

instal·lació dels conjunts de vàlvules de línia i derivació, incloent-hi la construcció del tancament de les barreres de protecció a la totalitat dels perímetres per salvaguardar les instal·lacions d'elements estranys o d'intrusos.

Per tal de complir el que estableix aquesta condició novena, l'empresa Gas Natural Distribució, SDG, SA, abans de la construcció de les instal·lacions i de la seva posada en servei, recollirà les servituds i les limitacions de domini esmentades als convenis i als acords i restarà obligada a la vigilància del seu compliment i, si s'escau, a la notificació dels presumptes incompliments a la Direcció General d'Energia i Mines.

10. Aquesta autorització quedarà sense efecte per qualsevol de les causes que assenyalava l'article 34 del Decret 1775/1967, de 22 de juliol, per incompliment de les condicions estipulades, pel fet de facilitar dades inexactes, i per qualsevol altra causa excepcional que ho justifiqui.

11. Aquesta autorització administrativa s'atorga sens perjudici de tercers i amb independència de les autoritzacions, les llicències i altres permisos de competència municipal, provincial o d'altres que siguin necessaris per a la realització de les instal·lacions autoritzades.

Contra aquesta Resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs d'alçada davant el director general d'Energia i Mines, en el termini d'un mes comptat des de l'endemà de la data de la seva notificació i publicació, d'acord amb el que disposa l'article 114 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Barcelona, 20 d'octubre de 2006

JOSEP PORTA QUEROL  
Cap de la Secció de Gas Canalitzat  
(06.293.101)

## RESOLUCIÓ

TRI/4158/2006, de 6 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya per als anys 2005-2008 (codi de conveni 7901525).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya per als anys 2005-2008, subscrit per la part empresarial per AEISC i per part dels treballadors per UGT, CCOO, el dia 27 de juliol de 2006, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció do-

miliària i familiar de Catalunya per als anys 2005-2008 (codi de conveni 7901525) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 6 de novembre de 2006

MAR SERNA CALVO  
Directora general de Relacions Laborals

*Transcripció del text signat per les parts*

## CONVENI

*col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya per als anys 2005-2008*

CAPÍTOL 1  
*Àmbit d'aplicació*

Article 1  
*Àmbit funcional*

Quedin afectades per aquest Conveni totes les empreses que prestin serveis d'ajuda a domicili en la Comunitat Autònoma de Catalunya.

L'atenció domiciliària es defineix com un servei comunitari de caràcter social bàsic i polivalent prestat per professionals, que té com objectiu restablir i/o incrementar el nivell de benestar físic, psicològic, social i afectiu de les persones que són destinatàries, tant en els seus domicilis com en els centres assistencials propis dels concerts amb les empreses de l'àmbit de l'atenció domiciliària.

Article 2  
*Àmbit territorial*

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

Article 3  
*Àmbit personal*

Aquest Conveni afecta a tot el personal en règim de contracte de treball i a les empreses incloses en els àmbits territorial i funcional.

Article 4  
*Àmbit temporal*

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial, excepte les condicions econòmiques que tindran efectes des del 1 de gener de 2005.

La seva durada serà de 4 anys, és a dir, del 1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008.

Article 5  
*Denúncia i revisió*

Aquest conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts signants amb una antelació mínima de 3 mesos a la caducitat de la seva vigència.

Una vegada denunciat el Conveni, mentre no s'arribi a un acord sobre el nou, s'entén que el conveni queda prorrogat provisionalment fins que s'arribi a un acord exprés.

## Article 6

*Garantia ad personam*

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

## Article 7

*Comissió negociadora*

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

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

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

## Article 8

*Comissió paritària*

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

1. Les funcions de la Comissió paritària són:

- Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
- Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
- La de seguiment del conjunt dels acords.
- El control del sector i la detecció de les empreses que incomplint la legalitat vigent, exerceixin una competència deslleial, i també la denúncia d'aquestes empreses davant les autoritats competents.

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

3. La Comissió paritària es compon de 3 representants de les centrals sindicals i 3 representants de les associacions empresarials signants del Conveni.

Obligatoriament de submissió a la Comissió paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes les qüestions d'interès general que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

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

## CAPÍTOL 2

*Organització del treball*

## Article 9

*Organització del treball*

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

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

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

## CAPÍTOL 3

*Moviments de personal*

## Article 10

*Contractació*

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

Contracte indefinit: És el qual es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal fix qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment establert per al període de prova, així com al personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei

Contractes eventuais: que es concertin per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, contemplat en l'Article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març). Podran tenir una durada màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos, contats a partir del moment que es produeixin aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permessa podrà prorrogar-se, per una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

Contractes en pràctiques: No seran inferiors a 12 mesos, prorrogables en períodes de 6 mesos fins al màxim del límit legal. Les retribucions per a aquests contractes seran com a mínim del 70% de la categoria per a la qual es contractin per a aquestes modalitats i el personal contractat per pràctiques no podrà superar el 6% de la plantilla.

Contractes formatius: No seran inferiors a 12 mesos, prorrogables en període de 6 mesos fins al màxim legal. Les retribucions per a aquests contractes seran com a mínim del 80% de la categoria per a la formació de la qual són contractats, sense que en cap cas sigui inferior a l'establert legalment, no es podrà realitzar a majors de vint anys, excepte en els casos previstos per

la llei i el personal contractat per formació no podrà superar el 5% de la plantilla en les empreses de més de 100 treballadors/as i el 3% en les de menys de 100 treballadors/as.

La Comissió Paritària del Conveni serà l'encarregada de desenvolupar la formació mínima que ha de tenir el personal contractat, mitjançant la modalitat de pràctiques i formació. Així com, vetllarà pel compliment del Reial decret 2317/93, de 29 de desembre de 1993, quant a la titulació exigida per a cadascuna de les modalitats de contractació.

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

Aquesta modalitat de contractació no serà utilitzada per als contractes d'interinitat.

Contracte a temps parcial: Es regiran pel disposat en la normativa legal vigent. No podran realitzar hores extraordinàries.

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

Còpies bàsiques: D'acord amb l'Article 83.a de l'Estatut dels treballadors, es lliurarà una còpia bàsica de tots els contractes de treball als representants legals dels treballadors en el termini màxim de 10 dies des de la formalització del mateix.

Es tindran en compte les següents especificacions:

a) El contracte haurà d'especificar suficientment el servei que constitueix el seu objecte, que podrà ser la cobertura del Servei d'Ajuda a Domicili concertat per l'empresa amb un tercer, sigui persona física o jurídica, mitjançant contracte mercantil o administratiu, o bé la prestació del Servei d'Ajuda a Domicili a un o diversos usuaris concrets. Haurà de constar en el contracte de treball l'entitat contractant del Servei d'Ajuda a Domicili o, si escau, l'usuari/us concrets als quals es presta el servei.

b) Els treballadors contractats per obra o servei determinat a temps parcial amb posterioritat al 28 de novembre de 1998, no podran realitzar ni hores extres, ni complementàries, ni excés de jornada, salvo per justificades circumstàncies de força major.

c) Els treballadors subjectes a aquesta modalitat de contractació romandran en el seu lloc de treball sempre que el servei determinat estigui vigent, tant en cas de pèrdua de la contracta com del servei per qualsevol causa, i sempre que es donin les circumstàncies exigides en el present Conveni.

Estabilitat en l'ocupació. Les empreses es comprometen a reduir substancialment en el període de vigència del present Conveni el grau de temporalitat en el treball i, a aquest efecte, es proposa impulsar aquest compromís de tal

manera que l'últim any de vigència del Conveni s'arribi, com a mínim, al 50% de treballadors fixos de plantilla amb contracte indefinit en cadascuna de les empreses de més de 100 treballadors/as i del 34% en la resta d'empreses.

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

De l'evolució i compliment dels compromisos anteriorment citats tindrà informació puntual la Comissió Paritària cada sis mesos.

## Article 11

*Observatori sobre ocupació i qualificacions*

Amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la situació del mateix, la quantitat i qualitat d'ocupació que es genera, així com les qualificacions del personal que presta els seus serveis en l'Atenció Domiciliària, es crea un observatori d'anàlisi format per representants de les organitzacions signants del Conveni Col·lectiu que es reunirà amb caràcter semestral i elaborarà informes de l'evolució de l'ocupació i les qualificacions en el sector.

Les organitzacions signants es comprometen a recaptar les dades necessàries per a poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

## Article 12

*Període de prova*

Pel que fa al període de prova s'estarà al previst en l'Estatut dels treballadors.

El període de prova haurà de ser pactat per escrit podent, durant la vigència del mateix, les parts contractants resoldre, de forma unilateral i lliurement la relació laboral sense necessitat de preavís i sense dret a indemnització alguna.

## Article 13

*Ingrés i provisió de vacants*

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

1. Convocatòria interna: Tindran dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanyi a la mateixa empresa en qualitat de fixos i en segon lloc els/les contractats/as temporalment, sempre que reuneixin les condicions que exigeixin per al desenvolupament del lloc de treball. El personal tindrà dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions.

2. Convocatòria externa: Si la plaça no es cobreix a través del procediment anterior es realitzarà mitjançant oferta externa havent de superar unes proves de capacitació per al treball a desenvolupar. Aquestes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

Tot l'anterior sense perjudici dels drets d'informació dels representants dels treballadors.

## Article 14

*Treballs de categoria superior i inferior*

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

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

#### Article 15

##### *Cessaments en l'empresa*

El personal que voluntàriament desitgi causar baixa en l'empresa haurà de notificar-lo a la mateixa per escrit, rebent acusament d'aquesta petició almenys amb l'antelació mínima de 15 dies.

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

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

#### CAPÍTOL 4

##### *Formació professional*

#### Article 16

##### *Principis generals*

De conformitat amb el que prevé l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes.

#### Article 17

##### *Objectius de la formació*

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

- Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- Reconversió professional.
- Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- Adaptar la mentalitat de personal i de les adreces cap a una adreça participativa per objectius.
- Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

j) Homologar les certificacions acreditatives de la formació contínua en tot l'àmbit soci-sanitari. I proposar a l'Institut Nacional de Qualificacions l'homologació de les certificacions.

#### CAPÍTOL 5

##### *Salut laboral*

#### Article 18

##### *Salut laboral*

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

En compliment del deure protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Igualment, l'empresa està obligada a garantir una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, igual que quan es produeixin canvis d'activitats, tasques o s'introdueixin noves tecnologies o canvis de lloc de treball, al personal. Aquesta formació s'impartirà preferentment en horari de treball.

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

##### 2. Participació del personal:

2.a) Delegats/as de Prevenció: Els/as Delegats/as de Prevenció són, d'un costat, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el relacionat amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

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

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

2.b) Comitè de Seguretat i Salut Laboral: És l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuacions dels centres de treball en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seves competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

#### Article 19

##### *Drogodependències*

El consum de drogues legals i il·legals implica problemes de salut, amb repercussions individuals i col·lectives. L'inici o increment del consum de drogues (fonamentalment alcohol i tabac) en el mitjà laboral ve en molts casos determinat per condicions d'atur, precarietat o dolentes condicions de treball. Per aquest motiu s'estima convenient incloure en aquest Con-

veni el següent pla integral en el seu vessant preventiu, assistència, reinseriva, participativa, no sancionadora, voluntària i planificada:

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

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

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

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

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

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

#### Article 20

##### *Vigilància de la salut*

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

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

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

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

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

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

4. Especialment als treballadors contractats de nou se'ls informarà, abans d'iniciar el treball, dels riscos específics que afectin o puguin afectar al seu lloc de treball i/o funció professional, així com de les mesures de protecció i prevenció aplicables, derivades de l'avaluació inicial i/o específica de riscos, segons el previst en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

5. El personal que en el desenvolupament de la seva activitat es trobi sotmès a un risc espe-

cífic tindrà dret a una revisió anual, sobre aquest risc, a càrrec de l'empresa.

#### Article 21

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

Les empreses lliuraran a cada treballador, com protecció, un uniforme de treball que es renovarà cada 12 mesos i que consistirà en una bata o una brusa i pantalons apropiats per a la feina.

Els uniformes es readaptaran en els casos d'embaràs quan l'evolució del mateix així ho aconselli.

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

#### Article 22

##### *Protecció a la maternitat*

Si després d'efectuar l'avaluació de riscos per part de l'empresa i el Comitè de Seguretat i Salut, existissin llocs de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o del fetus, l'empresari haurà d'adoptar les mesures necessàries per a evitar l'exposició de la treballadora a aquest risc. Quan l'adaptació no fos possible o a pesar de tal adaptació les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona treballadora embarassada o del fetus, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat.

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

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

#### CAPÍTOL 6

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

#### Article 23

##### *Jornada*

###### 23.1 Jornada anual

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

###### 23.2 Tipus de jornada

Les jornades de treball podran ser completes, a temps parcial o especials entenent per aquestes últimes les vinculades a contractes causals de

durada determinada regulades en l'apartat (3) d'aquest article.

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

Sempre que les necessitats del servei ho exigeixin s'utilitzaran criteris rotatoris per a cobrir els serveis de dissabtes i festius així com la prolongació de la jornada de 20 a 22 hores sempre que aquests serveis no constitueixin un servei habitual de la jornada de treball. En aquests casos, el gaudi del descans setmanal s'organitzarà de forma correlativa a la relació d'assignació d'aquests serveis.

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

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

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

1.1 Jornades continuades. Les jornades completes, parcials i especials continuades seran en horari diürn comprès entre les 7 hores i les 20 hores. En el transcurs de les jornades continuades de 6 o més hores, el personal gaudirà d'un descans de vint minuts, que tindrà la consideració de temps efectiu de treball amb caràcter general.

1.1 Jornades partides. Les jornades completes partides s'establiran per pacte entre l'empresa i el personal, que haurà de ser recollit en el propi contracte de treball o si escau mitjançant acord escrit. El temps de treball en les jornades partides no podrà dividir-se cada dia en més de dues fraccions de temps. Les jornades completes partides es realitzaran en horari diürn, és a dir entre les 7 i les 20 hores.

2. Jornades a temps parcial. Les jornades a temps parcial seran continuades.

La durada mínima de les jornades a temps parcial serà de 20 hores setmanals, llevat de les originades per contractes o serveis que per les seves característiques requereixin jornades inferiors, en aquest cas la durada mínima de la jornada serà de 12 hores.

La flexibilitat de les jornades a temps parcial, no pot excedir cada dia la mitjana corresponent a la seva jornada setmanal en més d'un 7% d'aquesta jornada setmanal, llevat que es facin hores extraordinàries o complementaries.

Les jornades a temps parcial destinades a la prestació de serveis en dissabtes, diumenges i festius, es realitzaran en horari diürn, és a dir entre les 8 i les 20 hores.

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

3. Jornades especials. Podran realitzar-se jornades especials per a l'atenció de serveis nocturns, privats, rurals o qualssevol altres que per les seves característiques requereixin una atenció especial o no reuneixin les condicions per a aplicar les jornades establertes.

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

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

23.3 Regulació de la jornada: Donades les característiques de l'atenció domiciliària, es tindran en compte els següents punts.

Es podrà modificar o alterar la jornada parcial diària i l'horari del treballador/a en una franja que no sobrepassi en dues hores abans i/o després de l'horari inicialment assignat. Quan es realitzin jornades a temps complet, es podrà sobrepassar en una hora abans i/o després de l'horari inicialment assignat.

A l'efecte de l'aplicació dels criteris del paràgraf anterior, s'estableix una borsa màxima de 40 hores semestrals.

Calendari anuals individuals: Al principi de cada any, l'empresa haurà de lliurar a cada treballador/a un calendari de treball individualitzat, en el qual constin: els dies de treball, incloent el temps dedicat a la coordinació, així com els descansos i dies festius previstos (incloent les vacances a l'efecte de còmput, però que s'hauran de ratificar entre el treballador i l'empresa amb una antelació mínima de dos mesos abans del seu gaudi, tal com preveu l'Estatut dels treballadors). També constarà en aquest calendari com és la jornada diària, així com l'horari segons la franja horària corresponent.

Una vegada aprovats els calendaris laborals individuals, aquests es comunicaran als representants dels treballadors.

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

Recuperació: Els serveis que decaiguin, sempre que sigui possible, han de ser coberts, almenys inicialment, en la mateixa franja horària. Posteriorment es procedirà al reajustament horari del planning per a poder atendre a l'usuari/a en la franja horària que hagués sol·licitat o que el client consideri més idònia.

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

Les hores avançades pels treballadors/res, es compensaran amb les hores retribuïdes i no treballades per la caiguda de serveis, sense que en cap moment es pugui superar les 40 hores establertes anteriorment, que s'haurien de regular en còmput semestral, de forma i manera que si al finalitzar el semestre natural el saldo d'hores resultants de la compensació és positiu per al treballador/a aquestes seran abonades com hores extraordinàries.

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

Cas que el treballador/a refusi dues ofertes de recuperació que l'empresa li proposi, es procedirà a efectuar el descompte pel temps abonat

no treballat. El sistema d'avís de les ofertes de l'empresa al treballador/a així com la resposta a l'oferta del treballador/a podrà ser qualsevol mètode fefaent inclòs el SMS.

Incidències: S'entendrà per incidències totes aquelles que puguin sorgir en els serveis realitzats en la jornada diària de treball i no tindran la consideració d'hores extres, ja que són situacions que no estaven prèviament programades en el pla setmanal o mensual si escau (imprevists), i afecten directament a l'usuari i, per tant requeriran l'atenció immediata i ineludible del treballador/a, provocant la prolongació de la seva jornada diària inicialment prevista.

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

#### Article 24 Vacances

Les vacances seran de 30 dies naturals, que no podran iniciar-se coincidint en dia de descans setmanal o festiu (a l'efecte de definició s'entén per dia festiu d'inici i finalització de vacances aquell que li correspongui per torn).

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

Per als contractes a temps parcial es calcularan els dies proporcionalment a les hores treballades en la durada del contracte, considerant-se com un dia de treball el 85% de la jornada establerta en la contractació indefinida i a temps complet.

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

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

#### Article 25 Jubilació als seixanta-quatre anys

Com a mesura de foment de l'ocupació es convé que el personal amb seixanta-quatre anys d'edat que desitgi acollir-se a la jubilació anticipada amb el 100 % de la prestació, sempre que reuneixi els requisits de manca i cotització corresponents, podran fer-lo, estant en aquest cas l'empresa obligada a substituir-lo en la forma i condicions que vénen regulades pel reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, en els seus articles 1 i 2.

#### Article 26 Jubilació als seixanta-cinc anys

El personal, independentment del grup professional al que pertanyin, haurà de jubilar-se al complir els seixanta-cinc anys d'edat, tret que en aquest moment no pugui acreditar els requisits corresponents a tal fi, com són els períodes de manca de cotització, en aquest cas, previ acord amb l'empresa, l'obligació podrà quedar supeditada i retardada al moment que es reuneixin els mateixos.

#### Article 27 Jubilació parcial

El personal podrà acollir-se a la jubilació parcial després de complir els seixanta anys, fins al compliment dels seixanta-cinc anys, simultània amb un contracte de treball a temps parcial i vinculada a un contracte de relleu.

#### Article 28 Jubilació voluntària als 60 anys

El treballador de més de 60 anys que compleixi els requisits legals establerts podrà sol·licitar la jubilació voluntària. Es recomana a les empreses i entitats de l'àmbit del present Conveni establir polítiques d'incentius a aquest tipus de jubilacions, com foment de l'ocupació.

### CAPÍTOL 7

#### Article 29 Estructura retributiva

##### 29.1 Salari de conveni

SMB=Salari Mensual Brut; SAB=Salari Anual Brut; PHB=Preu Hora Brut.

##### A-1 Treballador/a Familiar (a)

	SMB	SAB	PHB
ANY 2005 .....	813,47	11.388,60	6,84
ANY 2006 .....	849,15	11.888,10	7,14
ANY 2007 .....	884,83	12.387,60	7,44
ANY 2008 .....	1.000,19	14.002,65	8,41

##### A-2 Auxil. de neteja

	SMB	SAB	PHB
ANY 2005 .....	698,11	9.773,55	5,87
ANY 2006 .....	727,84	10.189,80	6,12
ANY 2007 .....	759,95	10.639,35	6,39
ANY 2008 .....	857,47	12.004,65	7,21

A) Treballador/a familiar - Tècnic/a especialista en atenció sociosanitària - Auxiliar de geriatría - Auxiliar d'ajuda a domicili

Les quantitats fixades anteriorment s'entendran per jornada completa realitzada. Les jornades inferiors realitzades seran proporcionals.

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

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

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

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

#### Article 30 Hores extraordinàries

Tindran de per si la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada

establerta. D'acord amb el calendari laboral anual individual.

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

Les hores extres es compensaran en temps de treball o s'abonaran al 35% més del valor de l'hora ordinària.

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

#### Article 31 Festivitat i Nocturnitat

La festivitat i nocturnitat s'abonaran amb un increment del 25% sobre el preu de l'hora diària. Nadal i Cap d'any.

Pel seu especial significat es consideraran festius especials el Nadal i final d'Any. El personal que presti els seus serveis el 25 de desembre i el 1 de gener, seran compensats amb dues jornades de descans equivalents a les realitzades en aquest període (una corresponent al festiu i altra per l'especial significat del dia); el segon dia lliure es considerarà com efectiu treballat. En el supòsit de no haver estat compensats amb descans, a l'efecte de liquidació, quitança o a la finalització de l'any corresponent seran abonades segons la següent fórmula:  
Valor festiu = (Salari mensual x 2/30)

#### Article 32 Bestretes

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

#### Article 33 Rebuts de salaris

És ineludible que s'estenguin els rebuts de salaris justificatius del mateix, així com es fa palès l'obligatorietat, per part del personal, de signar i recollir els mateixos.

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

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

### CAPÍTOL 8

#### Article 34 Permisos

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

a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o unió de fet.

b. Tres dies naturals en els casos de naixença o adopció de fill/a o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de convivent, parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas que el personal necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la pro-

víncia o Comunitat Autònoma uniprovincial, tret que la distància fos inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal.

c. Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

e. Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals, tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural que tingui l'examen si presta els seus serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís ho gaudirà la nit anterior a l'examen.

#### Article 35

##### *Llicències no retribuïdes*

Llicències per assumptes propis: Tres mesos a l'any, computant-se d'una sola vegada o fracció, no coincidint amb els mesos de juliol, agost i setembre, sol·licitat amb una antelació de vint dies, excepte casos d'urgent necessitat. Podrà pactar-se entre empresa i personal la pròrroga d'aquest període sense excedir en cap cas dels sis mesos.

#### Article 36

##### *Excedències*

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

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

Aquesta excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació de, almenys, trenta dies a la data del seu inici, a no ser per casos demostrables d'urgent necessitat, havent de rebre contestació així mateix escrita per part de l'empresa en el termini de cinc dies.

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

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

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

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

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

#### Article 37

##### *Excedència forçosa*

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

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

#### Article 38

##### *Excedència especial per maternitat i cura de familiars*

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

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

El període que el personal romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini de reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Aquesta opció només pot ser exercitada per un dels pares en cas que ambdós treballin. Excedència cura de familiars: També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a un any el personal per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per si mateix i no ocupi activitat retribuïda. Aquest període d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

En tot cas, s'estarà al disposat en la Llei 39/1999, de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar.

#### Article 39

##### *Reducció de la jornada per motius familiars*

El personal, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. Es podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Qui per raons de guarda legal o tutoria tingui a la seva cura directa algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial o persona major en situació de dependència que no

ocupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball amb la disminució proporcional de salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre-se per si mateix i que no ocupi activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previst en aquest article correspondrà al personal dintre de la seva jornada ordinària.

#### CAPÍTOL 9

#### Article 40

##### *Drets sindicals*

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

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

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

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

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

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

- De zero a 25 treballadors/as: Vint hores.
- De 26 a 50 treballadors/as: Vint-i-cinc hores.
- De 51 a 100 treballadors/as: Trenta hores.
- De 101 a 250 treballadors/as: Trenta-cinc hores.
- De 251 des d'ara: Quaranta hores.

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

El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per als/as representants podrà acumular-se en un/a o diversos/as Delegats/as, haurà de ser comunicat amb l'antelació suficient.

Així mateix, es facilitaran taulers d'anuncis en tots els centres de treball perquè, sota la responsabilitat dels/as representants sindicals, es col·loquin aquells avisos i comunicacions que calgui efectuar i es creen pertinents. Els abans

esmentats taulons es distribuïran en els punts i llocs visibles i accessibles per a permetre que la informació arribi fàcilment al personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Fins a tres faltes de puntualitat, d'entre deu i vint minuts de retard, a l'inici de la jornada laboral, dintre d'un mes.

3. Abandonar el lloc de treball o el servei per breu temps durant la jornada sense causa justificada.

4. La falta de lavabo i neteja personal.

5. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili, residència o situació familiar que puguin afectar a les obligacions tributàries o de la Seguretat Social.

6. Alterar sense autorització de coordinació els horaris dels serveis contemplats en els parts de treball.

7. Fumar durant la prestació del servei.

8. La falta d'assistència al treball d'un dia sense causa justificada.

b. Faltes greus:

1. L'incompliment o abandó de les normes i mesures establertes de seguretat i salut en el treball, quan del mateix puguin derivar-se riscos per a la salut i la integritat física.

2. L'abús d'autoritat en l'acompliment de funcions.

3. No comunicar l'absència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo fet.

4. Més de tres faltes de puntualitat superior a vint minuts a l'inici de la jornada laboral dintre d'un mes natural.

5. La falta d'assistència al treball dos o tres dies, sense causa justificada dintre d'un mes natural.

6. La desobediència greu als superiors en matèria de treball, així com la falta de respecte degut, tant als comandaments com a companys/as i usuaris.

7. Acceptar, sense autorització per escrit de l'empresa, la custòdia de les claus de l'horari de l'usuari.

8. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el part de baixa oficial dintre de les quaranta-vuit hores següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat de fer-lo.

9. L'ocupació de temps, uniformes o materials de l'empresa en qüestions alienes o en benefici propi.

10. El fer desaparèixer uniformes o materials de l'empresa, així com propietats de l'usuari.

11. No posar en coneixement de l'empresa com més aviat millor la no realització d'un servei a l'usuari.

12. La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dintre d'un mateix trimestre, quan hagin intervingut sancions per les mateixes.

c. Faltes molt greus:

1. La falta d'assistència al treball no justificada de més de tres dies en un mes o més de sis dies en un període de tres mesos.

2. Posar a altra persona a realitzar els serveis sense autorització de l'empresa.

3. La falsedat, deslleialtat, frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys/as de treball, usuaris o a l'empresa, durant l'acompliment de les seves tasques fora de les mateixes.

4. Realitzar treballs per compte propi o aliena, estant en situació d'incapacitat temporal, així com realitzar manipulacions o falsedats per a perllongar aquesta incapacitat.

5. L'embraguesa o toxicomania reiterada

durant el compliment del treball que repercuteixi greument en el mateix.

6. Els maltractaments de paraula o d'obra companys/as, superiors, personal al seu càrrec i usuaris.

7. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delictes qualificat com a tal per les lleis penals, en la prestació normal del servei.

8. Abandonar el treball sense causa justificada.

9. Baralles i batusses amb els seus companys/es de treball, comandaments o amb els usuaris als quals prestin el servei.

10. Competència deslleial.

11. Exigir, demanar o acceptar remuneració de tercers.

12. Assetjament sexual.

13. La reincidència en falta greu en el període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció.

Sancions

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

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes greus:

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

Descompte proporcional de les retribucions corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades.

Per faltes molt greus:

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

## Article 42

### Tramitació i prescripció

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

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

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

## Article 43

### Infraccions de l'empresa

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

Es tramitaran d'acord amb la normativa vigent.

## CAPÍTOL 10

### Codi de Conducta Laboral

#### Article 41

##### Règim disciplinari

##### a Faltes lleus:

1. El retard, negligència o negligència en el compliment de les tasques encomanades.

## CAPÍTOL 11

*Solució extrajudicial de conflictes laborals.*

## Article 44

*Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu es comprometen de manera ferma a dirimir les possibles discrepàncies que puguin sorgir del present Conveni, davant el Tribunal Laboral de Catalunya, una vegada que prèviament s'hagi esgotat la via de la Comissió Mixta Paritària.

## CAPÍTOL 12

*Adscripció-subrogació del personal*

## Article 45

Adscripció del personal en les empreses de servei d'ajuda a domicili.

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

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

a. Personal en actiu que vengen prestant els seus serveis per a l'empresa sortint amb una antiguitat mínima de tres mesos, sigui quina sigui la naturalesa o modalitat del seu contracte de treball.

b. Personal que, en el moment del canvi de titularitat de la contra, es trobin en suspensió del contracte amb dret de reincorporació (malalts/as, accidentats/as, en excedència, baixa maternal, en servei militar o situació anàloga, etc.) i que reuneixi, amb anterioritat a la suspensió del seu contracte de treball, l'antiguitat mínima establerta en l'apartat a).

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

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

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

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats s'haurien d'acreditar fefaentment i documentalment per l'empresa sortint a l'empresa entrant en el termini de tres dies hàbils, a partir del moment de la subrogació, mitjançant la documentació següent:

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

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

Cognoms i nom.

Document nacional d'identitat.

Domicili.

Nombre de la Seguretat Social.

Tipus de contracte.

Antiguitat.

Jornada i horari.

Data de gaudi de les vacances.

Conceptes retributius no inclosos en Conveni.

Altres condicions i pactes.

c. Fotocòpies de les nòmines, TCI i TC2, dels últims tres mesos de la totalitat del personal a subrogar.

d. Fotocòpia dels contractes de treball.

e. Documentació acreditativa de la situació d'excedències servei militar, incapacitat transitòria, baixa maternal, interinitat o substitució anàloga del personal que, trobant-se en tal situació, deuen ser adscrits a la nova adjudicatària del servei.

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

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

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

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

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

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

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

Cas que no es produís acord entre ambdues empreses en la compensació econòmica, l'empresa en el si de la qual s'hagi gaudit el període vacacional complet descomptarà en la nòmina del treballador o, si escau, en la liquidació, la quantitat corresponent al període reportat

en l'altra empresa; l'empresa en que el seu si no es gaudeixin vacances abonarà al personal la part proporcional de vacances que li correspongui, juntament amb la liquidació, o en la primera nòmina, segons el cas.

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

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

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

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

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

## Article 46

*Pacte de Repercussió i Competència Deslleial.*

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions pactades en el present Conveni hauran de tenir repercussió puntual en els preus dels serveis contractats.

La Comissió Paritària del Conveni serà l'encarregada de la comprovació del compliment dels pactes en el present Article.

Es considerarà competència deslleial, amb les conseqüències derivades de la legislació vigent, les ofertes comercialitzades per les empreses que siguin inferiors als costos que resultin de l'aplicació del present Conveni.

## Article 47

*Pòlissa d'assegurança d'accident laboral.*

s'estableix una pòlissa d'assegurança de vida o invalidesa causats per accident de treball, en les següents condicions:

En cas de mort o invalidesa permanent, absoluta causats per accident de treball de 12.000 euros.

## Article 48

Reserva de places per a treballadors/ras disminuïts.

En matèria de contractació s'estarà sempre al dispost en la Llei d'Integració Social de Minusvàlids (LISMI).

## DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1

La Comissió Negociadora no es dissoldrà una vegada signat el present Conveni, sinó que continuarà negociant la integració, mitjançant annexos al mateix, d'altres col·lectius de treballadors que presten serveis en les empreses del Sector, una vegada acordades, negociadament, les seves categories professionals, adscripció a Grups i Nivells, definició de funcions, retribucions, jornades laborals, requisits, etc.

A aquests col·lectius els serà d'aplicació l'articulat general del Conveni en tot allò que no els sigui específic. Els acords d'integració es regis-



traran puntualment davant el Departament de Treball, als efectes legals oportuns.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 2

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3

Les parts signants del present Conveni reconeixen la necessitat d'un reglament normatiu del Sector per a les empreses privades que realitzin serveis a les persones en l'àmbit dels Serveis Socials d'Atenció Primària i manifesten la seva intenció d'adherir-se al mateix i a realitzar les corresponents adaptacions en el present Conveni una vegada hagi estat formalitzat.

#### ANNEX

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

#### *Treballador/a familiar - tècnic especialista d'atenció sociosanitària -auxiliar d'ajuda a domicili*

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

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

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

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

#### **Funcions:**

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

Aquesta funció es concreta en les següents activitats:

Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i control de la medicació.

Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: ordre i manteniment de la neteja de la llar.

Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.

Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyaments

de petites gestions, acompanyaments mèdics, afavoriment de la relació amb la família, amics i veïns.

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

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

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

Les activitats que concreten aquesta funció són:

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

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

#### *Auxiliar de geriatría en domicili*

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

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

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

#### **Funcions:**

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

Activitats relacionades amb l'atenció directa a la persona: higiene corporal, ajuda psicomotriu, control de l'alimentació i de la medicació.

Activitats relacionades amb l'atenció del domicili: ordre i manteniment de la neteja de la llar. Compra, preparació d'aliments, ajuda en l'administració econòmica de la casa.

Activitats relacionades amb la comunicació i la relació amb l'exterior: acompanyaments o facilitació de petites gestions, acompanyaments mèdics, afavoriment de la relació amb la família, amics i veïns.

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

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

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

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

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

**Titulació:** Certificat escolar o equivalent.

**Funcions:** Exclusivament la neteja del domicili de l'usuari.

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

(06.320.019)

#### **RESOLUCIÓN**

*TRI/4159/2006, de 7 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Acció Esportiva (IMAE) de Lleida, per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 2500982).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Acció Esportiva (IMAE) de Lleida, subscrit pels representants de l'empresa i dels treballadors el dia 26 de juny de 2006, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

#### **RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Acció Esportiva (IMAE) de Lleida, per a l'any 2006 (codi de conveni núm. 2500982), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Lleida, 7 de novembre de 2006

PILAR NADAL I REIMAT  
Directora dels Serveis Territorials  
a Lleida en funcions

#### **CONVENI**

*Col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Acció Esportiva (IMAE) de Lleida per a l'any 2006*

*Transcripció literal del text signat per les parts*

*Conveni col·lectiu 2006 - personal subrogat de l'EMSC, SA a l'IMAE*