l'empresa/entitat o durant la jornada laboral en qualsevol lloc, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.

5. Més de cinc faltes de puntualitat sense justificació, en un període de noranta dies naturals, de més de deu minuts cada una.

6. Permetre que fumin els menors del servei dins les instal·lacions.

7. Les agressions físiques als usuaris i a les persones que treballen en l'empresa o entitat, o als familiars que hi convisquin, al marge de les responsabilitats civils o penals que se'n derivin.

8. L'abús d'autoritat o extralimitació de facultats.

9. L'assetjament sexual, moral o laboral al marge de les responsabilitats civils o penals que se'n derivin.

10. L'acceptació de suborns econòmics o en espècie.

11. Les faltes injustificades a la feina durant tres dies o més en un període de trenta dies naturals.

12. La indisciplina, la desobediència o la negligència en el treball evidenciades de forma molt greu i notòriament perjudicial per a l'empresa/entitat.

13. La simulació de malaltia o accident o la prolongació de la baixa per malaltia o accident amb la finalitat de dur a terme qualsevol treball per compte propi o aliè.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball habitual o pactat, o l'absència notòria, brusca i/o puntual de rendiment que pugui provocar accidents greus per imprudència o negligència.

15. L'embriaguesa habitual i la toxicomania sempre que repercuteixin negativament en el treball.

16. Causar accidents greus per imprudència, negligència o desídia.

17. L'abandonament del servei sense causa justificada, que origini una situació de desprotecció, abandonament, desatenció o creï una situació de risc per als usuaris atesos o companys de feina.

18. L'ús indegut, o abús dels mitjans de comunicació i de producció de l'empresa o fundació, dins o fora de la jornada laboral, quan sigui contrari a les normes internes de l'empresa/entitat.

19. La reincidència en tres faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, comeses en un període de dotze mesos.

20. Traficar o consumir amb qualsevol tipus de drogues, alcohol o mercaderies a l'interior del centre de treball, al marge de les responsabilitats civils o penals que se'n derivin.

21. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures de seguretat i higiene en el treball, quan se'n derivin greus riscos o danys per al treballador/a i/o tercers.

#### **Article 106. Sancions**

Les sancions màximes que poden imposar-se als que incorrin en faltes seran alguna de les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació per escrit en la primera falta.

Suspensió d'ocupació sou de fins a dos dies, a partir de la segona falta.

2. Per faltes greus: amonestació per escrit en la primera falta.

Suspensió d'ocupació sou de tres a catorze dies, a partir de la segona falta.

3. Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació sou de quinze a 30 dies.

Acomiadament.



Les anotacions desfavorables que com a conseqüència de les sancions imposades es poden fer constar en els expedients personals, han de quedar cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o vuit mesos, segons es tracti de falta lleu, greu o molt greu.

#### **Article 107. Tramitació i prescripció**

Les sancions lleus, greus i molt greus s'han de comunicar motivadament per escrit a l'interessat/a perquè en tengui coneixement i en sàpiga l'abast, i s'ha de notificar al comitè d'empresa o delegats/des de personal i a la secció sindical a la qual pertanyi l'afectat/da si així ho sol·licita.

Per imposar sancions per faltes lleus, greus i molt greus és preceptiva la instrucció d'expedient sumari. L'entitat o empresa ha de nomenar, conjuntament amb la representació legal dels treballadors, la persona que faci la instrucció de l'expedient. Aquest expedient s'ha d'incoar, previ coneixement de la infracció, i s'ha de remetre a l'interessat/a el plec de càrrecs amb una exposició succinta dels fets constitutius de falta. D'aquest expedient es donarà trasllat, sempre que el treballador o treballadora així ho sol·liciti per escrit, al comitè d'empresa o delegats/des de personal i a la secció sindical a la qual pertanyi l'afectat/da, perquè les dues parts i en el termini de set dies puguin manifestar a l'empresa el que considerin convenient per aclarir els fets.

En el cas de faltes molt greus l'empresa pot imposar la sanció de manera cautelar, i se suspèn el termini de prescripció de la infracció mentre duri l'expedient sumari.

Transcorregut el termini de set dies i encara que el comitè, els delegats/des, la secció sindical o el treballador/a no hagin fet ús del dret que se li concedeix a formular al·legacions escrites, se li imposarà la sanció que es consideri oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i allò que estableix el present conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per imposar sancions greus i molt greus, quan es tracti de membres del comitè d'empresa, delegats/des de personal o delegats/des sindicals, tant si es troba en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara es troba en el període reglamentari de garanties.

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

#### **Article 108. Infraccions dels empresaris i empresàries**

S'ajustarà a allò que preveuen les disposicions legals vigents i, especialment, al que disposa el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions d'ordre social.

#### **Disposició transitòria primera**

Les organitzacions signants del present conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional han de garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com la no discriminació per qüestió de gènere, orientació sexual, raça, religió, ideologia política, exercici sindical, o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. S'ha de posar especial atenció quant als complimentes d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació

#### **Disposició transitòria segona**

Amb l'objectiu de millorar la qualitat del servei prestat, les parts signants d'aquest conveni col·lectiu es comprometen a impulsar la creació de taules tripartides en les quals participin les administracions públiques, les organitzacions sindicals signants i les organitzacions patronals més representatives. Aquestes taules tripartides han de fixar i vetllar pel compliment dels criteris generals dels serveis, i establir les ràtios necessàries entre usuaris/àries i treballadors/es per optimitzar el servei prestat.

#### **Disposició addicional primera**

Totes les parts negociadores d'aquest conveni es comprometen a continuar negociant la inclusió del concepte d'antiguitat (amb tot el que regula l'articulat, aplicació, nombre de triennis, quantitats, etc.), així com una pujada salarial anual superior al 2 % en cada un dels anys 2020, 2021 i 2022.

#### **Disposició addicional segona**

Totes les entitats que gestionen centres, programes o recursos als quals sigui aplicable el present conveni col·lectiu i que, al seu torn, aquesta gestió hagi estat obtinguda a través de concurs públic i posterior contracte amb l'Administració, regulat a l'empara de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, han de complir amb tot el que preceptua aquesta llei.

Per tant, segons allò que s'ha fixat en l'art. 35, és obligació de l'empresa contractista complir durant tot el període d'execució de contracte,

com a mínim, les normes i condicions fixades en el conveni col·lectiu d'aplicació. En aquest cas, el present Conveni col·lectiu.

D'altra banda, l'esmentada Llei 9/2017 estableix en l'art.100 que en els contractes en què el cost dels salaris de les persones emprades per executar-lo formin part del preu total del contracte, el pressupost base de licitació ha d'indicar de forma desglossada i amb desagregació de gènere i categoria professional els costos salarials estimats a partir del conveni laboral de referència; i en l'art. 211 afirma que l'impagament dels salaris o l'incompliment de les condicions establertes en el conveni col·lectiu és una causa de resolució del contracte. Això suposa que les condicions salarials del personal previst en la pròpia norma que es trobin adscrites a un contracte de serveis o de concessió de serveis amb una entitat del sector públic, han de preveure el que preceptuen tant la Llei de contractes del sector públic com l'Estatut dels treballadors.

### ANNEX I

#### Taules salarials

#### TAULA SALARIAL PER AL 2019

GRUP	SOU BASE ANUAL	COMPLEMENT DIRECCIÓ ANUAL	COMPLEMENT RESPONSABILITAT/COORDINACIÓ ANUAL	COMPLEMENT POSTGRAU ANUAL	TOTAL
GRUP 1	23.800,00				23.800,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE DIRECCIÓ	23.800,00	13.300,00			37.100,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE COORDINACIÓ	23.800,00		3.800,00		27.600,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE POSTGRAU	23.800,00			2.800,00	26.600,00
GRUP 2	18.800,00				18.800,00
GRUP 3	18.100,00				18.100,00
GRUP 4	17.550,00				17.550,00
<b>ALTRES COMPLEMENTES</b>					
	GRUP 1D	GRUP 2	REFORMA		
COMPLEMENT TREBALL NOCTURNS I FESTIUS PREU/HORA	1,44	1,14	10 % DE SALARI BASE MÉS COMPLEMENT ESPECÍFIC		
	GRUP 2				
COMPLEMENT ANUAL PER JORNADA +50 % DIÛRN	1.550,00				
	TOTS				
COMPLEMENT ANUAL CORRE'TORNS	1.400,00				
COMPLEMENT ESPECÍFIC PER A REFORMA JUVENIL EN MEDI OBERT I INTERNAMENT: S'APLICARÀ ALLÒ QUE ESTABLEIX EL CONVENI ESTATAL VIGENT					



**TAULA SALARIAL PER AL 2020 (pujada del 2 %)**

GRUP	SOU BASE ANUAL	COMPLEMENT DIRECCIÓ ANUAL	COMPLEMENT RESPONSABILITAT/COORDINACIÓ ANUAL	COMPLEMENT POSTGRAU ANUAL	TOTAL
GRUP 1	24.276,00				24.276,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE DIRECCIÓ	24.276,00	13.566,00			37.842,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE COORDINACIÓ	24.276,00		3.876,00		28.152,00
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE POSTGRAU	24.276,00			2.856,00	27.132,00
GRUPOU 2	19.176,00				19.176,00
GRUPOU 3	18.462,00				18.462,00
GRUP 4	17.901,00				17.901,00
<b>ALTRES COMPLEMENTES</b>					
	GRUP 1D	GRUP 2	REFORMA		
COMPLEMENT TREBALL NOCTURNS I FESTIUS PREU/HORA	1,47	1,16	10 % DE SALARI BASE MÉS COMPLEMENT ESPECÍFIC		
	GRUP 2				
COMPLEMENT ANUAL PER JORNADA +50 % DIÛRN	1.581,00				
	TOTS				
COMPLEMENT ANUAL CORRETURNS	1.428,00				
COMPLEMENT ESPECÍFIC PER A REFORMA JUVENIL EN MEDI OBERT I INTERNAMENT: S'APLICARÀ ALLÒ QUE ESTABLEIX EL CONVENI ESTATAL VIGENT					

**TAULA SALARIAL PER AL 2021(pujada del 2 %)**

GRUP	SOU BASE ANUAL	COMPLEMENT DIRECCIÓ ANUAL	COMPLEMENT RESPONSABILITAT/COORDINACIÓ ANUAL	COMPLEMENT POSTGRAU ANUAL	TOTAL
GRUP 1	24.761,52				24.761,52
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE DIRECCIÓ	24.761,52	13.837,32			38.598,84
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE COORDINACIÓ	24.761,52		3.953,52		28.715,04





GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE POSTGRAU	24.761,52			2.913,12	27.674,64
GRUP 2	19.559,52				19.559,52
GRUP 3	18.831,24				18.831,24
GRUP 4	18.259,02				18.259,02
<b>ALTRES COMPLEMENTES</b>					
	GRUP 1D	GRUP 2	REFORMA		
COMPLEMENT TREBALL NOCTURNS I FESTIUS PREU/HORA	1,5	1,19	10 % DE SALARI BASE MÉS COMPLEMENT ESPECÍFIC		
	GRUP 2				
COMPLEMENT ANUAL PER JORNADA +50 % DIÛRN	1.612,62				
	TOTS				
COMPLEMENT ANUAL CORRETOURNS	1.456,56				
COMPLEMENT ESPECÍFIC PER A REFORMA JUVENIL EN MEDI OBERT I INTERNAMENT: S'APLICARÀ ALLÒ QUE ESTABLEIX EL CONVENI ESTATAL VIGENT					

TAULA SALARIAL PER AL 2022 (pujada del 2 %)

GRUP	SOU BASE ANUAL	COMPLEMENT DIRECCIÓ ANUAL	COMPLEMENT RESPONSABILITAT/COORDINACIÓ ANUAL	COMPLEMENT POSTGRAU ANUAL	TOTAL
GRUP 1	25.256,75				25.256,75
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE DIRECCIÓ	25.256,75	14.114,07			39.370,82
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE COORDINACIÓ	25.256,75		4.032,59		29.289,34
GRUP 1 AMB COMPLEMENT DE POSTGRAU	25.256,75			2.971,38	28.228,13
GRUP 2	19.950,71				19.950,71
GRUP 3	19.207,86				19.207,86
GRUP 4	18.624,20				18.624,20
<b>ALTRES COMPLEMENTES</b>					
	GRUP 1D	GRUP 2	REFORMA		
COMPLEMENT TREBALL					





NOCTURNS I FESTIUS PREU/HORA	1,53	1,21	10 % DE SALARI BASE MÉS COMPLEMENT ESPECÍFIC	
	GRUP 2			
COMPLEMENT ANUAL PER JORNADA +50 % DIÛRN	1.644,87			
	TOTS			
COMPLEMENT ANUAL CORRETORNS	1.485,69			
	TOTS			
COMPLEMENT ANUAL CORRETORNS	1.485,69			
COMPLEMENT ESPECÍFIC PER A REFORMA JUVENIL EN MEDI OBERT I INTERNAMENT: S'APLICARÀ ALLÒ QUE ESTABLEIX EL CONVENI ESTATAL VIGENT				

**ANNEX II**

**Formulari de consulta a la Comissió Paritària del Conveni**

A la Comissió Paritària del I Conveni col·lectiu autònom de reforma juvenil i protecció de menors de les Illes Balears

Consultant: (Nom, adreça i telèfon) a) Empleat (grup professional i/o lloc de treball) b) Empresa (càrrec) c) Organització sindical (càrrec)
Empresa: (Nom, adreça i telèfon)
Activitat: (principal, secundària)
Pertany a qualque associació empresarial: (especificau quina o quines)
Nombre de treballadors/es: Nombre d'afectats/des: Grup professional i/o lloc de treball:
Funcions que duen a terme els afectats/des: (especificau l'activitat principal i la secundària)
Representants dels treballadors/es: SÍ: ___ NO: ___ Sindicats: CCOO: ___ / ___ % UGT: ___ / ___ % STEL: ___ / ___ % Altres: ___ / ___ %
Descripció de dels fets sobre els quals es fa la consulta:
Articles del conveni que afecten la consulta:
Hi ha negociació a l'empresa: (en cas afirmatiu, exposau de manera resumida el posicionament de les parts.)
Demanda concreta de resolució:
Documentació concreta que s'adjunta: (s'hi ha d'adjuntar tota la documentació que es consideri pertinent, que pugui contribuir a resoldre la consulta i a provar els fets en què es basa la petició del/ de la consultant.)

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/146/1022058





Nota: Si en qualsevol requadre d'informació necessitau més espai, adjunteu-hi un full i assenyalau el punt de referència al qual es refereix.

[Signatura]

..... dia ..... de ..... de 20...

<http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/146/1022058>

