



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIO PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

12501

Resolució de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu sector del servei d'ajut a domicili de les Illes Balears i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 10 de juliol de 2025, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu del sector del servei d'ajut a domicili de les Illes Balears.
2. El 30 de juliol de 2025, Pau Vadell Carreño, 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 col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
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 del servei d'ajut a domicili de les Illes Balears, en el Registre de Convenis Col·lectius, Acords col·lectius de treball i Plans d'igualtat de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 3 de novembre de 2025

La directora general de Treball i Salut Laboral

Maria de la Luz Moreno Romero

Per delegació de la consellera de Treball, Funció Pública i Diàleg Social
(BOIB 99 de 26 de juliol de 2025)



**V CONVENI COL·LECTIU DEL SERVEI D'AJUDA A DOMICILI DE LES BALEARS****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****Article 1. Àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial**

Aquest conveni col·lectiu regula i s'aplica obligatòriament a les condicions de treball entre persones físiques o jurídiques que, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels treballadors vigent, tinguin la condició d'empresàries, sigui quina en sigui la forma jurídica i les persones que els prestin serveis laborals d'acord amb la legislació vigent, sempre que aquestes (les empresàries) es dediquin a prestar les denominades activitats de serveis d'ajuda a domicili en l'àmbit de la Comunitat Autònoma de les Balears. S'exclou d'aplicar aquest conveni a les empreses que prestin serveis a locals, residències o centres de qualsevol mena i que, esporàdicament, duguin a terme algun servei al domicili de les persones usuàries.

Article 2. Àmbit temporal i denúncia

Aquest conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears, i els seus efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2025 amb l'abonament corresponent de les diferències generades fins al moment, i la seva vigència s'estendrà fins al 31 de desembre de 2029.

Les clàusules específiques en què hi hagi una vigència diferent de la que s'ha esmentat abans tindran efecte des del moment que aquestes fixin.

Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest conveni durant el tercer trimestre del 2028.

Ambdues parts es comprometen a constituir la taula negociadora per iniciar les negociacions del nou conveni durant l'últim trimestre de l'any 2028.

Perquè la denúncia tenguí efecte, s'ha de fer mitjançant una comunicació escrita a l'altra part, la qual s'ha de registrar davant de l'autoritat laboral competent, al mateix temps, i en la qual han de constar la legitimació que es té en el sector, els àmbits del conveni i les matèries que seran objecte de negociació.

Finalitzat el termini de vigència, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any.

Denunciat el conveni, en el temps i la forma corresponents, s'entendrà que el contingut íntegre del conveni es prorroga provisionalment fins que no s'arribi a un acord exprés sobre el nou conveni.

Durant la ultraactivitat del conveni i fins que no s'arribi a aquest acord exprés, durant el mes de gener s'incrementaran els conceptes salarials en un 2,5%.

Article 3. Comissió Paritària

1. Es crea una comissió paritària del conveni formada per les organitzacions signants. Les seves funcions seran les d'interpretació, mediació i arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Així mateix, entre les seves funcions assumeix la possibilitat d'adaptar o, si escau, modificar el conveni durant la seva vigència, així com emetre un informe sobre l'obertura de nous àmbits negociadors. En qualsevol cas, per efectuar modificacions del conveni de caràcter normatiu, s'han d'incorporar a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, en els termes que preveuen els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

2. Per als casos en què en un àmbit inferior, durant el preceptiu període de consultes, no s'hagi arribat a un acord entre la part empresarial i la representació sindical o comissió ad hoc respecte a la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), o per al que estableixen els articles 41.4 i 40.2 de l'Estatut dels treballadors en relació amb l'article 82.3 esmentat, les parts s'han d'adreçar a la Comissió Paritària, la qual ha de resoldre sobre l'assumpte plantejat en el termini màxim de set dies. En cas de desacord en el si de la Comissió Paritària, les parts se sotmetran al procés de solució extrajudicial de conflictes que preveu aquest conveni. S'entendrà esgotat el tràmit d'intervenció prèvia de la Comissió Paritària quan transcorri el termini màxim de set dies a comptar des que es plantegi la discrepància, sense que hi hagi pronunciament de la Comissió Paritària.

En cas d'inexistència de representació unitària o sindical del personal en l'empresa, després de plantejar la inaplicació salarial (article 82.3 de l'Estatut dels treballadors) o la modificació substancial de les condicions que estableix aquest conveni (article 41.4 en relació amb l'article 82.3, tots dos de l'Estatut dels treballadors), o en els casos que estableix l'article 40.2 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa i/o la comissió



específica ad hoc constituïda en l'àmbit de l'empresa han d'informar la Comissió Paritària en un termini màxim de set dies comptats des de l'inici de les negociacions respecte d'aquestes modificacions, així com del resultat de les negociacions esmentades. En cas de desacord, se seguirà el procediment que estableix el paràgraf anterior.

3. Les dues parts, amb caràcter general, convenen sotmetre a la Comissió Paritària els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguin sorgir de l'aplicació o la interpretació del conveni, amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de l'autoritat o jurisdicció social competent, que haurà de resoldre en el termini de quinze dies des de la representació de la situació. Si la consulta, el conflicte o la discrepància que es planteja és de caràcter urgent, la Comissió Paritària s'ha de reunir en un termini màxim de cinc dies. En cas que, pel motiu que sigui, aquesta resolució no es produeixi, es donarà per formalitzat el tràmit en la Comissió Paritària.

4. La Comissió Paritària ha d'estar integrada per catorze persones, set per la representació empresarial i set per la representació sindical. Les persones designades per formar part de la Comissió Paritària han de pertànyer a les organitzacions sindicals i empresarials signants d'aquest conveni col·lectiu. El vot de les persones que formen la Comissió Paritària serà proporcional, tant en el banc empresarial com en el sindical, a la representativitat acreditada per constituir la taula negociadora del conveni col·lectiu.

5. Amb caràcter general, la Comissió Paritària es reunirà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions, amb la indicació del tema o temes que s'hagin de tractar, i es farà públic el que s'ha acordat.

6. Les diferents sol·licituds enviades a la secretaria de la Comissió Paritària es registraran i s'enviaran el mateix dia a totes les organitzacions que en formin part.

Perquè es puguin adoptar acords, han de participar en les reunions, directament o per representació, més de la meitat dels seus components per cadascuna de les dues parts representades, i serà necessari el vot de la majoria absoluta de cadascuna de les dues parts.

Per als casos en què la Comissió Paritària no resolgui sobre les sol·licituds plantejades, les dues parts, patronal i sindicats, acorden la submissió expressa als acords per a la solució autònoma de conflictes d'àmbit autònom.

Els acords de la Comissió Paritària tenen el mateix valor que el text d'aquest conveni col·lectiu, d'acord amb el que disposa l'article 91.4 de l'Estatut dels treballadors.

Per avaluar, diagnosticar i aplicar mesures sobre igualtat entre dones i homes, en el si de la Comissió Paritària es constituirà una comissió d'igualtat que serà l'encarregada de vetlar pel compliment de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE del 23 de març).

7. El domicili d'aquesta Comissió Paritària, pel que fa al registre i la seu de les seves reunions, queda fixat als locals del Tribunal de Mediació i Arbitratge de les Illes Balears, ubicats a l'avinguda Compte Sallent, 11, de Palma.

8. Durant la vigència d'aquest conveni, la Comissió Paritària quedarà integrada per les organitzacions següents:

- Per les organitzacions empresarials: APADIMIB i ASADE
- Per les organitzacions sindicals: SITEIB, UGT i CCOO.

Article 4. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària que preveu aquest conveni col·lectiu s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB número 18, de data 3 de febrer de 2005.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, pel que fa a la seva aplicació pràctica, es consideren globalment.

En cas que, per la jurisdicció social, a instàncies de l'autoritat laboral o de qualsevol de les persones afectades s'anul·li algun article d'aquest conveni, les parts negociadores, en el termini de dos mesos a partir de la fermesa de la sentència, hauran de renegociar el contingut de la part anul·lada i, en tot cas, quedarà vigent la resta del conveni fins que no s'arribi a un acord definitiu. No obstant això, les parts tenen la voluntat, a través d'aquest acord, de dotar de seguretat jurídica aquest conveni en tots els seus aspectes. En aquest sentit, les parts manifesten expressament que els preceptes d'aquest conveni que regulen les matèries retributives i de temps de treball estan absolutament vinculats i doten el conveni de l'equilibri intern necessari. En conseqüència, l'anul·lació de qualsevol precepte relacionat amb les matèries esmentades comportarà necessàriament i automàticament l'anul·lació de la resta de preceptes vinculats a les matèries esmentades.

Article 6. Condicions més beneficioses

Totes les condicions que estableix aquest conveni col·lectiu tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules o les situacions actuals implantades individualment entre empreses i treballadors que representin condicions més beneficioses que les que es pacten en aquest conveni s'hauran de respectar íntegrament en cadascuna de les empreses.

Article 7. Igualtat en el treball

S'entendran nuls i sense efecte els pactes individuals i les decisions unilaterals de la direcció de l'empresa que continguin discriminacions desfavorables, per raó d'edat, o quan continguin discriminacions desfavorables o adverses en el treball, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses i polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords.

CAPÍTOL II**TEMPS DE TREBALL I DISTRIBUCIÓ****Article 8. Jornada, horari de treball i descans setmanal**

1. A partir de l'endemà a la publicació d'aquest conveni, la jornada de treball serà de 1.735 hores anuals per a totes les persones treballadores (la part proporcional de les hores equivalents des de la data de publicació), i no es podran fer més de 40 hores setmanals en còmput global anual, de les quals 35 s'han de destinar a l'atenció directa de la persona usuària i les cinc restants seran per als conceptes de desplaçaments, descans per a entrepà, lliurament de claus i coordinació. Aquestes cinc hores seran proporcionals a la baixa en funció de la jornada de contracte que tenguí la treballadora familiar. En cas que, per circumstàncies del servei, la suma dels temps de desplaçaments, descansos o coordinació siguin inferiors o superiors als que s'han esmentat, s'ajustarà a l'alça o a la baixa el temps efectuat d'atenció directa.

2. A partir de l'1 de gener de 2026, la jornada de treball serà de 1.687,5 hores anuals per a totes les persones treballadores, les quals es distribuïran en una mitjana de 37,5 hores setmanals, de les quals 32,5 es destinaran a l'atenció directa de la persona usuària i les cinc restants quedaran per als conceptes de desplaçaments, descans per a entrepà, lliurament de claus i coordinació. Aquestes cinc hores seran proporcionals a la baixa en funció de la jornada de contracte que tenguí la treballadora familiar. En cas que, per circumstàncies del servei, la suma dels temps de desplaçaments, descansos o coordinació siguin inferiors o superiors als que s'han esmentat, s'ajustarà a l'alça o a la baixa el temps efectuat d'atenció directa.

Fórmula:

Dies de l'any: 365

Dies de descans: 104 dies lliures + 14 festius + 22 dies feiners = 140

Dies efectius de feina: $365 - 140 = 225 \times 7,5 = 1.687,5$ hores anuals

3. Quan sigui necessari que la persona treballadora es desplaci per recollir o tornar material o altres estris necessaris per prestar el servei, aquell temps i desplaçament es consideraran com a temps efectiu de treball i s'haurà de computar a tots els efectes.

4. La formació obligatòria es considerarà temps efectiu de treball. Per obligatòria s'entén tant la que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals com la que cada empresa consideri necessària per poder dur a terme les funcions de cada lloc de treball. En qualsevol cas, la formació obligatòria serà d'assistència obligada per part de les persones treballadores. En cas que hi hagi una formació considerada voluntària, s'impartirà fora de l'horari laboral i la persona treballadora no estarà obligada a efectuar-la.

5. El personal contractat a temps parcial (amb una jornada inferior a 35 hores) tindrà preferència en l'ampliació de la seva jornada en cas que sigui necessari cobrir persones usuàries a causa de vacants, permisos, vacances, ampliació dels serveis, etc.

6. La jornada de treball es desenvoluparà preferentment en jornada contínua. En cas que aquesta es fraccioni, només es podrà fer d'un sol cop i hi haurà d'haver un descans d'almenys 2 hores.

7. Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal de dos dies sense interrupció i tindran, com a mínim, un cap de setmana lliure (dissabte i diumenge) al mes, excepte les persones treballadores contractades específicament per a caps de setmana. A aquest efecte, de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es fixaran criteris de rotació entre els treballadors d'un mateix servei.

8. D'acord amb l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, així com els principis de protecció de la salut i seguretat en el treball que recull la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, s'estableix la regulació següent:



La coordinació i la recollida o devolució de material que per la naturalesa i les particularitats del servei sigui imprescindible efectuar a les persones usuàries fora de l'horari d'atenció directa, es podrà programar, com a màxim, una vegada al mes i sempre haurà de garantir l'alteració mínima possible de la jornada ordinària de la persona treballadora.

La jornada diària de treball no pot excedir de vuit hores. Excepcionalment, i únicament per necessitats justificades de coordinació del servei o per efectuar la formació obligatòria, la jornada diària es pot ampliar fins a un màxim de nou hores (màxim una vegada al mes), en tot cas respectant els límits i els descansos mínims legals que preveuen la normativa laboral i aquest conveni, i sense superar mai el màxim legal que estableix l'Estatut dels treballadors.

Adicionalment, en consideració a les condicions climatològiques singulars de les Illes i d'acord amb l'obligació de protecció de la salut i seguretat de les persones treballadores, des de l'1 de juliol fins al 15 d'agost de cada any, la jornada diària de treball efectiu no pot superar en cap cas les vuit hores, excepte si és per efectuar la recollida o la devolució del material, com s'indica en el segon paràgraf d'aquest punt, de manera que queda prohibida qualsevol ampliació de la jornada diària durant aquest període. Aquesta mesura té com a finalitat prioritària salvaguardar la salut i el benestar de la plantilla davant dels riscos que derivin de les altes temperatures ambientals, segons la Llei de prevenció de riscos laborals.

En qualsevol cas, s'han de garantir els períodes mínims de descans entre jornades i durant la jornada, així com el respecte a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

En cas que la persona treballadora vulgui tenir un temps de descans entre el final de la seva jornada d'atenció directa i l'inici de la reunió de coordinació, les dues parts poden pactar una franja de descans màxima de dues hores.

Article 9. Garantia jornada de contracte

Amb la finalitat de garantir una jornada estable a les persones amb categoria d'auxiliar del SAD que els permeti mantenir una estabilitat salarial mensual, s'estableix que les empreses hauran de garantir una jornada setmanal per a les treballadores esmentades d'atenció directa a les persones usuàries d'aquesta mena de serveis, inclòs el temps dedicat al desplaçament, la coordinació, el descans i la formació.

En cas que hagi de recuperar hores, les empreses poden assignar una prestació de serveis fins a dues hores abans del començament de la jornada habitual de la treballadora o bé fins a dues hores després d'aquesta.

Així mateix, s'estableix que les empreses poden disposar de tres tardes anuals per recuperar les possibles hores de pèrdua que s'hagin generat.

Aquest article se suprimeix a partir de l'1 de febrer de 2026.

Article 10. Excessos de jornada

En qualsevol cas, els excessos de jornada anual que superin la durada màxima que s'estableix en el contracte es compensaran amb dies de descans o retribuïts, a elecció de la persona treballadora, sempre que sigui possible sense menyscar l'organització de la gestió del servei. Aquestes hores, tant si són en forma de compensació horària com si s'abonen econòmicament, estaran subjectes a un recàrrec del 75 % sobre el valor de l'hora salarial professional. El càlcul de l'hora professional es farà d'acord amb la fórmula següent:

Fórmula del càlcul salari/hora professional per als anys 2025, 2026 i 2027:

$$[Sb \text{ (anual)} + pi \text{ (anual)} + pa \text{ (anual)} + pe \text{ (anual)}] / \text{hores anuals.}$$

SB = Salari base

PI = Plus d'insularitat

PA = Plus d'antiguitat

PE = Pagues extres

Fórmula del càlcul salari/hora professional per als anys 2028 i 2029:

$$[Sb \text{ (anual)} + pi \text{ (anual)} + pa \text{ (anual)} + pe \text{ (anual)}] / \text{hores anuals.}$$

SB = Salari base

PI = Plus d'insularitat

PA = Plus d'antiguitat

PE = Pagues extres

Article 11. Vacances

1. Per a l'any 2025 s'estableix un total de 30 dies naturals de vacances.
2. A partir de l'1 de gener de 2026, el període de vacances anuals serà de 22 dies feiners. Tret d'acord exprés entre l'empresa i el Comitè d'Empresa, les vacances es gaudiran en dos períodes d'11 dies feiners. El primer període estarà comprès entre els mesos de maig i octubre i el segon període estarà comprès entre els mesos de novembre i abril.
3. Per a l'elecció de vacances es farà un sorteig per determinar quines persones treballadores comencen l'elecció dels torns esmentats, tret d'acord diferent entre l'empresa i el Comitè d'Empresa. En anys posteriors es tindrà en compte el sorteig efectuat anteriorment per privilegiar les persones que en van resultar menys afavorides i s'establiran les rotacions que es considerin adequades.
4. L'inici del període de vacances o de gaudi de les festes abonables no pot coincidir amb un dia de descans setmanal, així que en aquests casos s'entendrà que les vacances s'han iniciat l'endemà del descans setmanal.
5. Les vacances s'han de gaudir durant l'any natural i no és possible acumular-les per als anys següents ni es poden compensar econòmicament, tret dels casos de liquidació per quitança.
6. Si per necessitats del servei, amb acceptació de la persona afectada, o prèvia sol·licitud expressa de la persona treballadora i previ coneixement de les persones representants legals, algun treballador o treballadora gaudeix de les seves vacances fora del període establert, aquesta situació no afectarà la rotació del torn dels altres treballadors o treballadores que s'hi puguin veure implicats.
7. Les empreses elaboraran el calendari de vacances abans del 30 de novembre de l'any natural anterior al gaudi d'aquestes.

Article 12. Diumenges, dies festius i guàrdies

Els dies festius treballats es compensaran a raó de 100,42 € per dia festiu treballat a jornada completa. Serà proporcional a la jornada laboral feta.

Els diumenges treballats es compensaran a raó de 75 € per diumenge treballat a jornada completa. Serà proporcional a la jornada laboral feta. S'exceptuen d'aquest increment les persones treballadores contractades específicament per prestar serveis durant aquests dies.

Les persones amb categoria de coordinació o ajudant de coordinació que facin funcions de guàrdia fora de la seva jornada laboral seran compensats a raó de 80 € per cada setmana de guàrdia.

El plus dels dies festius treballats i el plus de diumenges treballats es veuran revalorats d'acord amb els increments que estableix l'article 23 d'aquest conveni. Els dos plusos s'incrementaran en cas d'ultraactivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 13. Permisos retribuïts

La persona treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta. Aquests dies s'han de gaudir de manera consecutiva i a partir de la data del fet causant, tret d'acord exprés entre la persona treballadora i l'empresa.
- c) Quatre dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'incrementarà en dos dies. Aquests dies s'han de gaudir de manera consecutiva i a partir de la data del fet causant, tret d'acord exprés entre la persona treballadora i l'empresa.
- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. D'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.
- f) Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- h) 4 dies retribuïts l'any per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents i imprevisibles, en cas de malaltia



o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

i) Un dia per matrimoni de fill, germà o pares del treballador quan aquest coincideixi amb l'horari laboral. Si el casament té lloc fora de l'illa en la qual hi hagi el centre de treball, el permís esmentat s'incrementarà en un dia més, i dos si és fora de la Comunitat Balear.

j) Els treballadors tindran permís per anar al metge de capçalera i especialista sempre que la seva jornada coincideixi amb l'horari de les consultes mèdiques, i hauran de justificar la seva presència a la consulta corresponent.

k) Les persones treballadores poden gaudir de fins a 4 hores retribuïdes l'any per acompanyar els fills menors de 16 anys a consultes mèdiques, així com familiars de fins a primer grau amb una discapacitat mínima del 65 %, sempre que avisin l'empresa amb un mínim de dos dies d'antelació i lliurin el justificant corresponent.

l) Les persones treballadores gaudiran de 2 dies de lliure disposició a l'any. Aquests dies de lliure disposició no es podran acumular al període de vacances ni als dies festius. Per gaudir dels dies de lliure disposició, les persones treballadores han d'acreditar una antiguitat a l'empresa de quatre mesos i sol·licitar-ho amb 10 dies d'antelació. Les empreses concediran els permisos esmentats per estricte ordre de sol·licitud i sempre que el seu gaudi no menyscabi l'organització de la gestió del servei. A fi de garantir l'objectivitat i la bona fe en la concessió, l'empresa garantirà que, com a mínim, un 2 % de la plantilla es pugui acollir a un dia de lliure disposició en la mateixa jornada, sempre que l'activitat ho permeti i sense menyscar la correcta prestació del servei.

Article 14. Permisos no retribuïts

Les persones que tinguin a càrrec seu un menor i hagin esgotat el permís retribuït de l'apartat k) de l'article 13, tindran dret a un permís no retribuït pel temps indispensable per poder acompanyar el menor esmentat a les consultes mèdiques, sempre que avisin l'empresa amb antelació i lliurin el justificant corresponent.

Les persones treballadores tindran permís pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, tal com ordena la legislació aplicable.

CAPÍTOL III INGRESSOS I CONTRACTACIÓ

Article 15. Contractació, cobertura de vacants i modificacions de jornada

S'estableix que s'aplicarà el que disposa l'article 18 del Conveni col·lectiu estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal referent a les modalitats i tipus de contractació.

Article 16. Període de prova

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

- Sis mesos per al personal amb categoria de director o directora del SAD
- 45 dies per al personal amb categoria de coordinador o coordinadora del SAD i cap administratiu o administrativa del SAD
- 30 dies per a la resta de categories de treball professionals.

La incapacitat temporal suposarà la suspensió del període de prova. Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

Article 17. Cessaments en l'empresa

El personal que voluntàriament vulgui ser baixa de l'empresa, ho ha de notificar a aquesta per escrit, i haurà de rebre un justificant de recepció d'aquesta petició almenys amb l'antelació mínima de:

- 30 dies naturals per al personal amb categoria de cap d'Administració, director o directora del SAD i coordinador o coordinadora del SAD.
- 15 dies naturals per a la resta de categories de treball professionals.

La falta del preavis establert facultarà l'empresa per deduir de les parts proporcionals que ha d'abonar en el moment de la liquidació l'equivalent diari de la seva retribució real per cada dia que falti en el preavis reglamentari que s'ha indicat anteriorment.

Article 18. Estabilitat de plantilles

Les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a suplir amb contractacions les persones treballadores que per raó d'incapacitat



temporal, vacances, excedència, defunció, cessament, jubilació i acomiadament del treballador deixin, de manera temporal o definitiva, de prestar els seus serveis a l'empresa, excepte en els casos en què es puguin substituir amb persones treballadores de la plantilla que no tinguin la jornada màxima legal. Les contractacions esmentades s'han de formalitzar en un màxim de set dies.

Article 19. Reducció de plantilles

Si a conseqüència del fet que en els plecs de condicions l'Administració exigeix una reducció de personal en els serveis, la nova empresa adjudicatària respecte a l'anterior iniciarà conjuntament amb els representants dels treballadors un procés negociador per adequar la plantilla a la nova situació amb preferència de continuïtat, en qualsevol cas, per al personal amb més antiguitat de la plantilla, sempre que disposi de la formació d'acord amb l'Ordre de la Conselleria de Benestar Social, de 14 d'octubre de 2000, en matèria d'ajuda a domicili.

Article 20. Mobilitat funcional

La mobilitat en el lloc de treball només serà possible excepcionalment si existeixen raons tècniques i organitzatives (accidents, incapacitat temporal imprevista i contingències que no es puguin preveure amb temps), si les necessitats peremptòries de l'activitat estan justificades i si aquesta situació es comunica prèviament a les persones representants de les persones treballadores.

En cas que calgui destinar els treballadors i treballadores a tasques corresponents a una categoria inferior, es requerirà l'informe previ del Comitè d'Empresa, dels delegats o delegades sindicals o dels delegats o delegades de personal i, durant aquest temps, els treballadors i treballadores percebran el salari corresponent a la seva categoria professional.

Per als treballs de categoria inferior no es podran superar mai els tres mesos en un període d'un any o de sis mesos en tres anys.

Quan els treballadors i treballadores es destinin a tasques corresponents a una categoria superior, però no n'escaigui legalment l'ascens, els treballadors i treballadores tindran dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que realment facin.

Article 21. Excedències

Les persones treballadores amb un any d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar un permís sense sou entre quinze dies i dos mesos. La seva sol·licitud i concessió s'han de fer per escrit. Aquest dret només es pot exercir una vegada en períodes de dos anys.

Les persones treballadores amb un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a una excedència voluntària per un període de temps comprès entre dos mesos i dos anys, amb dret a reserva del lloc de treball i a la reincorporació automàtica.

L'excedència esmentada s'ha de sol·licitar sempre per escrit amb una antelació d'almenys quinze dies a la data del seu inici, excepte per casos demostrables de necessitat urgent. Abans de finalitzar-la, i amb una antelació d'almenys trenta dies abans que finalitzi, la persona treballadora ha de sol·licitar per escrit el seu ingrés.

Quan hi hagi una causa de suspensió del contracte de treball per les causes fixades legalment (exercici de funcions sindicals o de càrrec públic electe, etc.), la persona treballadora tindrà dret a la reserva del lloc mentre durin les causes assenyalades, i haurà de comunicar a l'empresa la seva reincorporació dins del mes següent a l'aturada de la causa que motivi l'excedència.

CAPÍTOL IV CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 22. Definicions de categories àrea social

Director o directora
Coordinador o coordinadora del SAD
Ajudant de coordinació del SAD
Cap administratiu o administrativa del SAD
Oficial administratiu o administrativa del SAD
Auxiliar administratiu o administrativa del SAD
Auxiliar del SAD

Director o directora: planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa o centre. Fa tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Les seves funcions suposen la integració, coordinació i supervisió de les funcions fetes per un conjunt de col·laboradors o col·laboradores en una mateixa unitat funcional.

Han de disposar de la titulació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Coordinador o coordinadora del SAD: és el personal, amb titulació i/o formació adequada, la tasca del qual consisteix a exercir tasques de coordinació, gestió i organització del servei d'ajuda a domicili, a més del seguiment del treball de l'auxiliar d'ajuda a domicili, per aconseguir una bona qualitat del servei esmentat i que, preferentment, exerceixen persones titulades en treball social.

Desenvolupa les funcions que es detallen a continuació, així com les que se li sol·licitin o s'incloguin en el plec de condicions, sempre que tinguin relació amb aquestes i/o amb la seva titulació o competència professional:

- Planificar i organitzar el treball del centre mitjançant una programació adequada d'objectius i racionalització de treball.
- Organitzar el personal sota la seva responsabilitat i elaborant, per fer-ho, els informes de treball corresponents.
- Coordinació i supervisió del treball i activitats de manera individual o en grup, mitjançant reunions periòdiques amb ajudants de coordinació i auxiliars adscrits al servei per estructurar la dinàmica de l'activitat, així com els criteris i objectius metodològics corresponents.
- Coordinació periòdica amb la persona responsable de coordinació del servei d'ajuda a domicili i amb altres professionals.
- Col·laborar i efectuar els estudis encaminats a investigar els aspectes socials relatius a les persones usuàries del servei d'ajuda a domicili, per indicació del seu superior jeràrquic.
- Executar les activitats administratives i informàtiques inherents al seu lloc de treball.
- Elaborar informes de les persones usuàries, que se sol·licitin.
- Efectuar, quan es consideri oportú, juntament amb l'auxiliar, la valoració de la situació personal, familiar i social de la persona usuària. Facilitar informació sobre els recursos propis i d'altri que ajudin al desenvolupament adequat del servei que es presta.
- Fer visites domiciliàries a les persones usuàries amb les finalitats següents:
 - Inici del servei i presentació de l'auxiliar d'ajuda a domicili.
 - Seguiment del servei.
 - Resolució de possibles incidències.

- Comunicar a la persona superior immediata les incidències o anomalies que s'observin en el desenvolupament de les seves funcions.
- Informar les persones usuàries, en col·laboració amb els treballadors o treballadores socials de les entitats contractants, dels aspectes que es considerin oportuns.
- Fomentar, directament o a través de l'auxiliar, la integració i participació de les persones usuàries del servei d'ajuda a domicili en tots els serveis i programes encaminats al seu benestar social o qualitat de vida.
- Participar amb l'equip multiprofessional de l'empresa en l'elaboració de les orientacions o l'atenció que necessitin les persones usuàries.
- Quan se li encomani, seleccionar els recursos humans d'acord amb la política establerta a l'empresa.
- Organitzar i supervisar el treball de l'ajudant de coordinació.
- Participar en la formació continuada d'auxiliars i dissenyar cursos en matèria de serveis socials, en la mesura que s'estableixin en els plans de formació de les empreses respectives i del sector.

Han de disposar de la titulació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Ajudant de coordinació del SAD: és el personal encarregat de fer la feina sota la supervisió del coordinador o coordinadora. Desenvolupa les funcions que es detallen a continuació, així com les que se li sol·licitin i que tinguin relació amb aquestes i/o amb la seva titulació, habilitació o competència professional:

- Elaborar el quadrant d'incidències (suplències d'auxiliars).
- Comunicar i fer avisos telefònics amb auxiliars d'ajuda a domicili, persones usuàries i personal tècnic de l'entitat contractant.
- Recollida de dades per a facturació i productivitat.
- Realització i distribució dels instruments de registre adequats al servei.
- Comunicar a la persona superior immediata les incidències o anomalies que s'observin en el desenvolupament de les seves funcions.

Han de disposar de la titulació o habilitació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Cap d'Administració. És el personal, que, amb iniciativa i responsabilitat, actua a les ordres de la direcció del centre i té a càrrec seu un servei administratiu determinat, amb el personal corresponent d'aquest. Desenvolupa les funcions detallades, així com les que se li sol·licitin i que tinguin relació amb aquestes i/o amb la seva titulació o competència professional. Han de disposar de la titulació requerida i/o de

l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Oficial administratiu o administrativa del SAD: és el personal que actua a les ordres dels òrgans directius del centre i que té a càrrec seu un servei determinat amb iniciativa i responsabilitat, amb personal a les seves ordres o sense. Desenvolupa les funcions que es detallen a continuació, així com les que se li sol·licitin i que tinguin relació amb aquestes i/o amb la seva titulació, habilitació o competència professional:

- Fa treballs que exigeixin càlculs, estudis, preparació i condicions adequades, com ara càlculs d'estadística, transcripcions de llibres de comptes corrents, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlculs de nòmines de salaris, sous i operacions anàlogues, de manera manual o mecanitzada.

Han de disposar de la titulació o habilitació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Auxiliar administratiu o administrativa del SAD: és el personal que, amb iniciativa i responsabilitat restringida i depenent dels òrgans directius del centre, fa funcions bàsiques d'administració. Desenvolupa les funcions que se li sol·licitin i que tinguin relació amb la seva titulació i/o experiència, habilitació o competència professional. Han de disposar de l'habilitació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

Auxiliar del SAD: és el personal que té per objecte atendre, al mateix domicili o a l'entorn d'aquest, i seguint les pautes d'actuació i cures indicades per la coordinació del servei. Desenvolupa les funcions que es detallen a continuació, així com les que se li sol·licitin i que tinguin relació amb aquestes i/o amb la seva titulació, habilitació o competència professional.

Per activitats d'atenció personal s'entenen les següents:

- La neteja i la higiene personal, habitual o especial; l'arranjament personal; la dutxa i/o el bany, inclosa la higiene bucal.
- Ajuda personal per vestir-se, calçar-se i alimentar-se.
- Transferències, trasllats i mobilització dins de la llar.
- Activitats de la vida diària necessàries en l'atenció i la cura de la persona usuària.
- Estimulació i foment de la màxima autonomia i participació de les persones ateses en la realització de les activitats bàsiques de la vida diària.
- Foment d'hàbits d'higiene i ordre.
- En persones amb alt risc d'aparició d'úlceres per pressió, convé prevenir-les mitjançant una higiene correcta, cures de la pell i canvis posturals.
- Ajuda en l'administració de medicaments que tenguin prescrits la persona usuària.
- Cures bàsiques a persones incontinents.
- Ajuda per a la ingesta d'aliments.
- Foment de l'ús adequat d'ajuts tècnics i adaptacions planificades.
- Recollida i gestió de receptes i documents relacionats amb la vida diària de la persona usuària.
- Avisar el coordinador o coordinadora corresponent de qualsevol circumstància o alteració en l'estat de la persona usuària, o de qualsevol circumstància que variï, agreugi o disminueixi les necessitats personals o d'habitatge de la persona usuària.

Per atenció a les necessitats del domicili s'entenen les següents:

- Manteniment de neteja o ajuda a la neteja de l'habitatge, tret de casos específics de necessitat que determini el tècnic responsable.
- Preparació d'aliments a la llar o trasllat d'aquests al domicili.
- Rentada a màquina, planxada, repàs i organització de la roba dins de la llar.
- Apilament de la roba bruta i trasllat, si escau, per a la seva recollida posterior pel servei de bugaderia.
- Adquisició d'aliments i altres compres d'articles de primera necessitat per compte de la persona usuària.
- Tasques de manteniment bàsic habitual d'estris domèstics i d'ús personal que no requereixin el servei d'un especialista (canvi de bombetes, canvi de bossa de l'aspiradora, substitució de piles).

Suport familiar i relacions amb l'entorn: Dins d'aquesta mena d'activitats s'inclouen les següents:

- Companyia per evitar situacions de solitud i aïllament.
- Acompanyament fora de la llar per possibilitar la participació de la persona usuària en activitats de caràcter educatiu, terapèutic i social.
- Facilitar activitats de lleure al domicili.
- Suport i acompanyament per a la realització de tràmits d'assistència sanitària i administratius.
- Desenvolupament de l'autoestima, la valoració de si mateix i els hàbits de cura personal, a fi d'evitar l'aïllament.
- Potenciació i facilitació d'hàbits de convivència i relacions familiars i socials.





- Fomentar estils de vida saludable i actius.
- Suport i seguiment de les pautes prescrites davant de situacions de conflicte que es generin en el si de la família.
- Cura i atenció dels menors, tant en l'entorn de la llar com en acompanyaments a centres escolars, de lleure, sanitaris i altres.

Han de disposar de la titulació o habilitació requerida i/o de l'experiència per al desenvolupament de les seves funcions en funció del que regula la normativa vigent.

CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

Article 23. Estructura salarial

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu tenen dret a percebre íntegrament el seu salari mensual d'acord amb els nivells retributius corresponents a la seva jornada ordinària de treball segons el contracte de treball signat, en funció de la classificació de categories professionals que es reflecteixen a l'annex I i d'acord amb els increments següents:

- A partir de l'1 de gener de 2026: 2 % sobre les taules de l'any 2025.
- A partir de l'1 de gener de 2027: 4 % sobre les taules de l'any 2026.
- A partir de l'1 de gener de 2028: 5,5 % sobre les taules de l'any 2027.
- A partir de l'1 de gener de 2029: 5,5 % sobre les taules de l'any 2028.

Article 24. Pagament de nòmines

El pagament de la nòmina es farà en una moneda de curs legal per transferència bancària o taló nominatiu, com a màxim el cinquè dia de cada mes.

Article 25. Salari base

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu tenen dret a percebre íntegrament el seu salari base mensual d'acord amb la seva jornada ordinària de treball segons el contracte de treball signat, en funció de la classificació de categories professionals que es reflecteixen en l'annex I i d'acord amb els increments que estableix l'article 23.

El salari base es revalorarà en cas d'ultractivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 26. Plus d'insularitat

Atesa la realitat insular de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que per a les persones treballadores d'aquesta Comunitat implica una dificultat més gran per atendre les necessitats bàsiques de la vida diària per raons socioeconòmiques, les persones treballadores tindran dret a percebre un plus d'insularitat d'acord amb els imports que reflecteixen les taules salarials de l'annex I i d'acord amb els increments que estableix l'article 23. Aquest plus s'abonarà de manera proporcional a la jornada de treball.

El plus d'insularitat es revalorarà en cas d'ultractivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 27. Pagues extraordinàries

Les persones treballadores afectades per aquest conveni percebran dues gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna a una mensualitat del salari base més antiguitat més plus d'insularitat, d'acord amb la jornada per a la qual han estat contractades i en proporció a aquesta. Les pagues extraordinàries es meritiran semestralment i la primera meritació serà de l'1 de gener al 30 de juny i la segona de l'1 de juliol al 31 de desembre.

Les gratificacions esmentades se satisfaran de la manera següent: una juntament amb la mensualitat del mes de juny i l'altra durant la primera quinzena del mes de desembre. Serà possible el prorrateig de l'abonament de les pagues extraordinàries sempre de mutu acord entre les dues parts i abans de l'inici del nou any. En cas de subrogació, l'empresa entrant haurà de respectar la forma d'abonament de les pagues extraordinàries.

A la persona treballadora que en el transcurs de l'any hagi ingressat o durant aquest plegui de la feina, se li abonaran les gratificacions esmentades prorratejant-ne l'import en relació amb el temps treballat.

**Article 28. Plus de nocturnitat**

Per a totes les persones treballadores la jornada de les quals es desenvolupi entre les 22 hores i les 6 del matí, s'estableix un complement salarial del 25 % sobre el salari base vigent en cada moment i sobre el plus d'antiguitat en l'empresa.

Article 29. Antiguitat en l'empresa

El còmput de l'antiguitat s'iniciarà el dia de la incorporació de la persona treballadora a l'empresa i s'abonarà segons les taules que reflecteix l'annex I per cada trienni, i a partir de l'endemà a la publicació en el BOIB d'aquest conveni, el nombre màxim de triennis serà de sis. Aquest plus s'abonarà també en les pagues extraordinàries.

Aquest plus es revalorarà en cas d'ultractivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 30. Plus d'assistència

La persona treballadora amb una antiguitat mínima d'un any i que no hagi tingut cap dia d'absentisme durant l'any, exceptuant les faltes d'assistència derivades d'incapacitat temporal, la falta d'assistència derivada de l'exercici de vaga legal desenvolupat per les persones treballadores en defensa de les seves reivindicacions, i els permisos i llicències de l'article 13 d'aquest conveni, tindrà dret a percebre un premi com a complement salarial, el qual es denominarà plus d'assistència. En cas que la persona treballadora no estigui donada d'alta durant la totalitat del temps de la meritació del plus d'assistència, tindrà dret a percebre l'import proporcional als dies que hagi estat d'alta en l'empresa durant el període de meritació.

Per als anys 2025 i 2026, aquest complement salarial s'abonarà una sola vegada l'any i juntament amb el rebut del salari de gener de l'any següent a aquell que pren com a referència per computar les faltes d'assistència. Per aquest plus es percebrà la quantitat que reflecteixen les taules de l'annex I a jornada completa i la part proporcional a la jornada a temps parcial.

A partir de l'any 2027, aquest complement salarial s'abonarà semestralment, amb un pagament durant el mes de gener per l'assistència entre els mesos de juliol i desembre de l'any anterior i un altre pagament durant el mes de juliol per l'assistència entre els mesos de gener i juny del mateix any. Per aquest plus es percebrà la quantitat que reflecteixen les taules de l'annex I a jornada completa i la part proporcional a la jornada a temps parcial.

Al personal que per ampliació del que disposa aquest conveni sigui baixa de l'empresa per subrogació a una altra, se li liquidarà la part proporcional del premi d'assistència que tenguí meritada en el moment de la baixa, i correspondrà a la nova empresa liquidar, quan finalitzi l'any natural, el període durant el qual la persona treballadora li hagi prestat serveis.

Aquest plus es revalorarà en cas d'ultractivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 31. Quilometratge

Les persones que per necessitats del servei facin servir un vehicle propi per desplaçar-se dins de la jornada laboral, percebran per a l'any 2025 la quantitat de 0,28 euros per quilòmetre recorregut. Aquesta quantitat s'abonarà des de l'inici de la seva jornada fins al final d'aquesta. En cas que la persona treballadora hagi de fer servir el transport públic per efectuar els desplaçaments durant la seva jornada laboral i aquest sigui de pagament, les empreses hauran d'abonar a la persona treballadora l'import corresponent a l'abonament del bus pels trajectes efectuats, prèvia justificació per part de la persona treballadora.

Aquest plus no es veurà revalorat en cas d'ultractivitat.

Article 32. Plus per productivitat categoria de coordinador o coordinadora del SAD

Les persones treballadores amb la categoria de coordinador o coordinadora del SAD que acordin amb l'empresa gestionar un nombre d'expedients del SAD superior al que estableix la disposició addicional quarta d'aquest conveni cobraran un plus de productivitat mensual, xifrat en les quantitats següents, segons el nombre d'expedients gestionats:

Vuitanta-cinc expedients: 40 euros bruts al mes.

Noranta expedients: 80 euros bruts al mes.

Noranta-cinc expedients: 120 euros bruts al mes.

Cent expedients: 160 euros bruts al mes.

Aquest plus no es veurà revalorat en cas d'ultractivitat.

**Article 33. Plus per dispositiu electrònic**

Per a les persones treballadores que acordin amb les empreses l'ús del telèfon mòbil particular a fi de regular els registres de jornada i efectuar altres funcions relacionades amb el treball, s'estableix un plus de 5 € mensuals durant el període efectiu de treball. Les persones treballadores que, per pactes individuals, estiguin percebent per aquest concepte imports superiors als que s'han pactat aquí, els continuaran percebent fins que quedin absorbits pel que s'estableix aquí, moment a partir del qual quedaran sotmeses al que es preveu per a la resta de persones treballadores segons el punt anterior.

Aquest plus no es veurà revalorat en cas d'ultractivitat.

Article 34. Plus per teletreball

A les persones teletreballadores que prestin els seus serveis a distància de manera no ocasional, amb contracte de treball a distància, l'empresa els facilitarà un equip informàtic i telefonia mòbil, i la resta de les despeses relacionades directament o indirectament amb la prestació de servei a distància les cobrirà directament la persona teletreballadora, que percebrà una compensació per aquestes en els trams següents:

- Per un temps superior al 30 % i inferior al 50 % de la jornada de prestació de servei a distància = 10 euros.
- Per un temps superior al 50 % i inferior al 70 % de la jornada de prestació de servei a distància = 15 euros.
- Per un temps superior al 70 % de la jornada de prestació de servei a distància = 20 euros.

Aquest plus es revalorarà en cas d'ultractivitat d'acord amb l'article 2 d'aquest conveni.

Article 35. Uniformitat

Prèvia devolució obligatòria, en cada ocasió, de l'uniforme utilitzat, les empreses lliuraran uniformes adequats al clima d'estiu i hivern.

Es farà lliurament de dos uniformes d'estiu durant els mesos d'abril i maig de cada any i de dos uniformes d'hivern durant els mesos d'octubre i novembre.

**CAPÍTOL VI
AJUTS COMPLEMENTARIS****Article 36. Incapacitat temporal**

En cas d'accident laboral i malaltia professional, la persona treballadora percebrà el 100 % del salari des del primer dia de la baixa.

En cas de malaltia comuna i accident no laboral, s'atendrà al que disposa la legislació vigent, excepte en els casos de malaltia comuna per situacions especials per menstruació incapacitant secundària, en què la persona treballadora percebrà el que estableix l'apartat 1 de l'article 173 de la Llei general de la Seguretat Social, completant a més el 100 % del salari.

La persona treballadora que requereixi una intervenció quirúrgica percebrà el 100 % del salari durant el període d'hospitalització, i la resta de dies de baixa quedarà sotmesa a la legislació vigent.

Article 37. Protecció a l'embaràs

Quan l'acompliment del treball habitual resulti penós per a la dona embarassada, l'empresa li facilitarà el canvi a un altre lloc de treball dins de la seva categoria i intentant mantenir el torn habitual. En tots els casos, l'empresa disposarà de la facultat de substitució per altres treballadors o treballadores de l'empresa.

Quan de l'avaluació de riscos es dedueixi que existeix un lloc de treball que pot produir danys a la mare o al fetus, l'empresa li assignarà un altre lloc compatible amb la condició d'embaràs. S'actuarà de la mateixa manera quan, encara que no hi hagi un risc específic detectat en l'avaluació corresponent, l'estat físic o psíquic de l'embarassada així ho aconselli. En els dos casos, a instàncies de la treballadora embarassada o de la mateixa direcció de l'empresa, s'atendrà al que el servei de prevenció aconselli quant al canvi de lloc i seguiment del cas. L'empresa disposarà de la facultat de substitució per un altre treballador o treballadora de l'empresa.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenals i/o tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i mitjançant justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.





Els delegats o delegades de prevenció poden conèixer i, si escau, intervenir en l'aplicació d'aquest article.

CAPÍTOL VII

SEGURETAT EN EL TREBALL

Article 38. Revisió mèdica

L'empresari ha de garantir a les persones treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només es podrà dur a terme quan el personal hi doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuen, previ informe de les persones representants del personal, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o bé per verificar si l'estat de salut de les persones treballadores pot constituir un perill per a elles mateixes, per a les altres persones treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa. També s'exceptua en cas que estigui establert així en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

En qualsevol cas, s'ha d'optar per la realització dels reconeixements o les proves que causin les mínimes molèsties al personal i que siguin proporcionals al risc.

Article 39. Condicions de treball

Les persones treballadores que tinguin tracte de director o directora amb les persones usuàries dels serveis socials rebran la informació adequada sobre les característiques dels serveis que han de prestar.

A fi de salvaguardar el dret a la salut de les persones treballadores que presten el seu servei a persones usuàries que pateixin malalties infectocontagioses que suposin un risc greu per a la salut, l'empresa, a partir de la informació que li faciliti l'entitat contractant, informará la persona treballadora de les mesures preventives que haurà d'observar per evitar qualsevol risc de contagi. De tots aquests casos, se'n donarà la informació corresponent als delegats i delegades de prevenció de riscos laborals i a la representació legal de les persones treballadores.

Les persones treballadores assignades a aquests serveis tindran revisions mèdiques amb una periodicitat adequada al risc existent. Per exercir les seves funcions, les persones treballadores amb atenció directa a les persones usuàries dels serveis disposaran dels elements de protecció necessaris.

Les empreses estan obligades a posar en coneixement de l'entitat a càrrec de la qual presten els serveis d'ajuda a domicili les dades de les persones usuàries que hagin posat en perill la integritat física dels treballadors o treballadores, sempre que es demostrï fefaentment aquesta circumstància, a fi de proposar la suspensió del servei a la persona usuària en qüestió.

Quan els serveis es prestin a malalts amb certes particularitats, enllitats, etc., les empreses formaran les persones treballadores en aquest aspecte amb l'atenció i les cures específiques necessàries. Si existissin condicions de pes o de patiment especial de la persona usuària, es procurarà que aquestes tasques les facin persones adequades i especialitzades.

Quan sorgeixi un problema entre la persona treballadora i la persona usuària, i prèvia intervenció del coordinador del servei, s'adoptaran les mesures pertinents i es recomanarà que es produeixi una rotació de treballadors o treballadores o de persones usuàries, si és possible, de la mateixa zona. De les decisions esmentades es donarà compte previ a la representació legal de les persones treballadores.

Article 40. Comissió sectorial de seguretat i salut

En el marc d'aquest conveni i com a òrgan de participació en la matèria, en el termini màxim de sis mesos s'ha de constituir la Comissió sectorial de seguretat i salut laboral, que tindrà una composició paritària de quatre membres per cadascuna de les parts signants del conveni. Aquesta Comissió tindrà per objectiu coordinar el desenvolupament efectiu de la Llei de prevenció de riscos laborals i dels acords que s'adoptin en aquest conveni per al sector.

Article 41. Salut laboral

Les persones treballadores tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest dret suposa l'existència d'un deure correlatiu de l'empresari de protegir les persones treballadores davant els riscos laborals. Així mateix, té el dret de participar en la política de la seva empresa o centre de treball.

L'empresa lliurarà a les persones treballadores un calçat adequat quan sigui necessari.



Les persones treballadores hauran de cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

En el marc de les seves responsabilitats, l'empresari durà a terme la prevenció dels riscos laborals mitjançant l'adopció de les mesures que siguin necessàries i a través d'una acció permanent a fi de perfeccionar els nivells de protecció existents.

L'empresa ha de garantir a les persones treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que facin i a l'ambient laboral en què es desenvolupi.

Aquesta vigilància només es podrà dur a terme quan la persona treballadora hi doni el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuen, previ informe dels representants dels treballadors, o en cas que no n'hi hagi, de la Comissió Paritària del conveni, els supòsits en què la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores o per verificar si l'estat de salut de la persona treballadora pot constituir un perill per ella mateixa, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.

En qualsevol cas, s'ha d'optar per la realització de les proves o els reconeixements que causin les mínimes molèsties a la persona treballadora i que siguin proporcionals al risc, els quals s'han de dur a terme respectant el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut es comunicaran a les persones treballadores afectades i no es podran fer servir amb finalitats discriminatòries ni en perjudici de la persona treballadora.

Les persones treballadores tenen dret a ser informades sobre totes les qüestions de salut laboral que afectin l'empresa en el seu conjunt, així com de cada tipus de lloc de treball o funció.

L'empresa ha de consultar les persones treballadores i permetre'n la participació, en el marc de totes les qüestions que afectin la seguretat i la salut en el treball i, en particular, en l'elaboració dels plans de prevenció i en les avaluacions de riscos que s'hagin de fer, tot això de conformitat amb la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, LPRL). Així mateix, l'empresari haurà de consultar a les persones treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels serveis de prevenció.

A les empreses que tinguin representants de les persones treballadores, els drets d'informació, consulta i participació els exerciran aquestes, sens perjudici dels drets que la LPRL atribueixi a les persones treballadores.

Els delegats o delegades de prevenció constitueixen la representació autònoma de les persones treballadores en matèria de salut i seguretat. Atesa la importància que la LPRL atribueix a aquests delegats o delegades, i amb l'objectiu que puguin complir les funcions que aquesta Llei els encomana, disposaran d'un crèdit horari mínim anual de 40 hores per a la seva formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense càrrec al crèdit horari sindical que, si escau, tinguin ni del previst per a l'exercici de les seves facultats i competències que prevegi la LPRL. Aquest temps dedicat a la formació es considerarà, a tots els efectes, temps de treball i el seu cost no recaurà mai sobre els delegats o delegades de prevenció.

La formació en matèria de prevenció l'han de facilitar i costejar els empresaris i en convindran la realització amb les organitzacions sindicals. Dins dels plans formatius que les empreses han d'emprendre anualment i de conformitat amb l'article 19 de la LPRL, l'any 2000 s'impartirà a cadascuna de les persones treballadores una formació teòrica i pràctica de deu hores mínimes. El disseny, la durada i els continguts de la formació esmentada els durà a terme la Comissió sectorial de formació.

La formació es facilitarà tant en el moment de la seva contractació com quan es produeixin canvis en les seves funcions o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació s'ha de centrar específicament en el seu lloc de treball i adaptar-se a l'evolució dels riscos. S'ha d'impartir, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no és possible, en altres hores amb descompte en aquella del temps invertit en aquesta.

La Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de normativa d'aplicació són els referents que han de guiar les actuacions de l'empresari en matèria de salut i seguretat i han de constituir el mínim necessari d'aplicació amb la finalitat de prevenir els riscos laborals i promoure la millora de les condicions de treball.

Salut laboral i drogodependències. El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut amb repercussions individuals i col·lectives.

L'inici o l'increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en l'àmbit laboral, en molts casos, està determinat per condicions d'atur, precarietat o males condicions de treball. Per això, es considera convenient incloure en aquest conveni el pla integral

següent, en els seus vessants preventiu, assistencial, reinsertiu, participatiu, no sancionador, voluntari i planificat:

Preventiu. Es posaran en pràctica mesures educatives, informatives i formatives que motivin la reducció i l'ús inadequat de drogues i promoguin hàbits saludables. Així mateix, es potenciarà la modificació de factors de risc i la millora de les condicions de treball.

Assistencial i voluntari. Es facilitarà suport a les persones treballadores que ho sol·licitin voluntàriament. A aquest efecte, es duran a terme i s'aplicaran programes d'assistència específics pels serveis de prevenció.

Reinsertiu. L'objecte fonamental de tota acció és tornar la salut al subjecte i facilitar la reincorporació del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

No sancionador. Les persones treballadores que s'acullin a un programa de tractament no poden ser objecte de sanció o acomiadament i se'ls ha d'assegurar la reincorporació immediata al seu lloc de treball.

Participatiu. Tota iniciativa empresarial relacionada amb la salut laboral i/o drogodependències es consultarà, amb caràcter previ, a les persones representants de les persones treballadores o, si no n'hi ha, a les persones treballadores. La Comissió Paritària del conveni concretarà les mesures que s'exposen aquí en un programa d'actuació.

CAPÍTOL VIII DRETS SINDICALS

Article 42. Drets sindicals

Els Comitès d'Empresa, els delegats o delegades de personal i les seccions sindicals tindran els drets i les funcions següents, entre d'altres:

A. Ser informats, prèviament i per escrit, de totes les sancions imposades al seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

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

C. De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació, i també la resta dels pactes, condicions i usos en vigor de l'empresa, formulant, si és necessari, les accions legals pertinents davant d'aquesta i dels organismes o tribunals competents.

D. De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut laboral en l'exercici del treball en l'empresa amb les particularitats que, en aquest sentit, preveu l'article 19 de l'Estatut dels treballadors i el que recull aquest conveni.

E. Els sindicats amb representació poden acumular mensualment les hores disponibles per cadascun dels diferents membres del Comitè d'Empresa, delegats o delegades de personal i delegats o delegades sindicals en un component o diversos, indistintament, sense depassar el màxim total, i poden quedar rellevats del treball sens perjudici del seu salari i complements inherents al seu lloc i horari que exercia, amb l'única obligació de comunicar-ho a l'empresa almenys amb 48 hores d'antelació.

F. Les persones treballadores i les persones treballadores que siguin designades per negociar el conveni disposaran, durant el període de temps que durin les negociacions esmentades, dels permisos retribuïts que siguin necessaris. Per fer ús d'aquest dret, han de preavisar amb una antelació de 48 hores el o la cap immediatament superior. Aquestes hores seran independentment de les que puguin tenir assignades com a representants sindicals.

G. Es disposarà, a tots els centres de treball, de taulers d'anuncis sindicals, de prou dimensions i col·locats en un lloc visible, un per a la informació del Comitè d'Empresa i/o delegats o delegades de personal i un altre per a cadascuna de les seccions sindicals. La seva instal·lació la durà a terme l'empresa, d'acord amb les persones representants de les persones treballadores. Serà responsabilitat de les persones representants sindicals la col·locació als taulers d'anuncis dels avisos i les comunicacions que calgui efectuar i que es considerin pertinents.

H. A fi de no causar cap perjudici a les persones treballadores i al servei, l'empresa està obligada a substituir el personal que per motiu de la seva representació sindical s'hagi d'absentar del seu lloc de treball habitual, quan això pugui suposar una sobrecàrrega de tasques en la resta de personal.

I. Totes les persones amb contractes amb una antiguitat superior a tres mesos es poden presentar com candidats a delegats o delegades o membres del Comitè d'Empresa.

Garanties de les persones representants del personal. Són les garanties que preveuen els apartats A), B), C) i D) i E) de l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa ha de facilitar als Comitès d'Empresa, delegats o delegades de personal i seccions sindicals, els locals i els mitjans materials que es considerin necessaris per al compliment corresponent de les seves funcions.

Seccions sindicals. Les empreses han de respectar els drets de totes les persones treballadores a sindicar-se lliurement. També han de permetre que les persones treballadores afiliades a un sindicat puguin fer reunions, recollir quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat normal.

La relació laboral de qualsevol persona treballadora no pot estar condicionada al fet d'estar afiliada o no a algun sindicat, ni a causa del desenvolupament de la seva activitat sindical.

Els sindicats o les confederacions poden establir seccions sindicals als centres de treball o agrupacions provincials entenent-se que tenen aquesta consideració els que figuren com a tals en els processos electorals. La representació de la secció sindical l'exerciran els delegats o delegades sindicals.

Les seccions sindicals han de tenir dret, almenys, a un delegat o delegada sindical a partir del 10 % dels vots obtinguts en les eleccions sindicals o mitjançant la demostració de posseir el 10 % de les persones treballadores afiliades sobre el total de la plantilla del centre, tot això d'acord amb el barem següent.

- De 25 a 100 persones treballadores, un delegat o delegada sindical.
- De 101 a 200 persones treballadores, dos delegats o delegades sindicals.

Aquests delegats o delegades sindicals han de gaudir dels mateixos drets i garanties que els Comitès d'Empresa o delegats o delegades de personal, a excepció del crèdit horari.

En les empreses de més de 200 persones treballadores es poden constituir seccions sindicals que tinguin un delegat o delegada sindical, el qual ha de gaudir dels mateixos drets i garanties que els Comitès d'Empresa o delegats o delegades de personal i disposar d'un crèdit horari mensual per a l'exercici de les seves funcions de 20 hores.

Acumulació de crèdit horari per a membres del Comitè d'Empreses o delegats o delegades de personal. Es convé l'acumulació del crèdit horari que actualment mantenen els membres dels Comitès d'Empresa, delegats o delegades de personal i delegats o delegades sindicals. Aquesta acumulació s'entendrà a favor d'un sol membre del Comitè d'Empresa o de delegats o delegades de Personal per cada sindicat representat. A aquest efecte, i perquè aquesta acumulació es pugui dur a terme, serà preceptiva la comunicació adreçada a la direcció de les empreses per escrit del membre o membres del comitè cedent, amb una antelació mínima d'un mes.

La funció dels delegats o delegades sindicals serà la de defensar els interessos del sindicat o confederació que representen i dels seus afiliats al centre de treball, així com servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat o confederació i l'empresa, d'acord amb les funcions que reflecteix la Llei 11/1985, de llibertat sindical.

A requeriment del sindicat, l'empresa descomptarà en la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent, amb l'autorització prèvia de la persona treballadora afiliada.

Les empreses i les organitzacions sindicals més representatives poden acordar sistemes que permetin la realització de les tasques sindicals a favor d'un nombre determinat de persones treballadores que pertanyin a alguna de les organitzacions esmentades.

Assemblees. Els delegats o delegades de personal, Comitès d'Empresa, seccions sindicals o el 20 % del total de la plantilla, en els centres de treball de més de 50 persones treballadores, i el 30 % en els de menys de 50 persones treballadores, poden convocar reunions amb una antelació mínima de 24 hores, prèvia comunicació a l'empresa.

Es poden celebrar assemblees denominades urgents quan així ho considerin els Comitès d'Empresa, delegats o delegades de personal o seccions sindicals, per divergències greus en negociacions col·lectives o en vista de qualsevol esdeveniment important que afecti la totalitat de les persones treballadores, amb un avís previ de dues hores d'antelació.

CAPÍTOL IX. Règim disciplinari

Article 44. Règim disciplinari

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

A) Faltes lleus

1. El retard i la negligència en el compliment de les seves funcions, així com l'ús indegut dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, tret que per la seva gravetat manifesta es pugui considerar com a falta greu.
2. La no comunicació amb l'antelació corresponent de la falta d'assistència a la feina per causa justificada, tret que es provi la

impossibilitat de fer-ho.

3. De 3 a 5 faltes repetides de puntualitat en un mes, a l'inici de la jornada, o l'abandonament del lloc de feina o del servei per un temps breu, no superior a 15 minuts, sense causa justificada.
4. La falta d'higiene i de neteja personal.
5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència, telèfon o situació familiar que puguin afectar les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.
6. Alterar sense autorització els horaris dels serveis d'ajuda a domicili que preveuen els informes de treball.
7. L'ús de telèfon mòbil personal per a assumptes privats durant la jornada laboral, excepte en casos d'urgència.
8. No portar visible la targeta identificativa o no portar l'uniforme reglamentari complet durant la jornada de treball.

B) Faltes greus

1. El retard i la negligència en el compliment de les seves funcions, així com l'ús indegut dels locals, mitjans, materials o documents de l'empresa, de gravetat manifesta.
2. La falta d'assistència al lloc de treball d'1 a 3 dies sense causa justificada, durant un període de 30 dies i sense comunicar-ne l'absència, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Les faltes repetides de puntualitat, no superiors a 15 minuts, a l'inici de la jornada, sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 durant un període de 30 dies.
4. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
5. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, excepte quan d'aquest en puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física, cas en què es tipificarà de falta molt greu.
6. L'ús de temps, uniformes, materials o mitjans de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.
7. Acceptar, sense autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de la clau de la llar de la persona usuària del servei d'ajuda a domicili.
8. Fumar o consumir alcohol durant la prestació del servei.
9. La falta de respecte a les persones usuàries, companys i companyes de feina de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, i les d'abús d'autoritat, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.
10. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o l'aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant la jornada de treball, excepte en cas que es tracti de guàrdies localitzades, ja que llavors serà considerada falta molt greu.
11. La reincidència en la comissió d'una falta lleu, encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un període de 90 dies, sempre que hi hagi una sanció per aquest motiu.

C) Faltes molt greus

1. Donar a conèixer el procés patològic i la intimitat de la persona resident o usuària i qualsevol dada d'índole personal protegida per la legislació vigent.
2. El frau, la deslleialtat, la transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en les gestions encomanades.
3. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies en un període de 30 dies.
4. Les faltes reiterades de puntualitat a l'inici de la jornada, no justificades, durant més de 10 dies en un període de 30 dies o durant més de 30 dies durant un període de 90 dies.
5. Els maltractaments de paraula, obra, psíquics o morals, infringits a les persones residents, usuàries, companys i companyes de feina de qualsevol categoria, així com a la família i acompanyants, o a qualsevol altra persona que es relaciona amb l'empresa.
6. Exigir, demanar, acceptar o obtenir beneficis econòmics o en espècie de les persones usuàries del centre o servei.
7. Apropiar-se d'objectes, documents, material, etcètera, de les persones usuàries, del centre, del servei o del personal.
8. L'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació i identitat sexual i laboral i moral.
9. Posar una altra persona a fer els serveis sense autorització de l'empresa.
10. La negligència en la preparació i/o administració de la medicació o qualsevol altra negligència que repercuteixi en la salut o la integritat de les persones usuàries del centre o servei.
11. La competència deslleial, en el sentit de promoure, induir o suggerir a familiars el canvi de residència o servei, així com la derivació de les persones residents o usuàries al mateix domicili del personal o de particulars i, igualment, fer públiques les dades personals i/o telèfons dels residents o familiars a persones alienes a la residència o servei.
12. Dur a terme treballs per compte propi o d'altri mentre s'està en situació d'incapacitat temporal, així com fer manipulacions o falsedats per prolongar la incapacitat.
13. Els actes i les conductes, verbals o físiques, de naturalesa sexual ofensives adreçades a qualsevol persona de l'empresa, les quals seran de màxima gravetat quan s'exerceixin des de posicions de comandament o jerarquia, s'adrecin a persones amb contracte no indefinit o les de represàlies contra les persones que hagin denunciat.
14. La falta de disciplina en el treball.
15. No atendre, sense causa justificada, el telèfon mòbil o l'aparell cercapersones facilitat per l'empresa durant les guàrdies localitzades.



16. Refusar o retardar injustificadament el desplaçament al domicili d'una persona usuària del servei de teleassistència per a l'atenció de situacions de necessitat.
17. L'incompliment o abandonament de les normes i les mesures establertes de seguretat i salut en el treball quan d'aquest en puguin derivar riscos per a la salut i la integritat física.
18. L'abús d'autoritat en l'acompliment de funcions.
19. La reincidència en falta greu, en el període de 180 dies, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que hi hagi hagut sanció.
20. Qualsevol altra conducta tipificada en l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

Sancions

Les sancions que es poden imposar segons la qualificació de les faltes són les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de 4 a 29 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 30 a 90 dies.
- Acomiadament.

Article 45. Tramitació i prescripció

Les sancions es comunicaran motivadament i per escrit a la persona interessada per al seu coneixement i efectes i se n'informarà el Comitè d'Empresa o els delegats o delegades de personal en les greus i molt greus.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per imposar les sancions, sigui quina en sigui la gravetat, quan es tracti de membres del Comitè d'Empresa, delegats o delegades de personal o delegats o delegades sindicals, tant si estan en actiu dels seus càrrecs sindicals com si encara estan en període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què se'n tengui coneixement i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL X SUBROGACIÓ DE PERSONAL

Article 46. Adscripció de personal, successió d'empresa i subrogació de les persones treballadores

Quan finalitzi la concessió d'una contracta pública o privada, o d'un acord d'acció concertada, consistent en la gestió d'un servei d'ajuda a domicili, es pacta que el 100 % dels treballadors o treballadores de l'empresa sortint imputables directament i exclusivament a la gestió del servei i que disposin de tres mesos d'antiguitat en l'empresa, així com de la formació que marca l'Ordre de la Conselleria de Benestar Social en matèria del Servei d'Ajuda a domicili, seran subrogats per l'empresa entrant en aquesta gestió, sigui quina en sigui la modalitat de contractació (aquesta subrogació comprendrà el respecte del conjunt de les retribucions existents i de les condicions de treball i drets dels treballadors i treballadores que estiguin reconeguts).

Les persones treballadores adscrites al servei amb contracte d'interinitat i les contractades just abans de la subrogació corresponent a causa d'una ampliació del servei seran subrogades íntegrament i independentment de si compleixen o no els tres mesos d'antiguitat en l'empresa sortint. En qualsevol cas, s'inclouran en aquesta subrogació els drets de la representació legal dels treballadors, que seguirà en aquesta condició durant el temps de mandat que els quedi fins a assolir aquell pel qual van ser elegits.

El mecanisme de subrogació que defineix aquest article operarà automàticament independentment del tipus de personalitat de l'empresa de què es tracti, tant si és física com jurídica, pública, privada o de qualsevol classe. L'aplicació d'aquest article serà de compliment obligat per a



les parts que vincula (empresa cessant i nova adjudicatària), i això independentment que el servei d'ajuda a domicili que es presta a les persona usuàries sigui objecte de nova adjudicació per qualsevol fórmula vàlida en dret —total o parcial— per una administració pública diferent de l'anterior.

Per tant, el canvi d'Administració pública que promoció la nova adjudicació del mateix servei (per qualsevol fórmula vàlida en dret) no comportarà l'extinció de la relació laboral de les persones treballadores adscrites a aquest i s'aplicarà el mecanisme de la subrogació sempre que es compleixin les condicions i els requisits que s'han esmentat en el paràgraf primer.

Previ a la publicació de la licitació o acord d'acció concertada, l'empresa sortint ha d'aportar a l'Administració corresponent la llista del personal que s'ha de subrogar amb el detall del salari anual que percep cada persona treballadora, així com la seva antiguitat o categoria. Aquesta llista s'ha de publicar juntament amb els plecs que regiran el procediment.

En cas que un servei, l'activitat del qual l'exerceixi una o diferents empreses o entitats públiques, es fragmenti o divideixi en diferents parts, zones o lots amb la finalitat de la seva adjudicació posterior, passaran totalment o parcialment a estar adscrits a la nova persona titular les persones treballadores que hagin dut a terme el seu treball en l'empresa sortint en cadascuna d'aquestes parts, zones o lots resultants de la divisió produïda. Això s'aplicarà independentment que el servei d'ajuda a domicili prestat sigui objecte d'una nova adjudicació per qualsevol fórmula vàlida en dret —total o parcial— per una administració pública diferent de l'anterior.

En el termini de set dies naturals des del moment en què l'empresa entrant tenguí coneixement de l'adjudicació a través d'una comunicació fefaent de qualsevol part interessada (persones treballadores, sindicats, associació empresarial, Comissió Paritària d'aquest conveni i, naturalment, de l'administració adjudicatària) haurà de requerir a l'adjudicatària anterior la documentació que es detalla a continuació, en cas que aquesta no se li hagi facilitat, i s'haurà de comunicar a la Comissió Paritària d'aquest conveni col·lectiu la seva qualitat de nova adjudicatària i el requeriment efectuat a l'empresa sortint. Si no es compleixen els requeriments i la comunicació que s'han esmentat, quedarà automàticament subrogada en la totalitat de la plantilla de l'anterior empresa concessionària de la gestió.

La mala fe o negligència en la gestió de les obligacions en facilitar el trànsit pacífic de les persones treballadores d'una empresa a l'altra només perjudicarà l'empresa que actuï inadequadament. L'empresa adjudicatària anterior, d'ara endavant, la sortint, ha de posar a disposició de l'entrant la documentació següent:

L'acreditació de la condició dels seus treballadors o treballadores (si escau, fotocòpia simple dels contractes laborals vigents).

Els drets salarials que tenguin reconeguts (rebutis salarials o desglossament detallat dels conceptes retributius, salarials o no salarials).

L'antiguitat en l'empresa o en la prestació de serveis en la contracta, relació de les condicions de treball existents (persones usuàries ateses, jornada, horaris, etc.).

La relació de circumstàncies especials dels treballadors o treballadores (drets de reincorporació al lloc de treball, drets adquirits que millorin les condicions de treball o retributives ordinàries, etc.).

La còpia dels pactes d'empresa subscrits amb la plantilla que siguin vigents. Aquests pactes seran de compliment obligat per a l'empresa entrant.

Els documents justificatius d'estar al corrent dels pagaments en les cotitzacions a la Seguretat Social i de la quantia d'aquestes per cada treballador i declaració responsable que inclogui tot això; en un termini no superior a cinc dies naturals.

L'empresa sortint en la contracta ha de liquidar els havers fins a la data del seu cessament en la gestió, que ha de comprendre les retribucions de venciment superior al mes fins a la data esmentada.

Les empreses sortint i entrant han de respectar sempre el calendari de vacances i concedir el gaudi total del període de vacances tal com estigui assignat en el calendari esmentat, independentment de la part proporcional de vacances que s'hagi meritat en cada empresa. En cas que la subrogació es produeixi una vegada hagi començat l'any natural, l'empresa entrant i la sortint duran a terme les compensacions econòmiques necessàries per complir el que s'ha esmentat.

L'incompliment del que s'ha indicat per part de l'empresa sortint no eximeix l'entrant de la subrogació en els drets i les obligacions dels treballadors o treballadores ara reconeguda.

Les empreses que prestin serveis d'ajuda a domicili es comprometen a aportar la documentació laboral dels sis últims mesos acreditativa del personal treballador adscrit al servei a l'Administració corresponent per al seu informe en el Plec de prescripcions tècniques de futures convocatòries públiques.

CAPÍTOL XI ALTRES DISPOSICIONS

Article 47. Formació i promoció professional

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar la seva formació i promoció professional, les persones treballadores afectades per aquest conveni tenen dret a veure facilitada la realització d'estudis per obtenir títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment o la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes.

L'empresa i la representació de les persones treballadores reconeixen com a dret, derivat de la relació laboral, el de la formació i promoció en el treball.

La formació i capacitació de la persona treballadora que presti els seus serveis en l'empresa, i d'acord amb les necessitats d'aquesta, està oberta, sense discriminació de cap mena i amb les úniques limitacions que puguin provenir de la capacitat i els coneixements previstos que s'han d'acreditar individualment.

Un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració de les persones treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular 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 aquesta es compromet a vincular la formació als diferents processos de la carrera de les persones treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació. La formació professional en l'empresa s'ha d'orientar cap als objectius següents:

- Adaptació de la persona titular al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
- Actualització i posada al dia dels coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- Especialització, en els diversos graus, en el sector o la matèria del mateix treball.
- Facilitació i promoció de l'adquisició de títols acadèmics i professionals per part dels treballadors i treballadores.
- Coneixements d'idiomes nacionals i estrangers.
- Adaptació de la mentalitat dels treballadors i treballadores cap a una direcció participativa.
- Ampliació dels coneixements dels treballadors i treballadores que els permetin prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- Coneixement de les condicions laborals del seu lloc de treball en evitació de riscos laborals i promoció d'hàbits saludables.
- Afavoriment de l'accés de la dona a categories superiors i a càrrecs directius.

Article 48. Desenvolupament de la formació

1. La Comissió sectorial de formació, a través d'un estudi detallat, determinarà les necessitats de formació a partir de les quals s'elaborarà, durant els tres primers mesos de l'entrada en vigor d'aquest conveni, un pla de formació amb el calendari anual consegüent de cursos que han de fer les empreses, així com la petició a la Comissió General de Formació Contínua dels cursos que s'entengui que aquesta ha de finançar.

2. Les persones treballadores de l'empresa, especialment les que exerceixin llocs de treball de comandament orgànic, estan obligades a donar el seu suport ple al Pla de formació quan se li requereixi en activitats d'aquest i en l'àrea de la seva competència.

3. La formació obligatòria de les persones treballadores s'efectuarà a través de la mateixa empresa o mitjançant concert amb centres oficials o reconeguts, i es farà preferentment als locals de la mateixa empresa i fora de l'horari d'atenció directa, sempre considerant-se temps efectiu de treball.

4. Les persones treballadores assistents als cursos programats han de presentar necessàriament un informe d'assistència a aquests, així com una memòria en què es recullen les matèries estudiades en el curs esmentat. Tindran accés a aquesta memòria els treballadors i treballadores als quals els pugui interessar.

5. Les persones treballadores de l'empresa poden presentar a la representació dels treballadors i treballadores, o directament a la Direcció, els suggeriments relatius a millorar aspectes i activitats concretes del Pla de formació. Els suggeriments esmentats s'han de fer arribar a la Comissió sectorial de formació.

6. Totes les persones treballadores, independentment del grup professional al qual pertanyin, han de tenir accés als cursos, seminaris, conferències, etc., de formació, reconversió o perfeccionament que organitzi l'empresa, sempre que estiguin relacionats amb el seu lloc de treball.

7. De conformitat amb el que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, i per facilitar la formació i promoció professional en el treball, les persones treballadores afectades per aquest conveni tenen dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de

formació o a la concessió del permís corresponent de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

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

Article 49. Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

Tindran preferència per assistir a cursos les persones treballadores que hi hagin participat en menys ocasions i les persones treballadores que estiguin exercint llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs. Les decisions sobre això s'adoptaran entre l'empresa i les persones representants del personal de mutu acord.

Article 50. Pacte de repercussió i competència deslleial

Les dues representacions fan constar expressament que les condicions econòmiques que es pacten en aquest conveni tindran repercussió en els preus dels serveis dels acords d'acció concertada i llicitacions.

Per a això es fa constar que l'increment de costos que suposa el pas de l'any 2024 a l'any 2025 es xifra en un 2,8 %; l'increment de costos que suposa el pas de l'any 2025 a l'any 2026 es xifra en un 9,7 %; l'increment de costos de l'any 2026 a l'any 2027 es xifra en un 4,4 %; l'increment de costos de l'any 2027 a l'any 2028 es xifra en un 5,5 %, i l'increment de costos de l'any 2028 a l'any 2029 es xifra en un 5,5 %.

La Comissió Paritària del conveni que s'estableix en l'article 3 serà l'encarregada de comprovar el compliment del que s'ha pactat en aquest article.

Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències que deriven de la legislació vigent, les ofertes comercialitzades per les empreses que siguin inferiors als costos que resultin de l'aplicació d'aquest conveni en tots els seus apartats.

Article 51. Ajuts especials per a despeses derivades de contingències professionals

Les empreses han d'atendre les sol·licituds de les persones treballadores de l'empresa per les despeses degudament justificades i derivades directament de situacions de malaltia professional i accident de treball que pateixin les persones sol·licitants, com ara medicaments comprats o rehabilitacions professionals pagades una vegada rebuda l'alta i fins a un màxim de dos mesos després de rebre l'alta esmentada per continuar amb el tractament del dany a la salut encara no reparat, el cost de la cura retribuïda degudament justificada prestada a favor de la persona treballadora o dels menors o incapacitats de fet (ancians, etc.) a càrrec de la persona treballadora accidentada durant el període de baixa o en els temps de rehabilitació, i les despeses anàlogues. Les empreses han d'assumir un import màxim de 250 € per persona treballadora per a la suma de tots els costos justificats.

Article 52. Jubilació parcial

Sempre que la persona treballadora compleixi les condicions generals exigides per tenir dret a l'obtenció de la jubilació parcial podrà pactar amb l'empresa una reducció de jornada de treball i del seu salari segons el que s'hagi establert legalment en cada moment.

CAPÍTOL XII IGUALTAT I GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

Article 53. Igualtat d'oportunitats i no discriminació

Les empreses assumeixen com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o identitat sexual, diversitat funcional, malaltia, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, tal com estableix la legislació vigent.

Article 54. Plans d'igualtat

Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableixen els articles 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar, prèvia negociació, mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments per prevenir-lo i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

En el cas d'empreses de cinquanta persones treballadores o més en plantilla, les mesures d'igualtat s'han d'adreçar a elaborar i aplicar un pla d'igualtat amb l'abast, les exigències i el contingut que preveu el Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans

d'igualtat i el seu registre.

A les empreses que s'inclouen en els articles 45.3 i 4 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, se'ls aplicarà el que estableix el Reial decret llei 901/2020, excepte en el que prevegi expressament aquest conveni col·lectiu. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, i se'ls aplicarà el que regula el Reial decret llei 901/2020 quan així resulti del seu contingut.

Les obligacions que estableixen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han d'entendre referides a cada empresa sens perjudici de les peculiaritats que es puguin establir en els mateixos plans respecte a determinats centres de treball d'acord amb el que preveu l'article 46.3 de la Llei orgànica esmentada.

Les empreses que formen un grup d'empreses poden elaborar un pla únic per a totes les empreses del grup o part d'aquestes, negociat segons les regles que estableix l'article 87 de l'Estatut dels treballadors per a aquesta mena de convenis, si així ho acorden les organitzacions legitimades per fer-ho. Aquesta possibilitat no afecta l'obligació, si escau, de les empreses no incloses en el pla de grup de disposar del seu propi pla d'igualtat.

El pla d'igualtat de grup ha de tenir en compte l'activitat de cadascuna de les empreses que el formen i els convenis col·lectius que se'ls apliquen i ha d'incloure informació dels diagnòstics de situació de cadascuna d'aquestes. Així mateix, ha de justificar la conveniència de disposar d'un únic pla d'igualtat per a diverses empreses d'un mateix grup.

de llocs tal com ho estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

MESURES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI EN L'EMPRESA

Article 55. MESURES PER A LA IGUALTAT I NO-DISCRIMINACIÓ

En compliment del que estableix la lletra b) de l'article 4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses s'estableixen les mesures següents per a les empreses que compleixin els requisits que estableix l'article 2 del Reial decret esmentat:

Igualtat de tracte i no-discriminació

1. Els acords d'empresa relatius a la igualtat de tracte i no-discriminació han de contenir clàusules que contribueixin a la integració i erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només a l'orientació i identitat sexual, sinó també a l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
2. Les empreses han de fer periòdicament una comunicació a la plantilla en què s'expressi el compromís amb la diversitat entre les persones treballadores i amb l'erradicació total de qualsevol mena de discriminació o assetjament per motius d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals. La primera comunicació s'ha d'efectuar en un termini de tres mesos des de la publicació d'aquest conveni.
3. S'ha de promoure una cultura empresarial inclusiva, que fomenti el respecte a la diversitat i que inclogui expressament aquella relativa al respecte a l'orientació o identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i l'eliminació de tota forma de discriminació de les persones LGTBI.

Accés a l'ocupació

1. Les persones encarregades dels processos de selecció de personal han de rebre formació específica en matèria de diversitat LGTBI amb la periodicitat que s'acordi en cada empresa.
2. Les empreses han de revisar els seus processos interns de selecció de personal per garantir que no contenguin biaixos implícits o explícits davant les persones LGTBI.
3. Les ofertes d'ocupació s'han de redactar en llenguatge inclusiu i amb els requisits necessaris per al lloc de treball.
3. Classificació professional, promoció i ascensos: Les empreses han de revisar els criteris i processos de classificació professional, promoció i ascensos a fi de garantir que no contenen biaixos implícits o explícits davant les persones LGTBI.

Formació, sensibilització i llenguatge

1. Les empreses han d'integrar en els plans formatius un mòdul específic sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral. La formació, la periodicitat de la qual s'ha d'establir en l'àmbit empresarial, s'ha d'adreçar a tota la plantilla i ha d'incloure, almenys, els aspectes següents:
2. Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI d'aplicació, així com l'abast i el contingut.

3. Coneixement de les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
4. Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en el treball, en cas que se'n disposi.
5. Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
6. Cal assegurar que les comunicacions internes utilitzin un llenguatge respectuós amb la diversitat.
7. Cal fomentar l'ús de llenguatge i de material audiovisual inclús en les comunicacions de l'empresa.
8. Entorns laborals diversos, segurs i inclusivament: Es reafirma el compromís de no tolerar conductes que impliquin assetjament o violència cap a les persones LGTBI amb motiu de la seva orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.
9. A fi d'assolir aquest objectiu, les empreses han d'elaborar o, si escau, revisar els protocols existents en matèria de prevenció davant l'assetjament i la violència en el treball a fi d'incloure-hi de manera específica el col·lectiu LGTBI.
10. Les empreses poden incloure, en les enquestes de clima laboral i en les de riscos psicosocials efectuades per l'empresa, preguntes relatives a l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, així com expressió de gènere i característiques sexuals.
11. Permisos i beneficis socials: S'ha de garantir l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
12. Les empreses que disposin de polítiques, procediments escrits o altra documentació interna en relació amb les matèries sobre les quals tracten les mesures planificades han de disposar d'un termini de dotze mesos des de la publicació del conveni per completar-ne la revisió i, en cas que es detecti alguna situació de discriminació, l'adaptació.

CAPÍTOL XIII

DISPOSICIONS ADDICIONALS

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Les parts signants d'aquest conveni, durant la vigència d'aquest i a través de la Comissió Paritària, faran un seguiment dels concursos i els acords d'acció concertada que des de les administracions es puguin convocar per a l'adjudicació dels contractes d'ajuda a domicili, a fi de vetlar perquè aquests concursos s'adeqüin a la realitat del Conveni, i especialment pel que fa al preu per hora d'assistència.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Per garantir l'estabilitat laboral de les persones treballadores, així com per oferir un servei de qualitat, és imprescindible que els concursos i acords d'acció concertada prevegin que totes les hores no efectuades per suspensió del servei per motius imputables a la persona usuària (voluntaris i forçosos) les puguin facturar les empreses o entitats prestadores del servei.

L'Administració es compromet a abonar a les entitats prestadores del servei les hores suspeses per les persones usuàries segons l'acord següent:

- Hores no efectuades per absència puntual de la persona usuària: el 90 % sobre el preu per hora del servei.
- Hores suspeses per ingrés hospitalari o en centre sociosanitari (residència temporal...) de la persona usuària: el 75 % sobre el preu per hora del servei.
- Hores suspeses per períodes de vacances o viatges de la persona usuària: el 50 % sobre el preu per hora del servei.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

Les persones treballadores únicament poden disposar de les claus dels domicilis en què no hi hagi cap altra possibilitat d'accés, és a dir, quan no hi hagi cap persona que pugui obrir la porta quan arribin. Es recomana a totes les persones usuàries que instal·lin un sistema de resguard de claus, com una capseta o armariet de seguretat, a fi d'evitar la distribució innecessària de còpies de claus i reforçar la seguretat de la persona usuària.

En els casos en què sigui imprescindible lliurar una còpia de les claus a la persona treballadora, l'empresa està obligada a custodiar-ne una segona còpia en un lloc segur. Aquesta còpia ha d'estar sempre disponible per garantir l'accés del personal de substitució en casos de vacances, baixes laborals, pèrdua o robatori de la clau principal.

En cap cas la persona treballadora serà considerada responsable de la custòdia, pèrdua o gestió de les claus del domicili de la persona usuària.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

Per salvaguardar la figura de la persona treballadora social dins d'aquest servei específic, s'estableix que el 80 % de les persones amb



categoria de coordinador o coordinadora del SAD han de disposar de la titulació de Grau en Treball Social. A més, per garantir un servei d'ajuda a domicili de qualitat per a les persones usuàries, s'acorda que el nombre màxim d'expedients que pot gestionar cada coordinador o coordinadora del SAD serà de 78, tret que hi hagi un acord entre la persona treballadora i l'empresa, ja que en aquest cas s'aplicarà el que disposa l'article 32 d'aquest conveni.

CAPÍTOL XIV DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Amb caràcter supletori al que estableix aquest conveni col·lectiu, s'aplica el que disposen la llei i la resta de disposicions reglamentàries que en proveniu.

ANNEX I TAULES SALARIALS

Taules salarials 2025

Categoria	Salari base (*14)	Plus d'insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus d'assistència (*1)
Director/a	2.988,47	121,60	18,03	150
Coordinador/a del SAD	2.167,04	90,31	18,03	150
Ajudant de coord. SAD	1.650,94	70,62	18,03	150
Cap d'Administració del SAD	2.168,15	90,34	18,03	150
Oficial d'Administració del SAD	1.862,30	78,68	18,03	150
Aux. Administració del SAD	1.729,81	73,62	18,03	150
Auxiliar del SAD	1.650,94	70,62	18,03	150

Taules salarials 2026

Categoria	Salari base (*14)	Plus d'insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus d'assistència (*1)
Director/a	3.048,24	124,03	18,03	152,25
Coordinador/a del SAD	2.210,38	92,11	18,03	152,25
Ajudant de coord. SAD	1.683,96	72,04	18,03	152,25
Cap d'Administració del SAD	2.211,51	92,15	18,03	152,25
Oficial d'Administració del SAD	1.899,54	80,25	18,03	152,25
Aux. Administració del SAD	1.764,41	75,09	18,03	152,25
Auxiliar del SAD	1.683,96	72,04	18,03	152,25

Taules salarials 2027

Categoria	Salari base (*14)	Plus d'insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus d'assistència (*2)
Director/a	3.170,17	128,99	20	110
Coordinador/a del SAD	2.298,80	95,80	20	110
Ajudant de coord. SAD	1.751,32	74,92	20	110
Cap d'Administració del SAD	2.299,97	95,84	20	110
Oficial d'Administració del SAD	1.975,53	83,46	20	110
Aux. Administració del SAD	1.834,98	78,09	20	110
Auxiliar del SAD	1.751,32	74,92	20	110



Taules salarials 2028

Categoria	Salari base (*14)	Plus d'insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus d'assistència (*2)
Director/a	3.344,53	136,09	20	110
Coordinador/a del SAD	2.425,23	101,07	20	110
Ajudant de coord. SAD	1.847,64	79,04	20	110
Cap d'Administració del SAD	2.426,47	101,11	20	110
Oficial d'Administració del SAD	2.084,19	88,06	20	110
Aux. Administració del SAD	1.935,91	82,39	20	110
Auxiliar del SAD	1.847,64	79,04	20	110

Taules salarials 2029

Categoria	Salari base (*14)	Plus d'insularitat (*14)	Antiguitat/Trienni (*14)	Plus d'assistència (*2)
Director/a	3.528,48	143,57	20	110
Coordinador/a del SAD	2.558,62	106,62	20	110
Ajudant de coord. SAD	1.949,26	83,39	20	110
Cap d'Administració del SAD	2.559,92	106,67	20	110
Oficial d'Administració del SAD	2.198,82	92,90	20	110
Aux. Administració del SAD	2.042,38	86,92	20	110
Auxiliar del SAD	1.949,26	83,39	20	110

ANNEX II

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Conscients de la necessitat de protegir els drets fonamentals de les persones LGTBI, tal com es reconeix en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i es desenvolupa en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que regula les mesures específiques per a la protecció davant la discriminació per orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals en l'àmbit laboral, així com la dignitat en l'entorn de treball, les parts signants del V Conveni col·lectiu de servei d'ajuda a domicili de les Illes Balears (d'ara endavant, el conveni col·lectiu) reconeixen la necessitat de prevenir i, si escau, erradicar qualsevol mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, manifestant així la seva tolerància zero cap a qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu són fermes en el compromís d'evitar que es produeixin situacions d'assetjament i violència contra les persones LGTBI.

Per això, l'objecte d'aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (d'ara endavant, el protocol) és garantir la protecció dels drets fonamentals de la persones LGTBI i definir les pautes que han de regir per prevenir i erradicar aquesta mena de conductes i comportaments, a fi d'assegurar que totes les persones i, en especial, les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals puguin viure amb plena llibertat la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals i diversitat familiar.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol s'aplica a totes les empreses que s'inclouen dins de l'àmbit d'aplicació personal, funcional i territorial del conveni col·lectiu (d'ara endavant, les empreses o, en singular, l'empresa).

Així mateix, el protocol s'aplica a:

- Totes les persones treballadores de l'empresa (incloent-hi l'alta direcció).
- Les persones subjectes a modalitats laborals formatives, voluntaris o en pràctiques, independentment de si perceben una remuneració o no.

- Totes les persones que treballen a l'empresa, sigui quina en sigui la situació contractual, incloent-hi les persones treballadores posades a disposició per empreses de treball temporal, així com els professionals independents i autònoms.
- Les persones ocupades per empreses contractistes i subcontractistes que prestin serveis per a l'empresa.
- Les persones que visitin l'empresa esporàdicament, com ara clients o proveïdors.
- Els accionistes, participants i persones que pertanyin a l'òrgan d'administració, direcció o supervisió d'una empresa, inclosos els membres no executius.
- Les persones treballadores la relació laboral o de prestació de serveis de les quals amb l'empresa hagi finalitzat.
- Les persones candidates que estiguin duent a terme el procés de selecció o en fase de negociació contractual.

El protocol s'aplica a totes les situacions que puguin constituir assetjament o violència contra les persones LGTBI i que es produeixin durant la feina, en relació amb la feina o com a resultat d'aquesta, independentment que es duguin a terme:

- En el lloc de treball, inclosos els espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- En els llocs d'ús habitual per part de la persona treballadora, com ara els llocs de descans o habilitats per menjar, les instal·lacions sanitàries o de neteja i els vestuaris.
- En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball.
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, inclosos les efectuades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació.
- En l'allotjament proporcionat per l'empresa.
- En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.
- De manera telemàtica, a través de mitjans propietat de l'empresa o personals, quan es produeixin durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest.

3. DEFINICIONS

a) Assetjament discriminatori i violència davant les persones LGTBI: la Llei 4/2023 defineix l'assetjament discriminatori com qualsevol conducta efectuada en funció de l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals amb el propòsit o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·lant o ofensiu. Per tant, aquesta mena d'assetjament discriminatori es focalitza en les persones LGTBI i inclou totes les causes protegides segons la Llei 4/2023 i el Reial decret 1026/2024.

En aquest sentit, l'article 3 de la Llei 4/2023 defineix els motius de discriminació següents:

- Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.
- Identitat sexual: vivència interna i individual del gènere tal com cada persona se sent i es defineix a si mateixa, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.
- Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

A tall d'exemple, s'esmenten conductes específiques que, complint els requisits que estableix el punt anterior, es podrien considerar assetjament cap a les persones LGBTI, incloent-hi les persones trans:

- Ús de llenguatge denigrant i ofensiu per adreçar-se a persones treballadores LGTBI.
- Burles o comentaris que ridiculitzin les persones treballadores LGTBI.
- Ús d'un humor homòfob i LGTBI-fòbic.
- Ridiculització i menyspreu de les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les persones treballadores LGTBI.
- Avaluació injusta o esbiaixada de la feina de les persones en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Assignació de tasques o llocs de treball per sota de la capacitat o competències professionals de la persona en funció de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.
- En termes generals, el tracte desfavorable basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

b) Discriminació directa: situació en què es troba una persona o grup en el qual s'integra que sigui, hagi estat o podria ser tractada de manera menys favorable que d'altres en una situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es considera discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entenen per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici de tots els drets, en igualtat de condicions que la resta.

c) Discriminació indirecta: es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar, a una persona o diverses, un desavantatge particular respecte d'altres per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

d) Discriminació múltiple i interseccional: es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues causes o més de les que preveu aquesta llei, o bé per una altra causa o causes de discriminació que preveu la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.

Es produeix discriminació interseccional quan es presenten o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, fet que genera una forma específica de discriminació.

e) Assetjament discriminatori: qualsevol conducta que es dugui a terme per raó d'alguna de les causes de discriminació que preveu aquesta Llei amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

f) Discriminació per associació i discriminació per error: existeix discriminació per associació quan una persona o grup en el qual s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual es presenti alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori.

La discriminació per error és la que es basa en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

g) Mesures d'acció positiva: diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Aquestes mesures s'apliquen mentre subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i han de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixen.

h) Intersexualitat: la condició de les persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques; una anatomia sexual; uns òrgans reproductius, o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

i) Orientació sexual: atracció física, sexual o afectiva cap a una persona.

L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe, o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament alhora, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.

Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

j) Identitat sexual: vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i l'autodefineix, que es pot correspondre o no amb el sexe assignat en néixer.

k) Expressió de gènere: manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

l) Persona trans: persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

m) Família LGTBI: aquella en què un integrant o més són persones LGTBI, i s'hi engloben les famílies homoparentals, és a dir, les formades per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable sota guarda, tutela o pàtria potestat, o bé amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

n) LGTBI-fòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones LGTBI pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.

o) Homofòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones homosexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.

p) Bifòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones bisexuals pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.

q) Transfòbia: tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància envers les persones trans pel fet de ser-ho o de ser percebudes d'aquesta manera.



- r) Inducció, ordre o instrucció de discriminar: és discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes que estableix aquesta llei. La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per fer sorgir en una altra persona una actuació discriminatòria.
- s) Denúncia: contingut de la comunicació efectuada per la persona denunciant que, estant relacionada amb una situació eventual de violència o assetjament, acabi inclosa en l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol.
- t) Expedient: documentació corresponent a totes les actuacions relatives al procediment.
- u) Comissió instructora: òrgan encarregat de dur a terme la investigació segons el procediment que descriu aquest protocol i d'emetre l'informe vinculant corresponent amb els resultats d'aquesta investigació.
- v) Persona assetjadora: persona que, havent estat investigada en el marc d'aquest protocol (persona investigada), en l'informe final de la investigació s'identifica com a autora o participi en una situació d'assetjament o violència contra persones LGTBI, en els termes que defineix el protocol.
- w) Persona afectada: persona identificada en la denúncia com a potencialment afectada per la situació de violència o assetjament descrita. La persona afectada té la consideració de persona denunciant si formula directament la denúncia.
- x) Persona denunciant: aquella persona que, estant inclosa dins de l'àmbit personal d'aquest protocol, comunicui, a través d'alguna de les vies habilitades per fer-ho, una informació inclosa dins de l'àmbit material d'aplicació d'aquest protocol. La persona denunciant té la consideració de persona afectada si els fets que descriu la denúncia l'afecten.
- y) Persona investigada: persona identificada com a potencial causant o participi de la situació de violència o assetjament manifestat en la denúncia.
- z) Procediment d'actuació: conjunt d'actuacions que cal desenvolupar després de detectar un cas de violència o assetjament a l'empresa per determinar qui les ha d'efectuar i en quin termini.
- aa) Protocol: aquest protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.

4. PRINCIPIS RECTORS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El protocol és un procediment àgil i ràpid que, a més de garantir el compliment de la Llei orgànica de protecció de dades, protegeix la intimitat i la dignitat de les persones afectades i assegura la protecció adequada de la persona treballadora presumptament assetjada pel que fa a la seva seguretat i salut. Té un abast intern, per la qual cosa no exclou ni condiciona les accions legals que les persones perjudicades puguin exercir.

En concret, els principis rectors del protocol són els següents:

- Garantia de confidencialitat, protecció de la intimitat i de la dignitat de les persones implicades, que garanteixi en tot cas la preservació de la identitat i les circumstàncies personals de la persona denunciant, així com la protecció física i psicològica de la presumpta víctima.
Per tant, les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i també de no transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació o resoltes.
- Prioritat i tramitació urgent que assegurï agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada.
- Investigació exhaustiva, objectiva i imparcial dels fets que ha de ser dirigida per professionals especialitzats en el supòsit que calgui.
- Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Protecció de la víctima i indemnitat davant represàlies: garantia que no es produeix un tracte advers o un efecte negatiu sobre cap persona treballadora a conseqüència de la formulació de la denúncia o manifestació amb la finalitat d'impedir la generació d'una situació d'assetjament o d'iniciar aquest protocol (sens perjudici de les mesures que es puguin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falsa). La garantia esmentada engloba, a més, les persones que testifiquin, col·laborin o participin en les investigacions que es duguin a terme, i contra les persones que s'oposin a qualsevol situació d'assetjament davant de si mateixos o mateixes o davant de terceres persones.
En aquest sentit, queda expressament prohibit qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces o temptatives de represàlia contra les persones que presentin una denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.
- Garantia de responsabilitat i potestat investigadora de la comissió instructora durant la tramitació del procediment.
- Garantia d'adopció de les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra les persones que hagin incorregut fefaentment en conductes d'assetjament o violència contra persones LGTBI, així com també contra les que formulin denúncies d'assetjament falses i hi hagi mala fe.





5. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Es garanteix l'activació del procediment que es descriu a continuació quan es produeixi una denúncia d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere.

5.1. Inici

5.1.1. Comunicació de denúncia

Conforme a l'àmbit personal d'aplicació d'aquest protocol, la persona que consideri que està sent objecte d'una situació d'assetjament o violència per motius LGTBI, així com qualsevol persona que pugui tenir coneixement que presumptament s'està produint alguna d'aquestes situacions, pot informar o formular una denúncia.

Si la denúncia no la presenta directament la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

La comunicació de la denúncia es pot fer a través de qualsevol de les vies següents:

- Per mitjà del canal d'informació habilitat en l'empresa, que ha de garantir la possibilitat de presentació anònima i la confidencialitat absoluta de la identitat de la persona denunciante i de qualsevol persona implicada.
- Per comunicació directa, verbal o escrita, al responsable del departament, a un membre del comitè executiu o comitè de direcció, si n'hi ha a l'empresa, o a un membre de la comissió instructora. Els primers tenen l'obligació d'informar la comissió instructora en el termini màxim de tres dies hàbils des que hagin rebut la informació.

La denúncia ha de detallar, en tot el que sigui possible i de manera cronològica, els fets del suposat assetjament, la possible identificació de testimonis i la còpia de tota la documentació que pugui acreditar els fets i altra informació que es consideri pertinent.

El tractament de les dades personals s'ha de fer conforme a la normativa vigent en matèria de protecció de dades i cal informar les persones afectades dels seus drets i de l'ús de la informació que es recull.

A fi de facilitar la redacció d'escrius de denúncia, se n'adjunta un model com a annex a aquest protocol, que és d'ús voluntari.

Les denúncies efectuades que es demostrin intencionadament falses (sabent la seva falsedat, de mala fe, malicioses i amb intenció de fer mal) poden ser constitutives d'una actuació disciplinària, sens perjudici d'altres accions que corresponguin en dret.

5.1.2. Comissió instructora

La comissió instructora s'encarrega de donar impuls a totes les fases del procediment i d'aixecar les actes corresponents de les actuacions; així mateix, pot sol·licitar l'assistència de professionals externs en el procediment quan així ho consideri oportú.

La comissió instructora ha d'estar formada per un mínim de dues persones i un màxim de tres, en funció de l'estructura i recursos de cada empresa. La composició concreta de la comissió instructora l'han de determinar les empreses, les quals, en funció de les circumstàncies del procediment, poden externalitzar la instrucció de la investigació.

Les persones integrants de la comissió instructora no poden tenir relació directa o parentiu amb qualsevol de les parts implicades, ni tenir el caràcter de persona denunciada, investigada, denunciante o afectada pels fets objecte de denúncia. Així mateix, han de respectar el deure de secret professional sobre qualsevol dada i informació que es reveli en el marc del procediment. En aquest sentit, qualsevol incompliment del deure de secret sobre la informació a la qual tenguin accés durant la tramitació del procediment pot ser objecte de sanció. La comissió instructora ha d'adoptar les decisions per majoria simple.

5.1.3. Comunicació a les persones investigades

La comissió instructora s'ha de posar en contacte amb la persona investigada quan aquest contacte no perjudiqui la investigació. En qualsevol cas, cal posar-se en contacte amb la persona investigada quan se'n requereixi la declaració, o bé en el moment del tràmit d'audiència, o bé abans de finalitzar el procés d'investigació.

Quan es contacti la persona investigada, la comissió instructora s'ha d'identificar davant seu com a encarregada de la investigació de la denúncia i l'ha d'informar breument sobre els fets que se li atribueixen i del tractament de les seves dades personals, que cal fer d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

En cap cas no s'ha d'informar la persona investigada de la identitat de la persona denunciante.

5.2. Desenvolupament de la investigació

El procediment s'inicia amb l'obertura per part de la comissió instructora d'un expedient d'informació o investigació, sobre el qual cal guardar absoluta confidencialitat i reserva.

Durant el procediment es poden efectuar totes les diligències i proves que es considerin necessàries per esclarir els fets denunciats. La presumpta persona afectada i la presumpta persona investigada poden proposar en les entrevistes la pràctica de diligències per part de la comissió instructora.

Les entrevistes que es duguin a terme en el si de la investigació es poden acreditar mitjançant enregistrament, cas en què cal advertir-ne les persones entrevistades i se les ha d'informar del tractament de les seves dades d'acord amb el que estableix la LOPDGDD. En qualsevol cas, cal oferir a les persones entrevistades l'oportunitat de comprovar, rectificar i acceptar mitjançant la seva signatura la transcripció de la conversa, si escau.

S'ha d'incloure a l'expedient la documentació detallada de tot el procediment d'investigació, incloent-hi tots els documents que es vagin obtenint i les actes de les entrevistes que es mantinguin o els seus enregistraments.

Per fer-ho, la comissió instructora ha de redactar una acta escrita dels fets rellevants de les entrevistes que facin. Les actes les han de signar la persona entrevistada i les persones entrevistadores. Així mateix, cal informar-les dels aspectes que exigeix la legislació vigent en matèria de protecció de dades.

5.3. Mesures cautelars

Després de rebre la denúncia, es poden adoptar mesures cautelars o preventives que apartin la persona afectada de la persona investigada mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins a la seva resolució.

Aquestes mesures cautelars no poden suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals dels subjectes afectats i en cap cas no tenen naturalesa sancionadora. Les mesures cautelars no són limitades, però poden incloure les següents:

- (i) Traslladar els subjectes afectats a un altre departament o ubicació de manera temporal.
- (ii) Modificar temporalment les tasques o responsabilitats habituals dels subjectes afectats.
- (iii) Concedir un permís retribuït als subjectes afectats durant la investigació.

5.4. Resolució

La investigació ha d'acabar amb un informe vinculant final, sense que tot el procediment es pugui estendre més d'un mes des de la recepció de la denúncia, tret que la comissió instructora n'ampliï el termini per tractar-se d'un cas d'especial complexitat, quan es pot estendre fins a un màxim de tres mesos addicionals.

L'informe vinculant emès per la comissió instructora ha d'acabar en un dels sentits següents:

- i) Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura d'un expedient sancionador.
- ii) No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

La resolució que prengui l'empresa s'ha de notificar a la persona suposadament assetjadora. Així mateix, s'ha d'informar la persona denunciante de l'acabament del procediment.

El contingut de l'informe vinculant final ha de ser confidencial i únicament hi poden tenir accés els membres de la comissió instructora i la direcció de l'empresa.

L'empresa ha de prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió instructora.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, cal instar la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, s'ha de demanar l'adopció de mesures correctores i, si escau, s'han de continuar aplicant les mesures de protecció a la víctima.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxiva la denúncia.

6. DIFUSIÓ, SEGUIMENT I SENSIBILITZACIÓ

6.1. Comunicació i difusió



Aquest protocol s'ha de difondre activament a tots els centres de treball de les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació i se n'ha de garantir la disponibilitat en els idiomes majoritaris de la plantilla. S'ha d'elaborar una versió en llenguatge clar i amb suport visual per facilitar-ne la comprensió a totes les persones treballadores.

6.2. Mesures de sensibilització i seguiment. Les empreses han d'implementar mesures preventives, com ara formació anual obligatòria en matèria d'igualtat i diversitat, campanyes de sensibilització i l'avaluació periòdica de riscos psicosocials amb perspectiva LGTBI.

La comissió instructora ha de fer un seguiment de l'aplicació de les mesures correctores i de protecció.

