

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE CATALUÑA PARA LOS CENTROS DE  
DESARROLLO INFANTIL Y ATENCIÓN PRECOZ**

**CAPÍTULO I- CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Ámbito territorial**

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

**Artículo 2.- Ámbito funcional**

Este Convenio será de aplicación en los Centros de Desarrollo Infantil y Atención precoz concertados o conveniados para formar parte de la Red Básica de Servicios Sociales de Atención temprana de Responsabilidad Pública del Departamento de Derechos Sociales y Familia de la Generalitat de Cataluña regulados por el Decreto 45/2014, de 1 de abril, de modificación del Decreto 261/2003, de 21 de octubre, por el cual se regulan los servicios de atención precoz.

**Artículo 3.- Ámbito personal**

Será aplicable al personal en régimen de contrato de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional previsto en el presente Convenio.

El presente Convenio, también, será de aplicación a las diferentes líneas de trabajo u otras estructuras orgánicas organizativas de división del trabajo de las empresas cuando gestionen el ámbito funcional de este Convenio.

**Artículo 4.- Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el DOGC.

El periodo de vigencia de este Convenio será por tres años, 2020, 2021 y 2022, fecha en la cual, si no hubiera sido denunciado previamente, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiera estado objeto de denuncia por cualquier de las partes, con la antelación de un mes a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del Convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente y hasta la firma del próximo.

Las organizaciones firmantes se reservan la facultad de convocar la Mesa de negociación antes del periodo indicado si valora que la previsible reestructuración del sector, o cualquier acuerdo o normativa del Departamento de Trabajo de Derechos Sociales y Familias u otro Departamento de la Generalitat de Cataluña puede afectar a los aspectos laborales recogidos en este Convenio.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized signature, a signature with 'VST' below it, a signature with 'OGF' below it, a signature with 'OGF' below it, a signature with 'Cahelle' and 'OGF' above it, and a final signature on the far right.

### Artículo 5.- Registro

Si la jurisdicción competente, en uso de sus atribuciones, declarara algunos artículos o textos no legales, el artículo o texto en cuestión, perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio tendrán que reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos continuarán siendo de aplicación.

### Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### Artículo 7.- Compensaciones y garantías

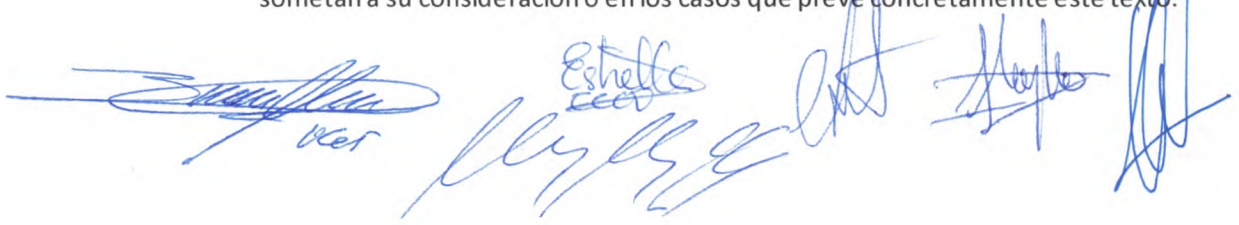
Todas las condiciones de carácter social, no las económicas, que establecen este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales aplicadas individualmente o colectivamente entre empresarios y las personas trabajadoras que en conjunto impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas, se podrán continuar disfrutando por las personas trabajadoras.

### Artículo 8.- Supletoriedad

Todas las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal. En todo lo que no se prevea habrá que atenerse a aquello que establece el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad sindical y todas las otras disposiciones laborales de carácter general.

### Artículo 9.- Comisión paritaria

1. La Comisión paritaria es el órgano de interpretación, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.
2. Esta Comisión paritaria está integrada por 2 miembros de cada una de las organizaciones sindicales del Sector de Educación UGT Servicios Públicos y Federación de Educación de CCOO y 4 miembros de la Patronal, La Confederación representada por las organizaciones empresariales Asociación Empresarial de Economía Social (DINCAT) y la Unión Catalana de Centros de Desarrollo Infantil y Atención temprana (UCCAP), en función de su representatividad.
3. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.
4. Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:
  - a. Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.



### **Artículo 10.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, respetando siempre, las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir un adecuado nivel de calidad y productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La movilidad funcional en estos servicios constituye un derecho consustancial a su potestad de organización, en el marco del aprovechamiento de los recursos humanos, con el objetivo de un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Departamento de Derechos Sociales y Familia, o el organismo público que asuma esta responsabilidad.

Por este motivo, la movilidad funcional se ha de aplicar sin ninguna limitación más que las exigidas en el Estatuto de los trabajadores y el resto de la legislación vigente.

### **Artículo 11.- Movilidad funcional**

1. Ejercerán de límite para la movilidad funcional, los requisitos de idoneidad necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora, así como el respeto a su dignidad y a las retribuciones, como mínimo, que viniera percibiendo en el puesto de trabajo anterior al objeto de la movilidad.

2. Cuando la movilidad se produzca a un puesto de trabajo de mejor retribución se abonará conforme a este último.

3. A efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada y la persona trabajadora tenga el nivel de formación, calificación profesional o experiencia profesional acreditada requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo.

4. A las personas trabajadoras si realizan tareas propias de grupos superiores se tendrán que aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

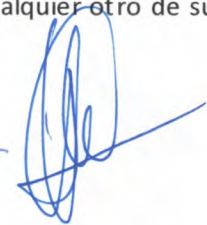
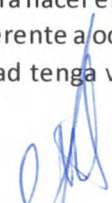
5. La empresa o entidad tendrá que notificar a la representación legal de las personas trabajadoras, cualquier caso de movilidad funcional previamente a su ejecución, se notificará con anterioridad siempre que sea posible.

### **Artículo 12.- Traslados, movilidad geográfica**

La movilidad geográfica de la persona trabajadora se regirá por lo que dispone el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores vigente en cada momento.

### **Artículo 13.- Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género**

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la cual venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa o entidad tenga vacante en cualquier otro de sus



b. Con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio colectivo, se tendrá que someter el mismo a la Comisión paritaria para su conocimiento, interpretación, mediación y/o conciliación.

c. Vigilar el cumplimiento de lo que se ha pactado.

d. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del Convenio.

e. El ejercicio de las funciones anteriores no tiene que obstaculizar en ningún caso la competencia respectiva de jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales reguladas en el Estatuto de los trabajadores.

f. Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o de la inaplicación del régimen salarial del artículo 82.3 del mismo texto legal.

#### 5. Domicilio

a. La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Pere Vergés, núm. 1, 7.º de Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, con el acuerdo previo de ésta.

b. Asimismo, las personas trabajadoras y las empresas o entidades interesadas pueden dirigir sus comunicaciones al domicilio arriba mencionado.

#### 6. Remisión de cuestiones a la Comisión

a. Ambas partes convienen hacer llegar a la Comisión paritaria todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber a consecuencia de la interpretación y la aplicación del convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentaria prevista.

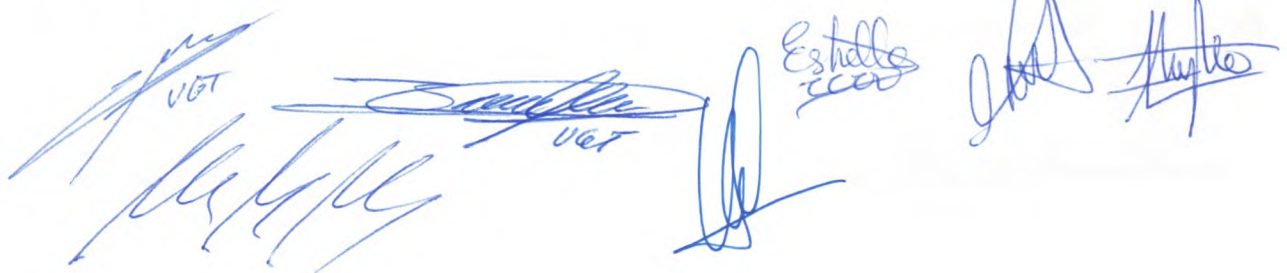
b. Se ha de procurar que, para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión, ésta emita un dictamen o actúe de la manera reglamentaria prevista.

c. Para la remisión de las consultas a la paritaria, se usará el modelo adjunto en el anexo IV de este Convenio.

7. Los acuerdos se han de tomar en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requiere para la aprobación de los acuerdos, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

8. La Comisión se ha de reunir con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo pida alguna de las organizaciones sindicales o empresariales que hayan firmado el convenio.

9. En ambos casos, la convocatoria se tiene que hacer por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. On the left, there are two large, stylized blue ink signatures. In the center, there is a signature with 'VGT' written below it. To the right, there is a circular stamp with the text 'Estable 2000' and a signature. Further right, there are two more signatures, one of which appears to be 'Miguel'.

centros y/o servicios. En tal supuesto, la empresa o entidad estará obligada a comunicar a la víctima, las vacantes existentes en este momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de servicio tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa o entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Acabado este periodo o sus prórrogas dictadas por el juzgado, la víctima podrá optar entre el retorno a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. A efectos de la aplicación del presente artículo, la condición de víctima de violencia de género tendrá que estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

## CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Artículo 14.- Clasificación

El personal que trabaja o trabaje en cualquier servicio de los mencionados en el artículo 2 de este Convenio tiene que ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerza, en algunos de los siguientes grupos de nivel y definiciones:

Grupos Profesionales:

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo	Denominación	Descripción
A	Dirección	Responsable de Dirección /o Gestión del CDIAP
B	Atención terapéutica	Profesionales en posesión del título universitario correspondiente a su especialidad, que realicen tareas de atención terapéutica a los infantes y a sus familias.
C	Administración	Tareas de administración, bajo la responsabilidad de la Dirección o Gerencia, realizadas por profesionales en posesión del título de técnico superior/formación profesional de segundo grado/módulo profesional nivel 3 o equivalente.
D	Auxiliar de administración	Tareas auxiliares de administración, bajo la responsabilidad de la Dirección, Gerencia o Administración, realizadas por profesionales en posesión del título de técnico auxiliar/Formación Profesional de primer grado/módulo profesional nivel 2 o equivalente.
E	Recepción/ Telefonía	Tareas de recepción, telefonía y auxiliares generales
F	Servicios generales	Servicios de limpieza, mantenimiento y tareas auxiliares generales.

### Artículo 15.- Funciones

La clasificación del personal mencionada en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Las funciones de cada uno de los grupos son las que se relacionen en el anterior artículo de este Convenio.

### Artículo 16.- Contratación

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las establecidas por la Ley y las indicadas en los artículos siguientes. El personal contratado por las empresas que no hayan pactado ninguna modalidad especial en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo una vez transcurrido el periodo de prueba.

### Artículo 17.- Contrato de interinidad

El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa durante su ausencia. Se tiene que especificar en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución.

### Artículo 18.- Contrato eventual

Con carácter absolutamente extraordinario se contratará personal eventual por las empresas para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada y por razones transitorias y circunstanciales.

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se puede admitir a ninguna otra persona trabajadora eventual para ocupar el mismo lugar hasta que transcurran 6 meses. Para la aplicación de los contratos temporales, la empresa cumplirá con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 19.- Contrato en prácticas

Todo el personal contratado en la modalidad de prácticas tendrá los derechos y las obligaciones que marca la legislación vigente, y en concreto:

1. El contrato en prácticas tendrá una duración no inferior a seis meses ni superior a dos años.
2. Se podrá realizar un contrato en prácticas a quienes estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con la normativa específica vigente en cada momento, dentro de los cinco años o siete años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.
3. No se podrá utilizar esta modalidad contractual para contratar a una persona trabajadora que haya sido objeto de contrato por el mismo grupo y por la misma o distinta empresa.
4. La persona trabajadora que haya sido objeto de este tipo de contratación, percibirá una remuneración del 75% el primer año y del 80% el segundo año, respecto a la que le correspondería por su grupo profesional.
5. El personal contratado en prácticas se añadirá al personal contratado y por tanto no computará a efectos de las ratios de temporalidad acordadas en el presente Convenio.
6. El periodo de prueba será:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. On the left, there is a large signature with a circled 'H' above it. To its right are several other signatures, some with 'VGT' written below them. In the center, there is a signature with 'VGT' below it. To the right of that, there is a signature with 'Estrella' and 'CCO' written above it. On the far right, there are two more signatures.

De un mes para los contratos celebrados con la persona trabajadora que estén en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

Dos meses para quienes estén en posesión de un título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

#### **Artículo 20.- Contrato de relevo**

Se pueden hacer contratos de relevo según la legislación vigente.

#### **Artículo 21.- Limitación de la contratación temporal**

El personal contratado a tiempo determinado en las modalidades eventuales no podrá superar el 20% de la plantilla.

Las empresas adecuarán sus plantillas a lo anteriormente previsto en el periodo de vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 22.- Reserva de plazas para personas con riesgo de exclusión social**

Las empresas y/o centros de trabajo, se comprometen a fijar una cuota de puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión social.

#### **Artículo 23.- Estabilidad de las plantillas**

Todas las personas trabajadoras pasarán, automáticamente, a la condición de fijos si después del plazo determinante en el contrato, continuaran desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

#### **Artículo 24.- Periodos de prueba**

El personal de nuevo ingreso a la empresa, excepto que hubiese un pacto en sentido contrario, se someterá a un periodo de prueba que se formalizará por escrito y no podrá exceder del que se indica en la siguiente tabla:

Personal comprendido en el grupo A: seis meses.

Personal comprendido en el grupo B: seis meses.

Personal comprendido en el grupo C: un mes.

Personal comprendido en el grupo D: quince días.

Personal comprendido en el grupo E: quince días.

Personal comprendido en el grupo F: quince días.

Durante el periodo de prueba, las partes podrán rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios acreditados durante el periodo de trabajo, así como la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extras y de vacaciones, si cabe.

Todos los contratos han de estar sometidos a las disposiciones legales vigentes.

#### **Artículo 25.- Cese voluntario**

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente el servicio a la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso siguientes:

Personal comprendido en el grupo A: dos meses.

Personal comprendido en el grupo B: dos meses.

Personal comprendido en el grupo C: quince días.

Personal comprendido en los grupos D, E y F: quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. En ningún caso se podrá descontar ninguna cantidad de los salarios acreditados de los días trabajados hasta el cese de la persona trabajadora.

#### **Artículo 26.- Derecho de subrogación**

El cambio de titularidad en el contrato de prestación de servicios suscrito entre las empresas afectadas por el presente Convenio y sus clientes, ya sea éste público o privado, supondrá que la nueva empresa adjudicataria del servicio o continuadora de la actividad se subroga en los derechos y obligaciones que el anterior tenía respecto a sus personas trabajadoras o socios de la cooperativa en el centro de trabajo que se vea afectado.

En estos supuestos, el nuevo prestamista estará obligado a subrogarse en los derechos y las obligaciones del anterior hacia sus personas trabajadoras.

En el supuesto en que el prestamista del servicio sea una cooperativa, los socios cooperativistas serán subrogados por el nuevo prestamista de los servicios de acuerdo con el artículo 135 de la Ley 12/2015 de Cooperativas de Cataluña.

La empresa que cese en la prestación del servicio tiene que informar a las personas trabajadoras de la subrogación y sobre la razón social del nuevo titular.

En el momento de efectuar la subrogación, la empresa cesante ha de meritar y abonar la liquidación individual de las partes proporcionales y haberes devengados a cada uno de los subrogados.

En el caso en que la persona trabajadora tuviera vacaciones pendientes en el momento del cambio de titularidad, la empresa entrante tiene que permitir su disfrute, de acuerdo con el calendario laboral y en conformidad con la legislación vigente.



La empresa saliente ha de abonar a la entrante, en el momento de la subrogación, las vacaciones meritadas y pendientes de disfrutar por parte de las personas trabajadoras subrogadas. El nuevo titular no tendrá la obligación de subrogarse en la relación laboral de la persona trabajadora que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico de trabajo correspondiente, durante los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores a la finalización del anterior contrato, servicio o titularidad, siempre y cuando, esta contratación no venga determinada por un incremento del servicio, o por la necesidad de cubrir situaciones, de baja, maternidad, excedencias, etc., del personal propio de la empresa y salvo que el contrato de prestación de servicios suscrito por la empresa saliente sea inferior a cuatro meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado a la concesionaria inmediatamente anterior.

En caso de que por bajas, ausencias, excedencias, etc., una persona trabajadora que hubiera sido sustituida, por un interino/na, el nuevo titular o concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, por lo tanto, una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el sustituto causará baja definitiva a la empresa.

Si en el centro de trabajo se prestaran sus servicios, personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, los cuatro meses a que se refiere el apartado anterior, serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

Se entenderán como tiempo de servicio los periodos de vacaciones, los de incapacidad temporal o de suspensión de contrato por causa legal.

La entidad saliente, en un plazo de siete días desde que tiene conocimiento de la finalización de su servicio y, en todo caso, antes de traspasar el servicio, tiene que librar a la Entidad entrante, a la representación legal de las personas trabajadoras y a las secciones sindicales legalmente constituidas, un documento en el que se recogerán los datos siguientes:

- Número de personas trabajadoras o socios de la cooperativa en plantilla con identificación del tipo de contrato.
- Lista de personas trabajadoras con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal, excedencia o invalidez provisional.
- Pactos existentes propios y subrogados.
- Jornada y horario de trabajo pactado con cada persona trabajadora o socio de la cooperativa, así como cualquier modificación efectuada en los seis últimos meses, con la justificación de esta.
- Salarios pactados superiores al Convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos cuatro meses.
- Calendario de vacaciones.
- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.

El documento se ha de acompañar con:

- Libro de visitas del centro.
- Hojas de salarios de los últimos cuatro meses.
- Recibo de liquidación de partes proporcionales.
- Fotocopia de documentos acreditativos de cotización.

Handwritten signatures and stamps in blue ink at the bottom of the page. On the left, there are two vertical signatures. In the center, there is a large signature with 'ver' written below it. To the right, there is a signature with 'Estadillo' and 'ECCO' written above it. Further right, there is another signature. On the far right, there is a signature with 'Juli' written below it.

De cada persona trabajadora temporal que se traspase se tiene que facilitar, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si había, así como las liquidaciones y altas y bajas a la Seguridad Social entre contratos.

La subrogación no se producirá en caso de que la empresa saliente incumpla manifiestamente lo que establecen los párrafos anteriores. En tal caso, las personas trabajadoras permanecerán en la empresa saliente.

La empresa saliente ha de informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes con organismos oficiales.

El personal que ha de ser subrogado, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la empresa saliente, ha de facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tuviera.

En caso de existir impagados, descubiertos de la Seguridad Social o irregularidades en salarios, referidos a la plantilla afectada y generados por la empresa saliente u otras de anteriores, las personas trabajadoras o socios/se de la cooperativa tienen que ser igualmente subrogados por el nuevo titular, sin perjuicio de la responsabilidad de la empresa saliente sobre estos impagados o descubiertos.

En caso de existir deudas con la Seguridad Social por descubiertos o diferencias salariales generadas por la empresa saliente, ésta tiene que responder de acuerdo con la legislación vigente. En todo caso, la empresa infractora ha de responder por la totalidad de los perjuicios ocasionados por los incumplimientos producidos.

Tanto la empresa entrante como la saliente, tendrán que comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras, la ejecución de la subrogación en el momento que tengan conocimiento.

### **CAPITOL III.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 27.- Retribuciones**

Los salarios a percibir a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por el personal que realice jornada completa, serán los que se establecen en las tablas salariales anexas. En caso de contrato a tiempo parcial se las personas trabajadoras percibirán sus salarios proporcionalmente a los establecidos por la jornada total.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se hará por meses vencidos y como máximo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

En la entrada en vigor del presente Convenio, la masa salarial de las personas trabajadoras, actualmente en activo, estará constituida por el conjunto de percepciones a las que se tenga derecho en este momento, incrementado con la parte proporcional del trienio en curso, hasta lograr un máximo de tres.

Esta masa salarial se distribuirá de acuerdo con los conceptos previstos en la estructura de la carrera profesional descrita en el presente artículo más un complemento de igualación, si se tercia, que garantice el nivel de retribución actual.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the name 'Estrella' visible.

Por la asimilación de los profesionales en activo, a la estructura del presente Convenio se partirá de la masa salarial descrita anteriormente y se le asignará el nivel inmediatamente inferior, más próximo a la mencionada masa salarial.

Transitoriamente, se añadirá un tercer complemento, denominado de igualación, destinado a la equiparación con el nivel salarial que se tenía en el momento de la entrada en vigor del Segundo Convenio.

Cuando estos profesionales aumenten de nivel, la retribución será la que corresponda al nuevo nivel, suprimiéndose el complemento de igualación.

Se incrementarán los salarios en un porcentaje de 1.5% por el año 2020 con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020.

Para el resto de años de vigencia del convenio, 2021 y 2022, las partes se reunirán a efectos de pactar estos incrementos una vez se conozca el incremento de la tarifa pública por parte de la Administración Autonómica de la Generalitat.

La regularización del salario se realizará durante el mes de la publicación del presente convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña. Los atrasos generados por la firma del presente convenio se abonarán como máximo dentro del mes siguiente a la publicación del DOGC.

### ***Retribuciones básicas***

**Salario base** Es la parte de la retribución mensual de la persona trabajadora fijada en función del grupo profesional al cual pertenece. Su cuantía es la especificada en la tabla salarial.

**Complemento de Dirección y/o Gestión del CDIAP** Se establece con el fin de remunerar a aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo con responsabilidad de dirección de CDIAP mientras realicen esta función.

**Complemento de Coordinación Técnica del Centro** complemento por los profesionales de atención terapéutica con responsabilidad de coordinación técnica del centro, mientras realicen esta función.

### ***Estructura de la carrera profesional***

#### ***Salarios del grupo B***

Se introduce el concepto de carrera profesional como elemento vertebrador de la escala retributiva de los profesionales de atención terapéutica (Grupo B), formada por 6 niveles o estadios retributivos.

La retribución para cada nivel la compondrá una percepción fija de 27.467.93€ anuales, común para todos los niveles, más un complemento específico para cada nivel. El total se distribuirá en 14 pagas mensuales. (En el Anexo II se concretan los importes de estos complementos).

Para ascender en la escala de la carrera profesional se deberá permanecer un mínimo de años en cada nivel y lograr 10 puntos. (En el anexo II, se describe el mínimo de años de permanencia para cada nivel y los elementos puntuables).



VG  
Estrella  
2020



### *Salarios de los grupos C, D, E y F*

Para estos grupos se prevé una carrera profesional de 4 niveles para cada uno de ellos. (En el anexo 1 se detallan los importes de la retribución y los complementos de cada uno).

La estructura del salario, común a todos ellos, está compuesta por una retribución fija más un complemento específico para cada nivel.

Para ascender en la escala de la carrera profesional se deberá permanecer un mínimo de 3 años en cada nivel y acreditar un mínimo de 40 horas anuales de formación relacionada con su puesto de trabajo.

Para la asimilación de los profesionales actualmente en activo a la nueva estructura, se seguirá el procedimiento descrito para los profesionales del grupo B.

Durante la vigencia del presente Convenio, la actualización salarial estará supeditada a la variación del precio del servicio de la Generalitat, momento en que se abrirá la tabla de negociación del Convenio a efectos de negociar la actualización del sueldos, que nunca podrá ser a la baja.

### **Artículo 28.- Pagas extraordinarias**

Se establecen también dos pagas extraordinarias, por el importe del salario Convenio, y el resto de complementos (cargo, carrera profesional, etc...) en base a treinta días del mismo, que se harán efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre.

De mutuo acuerdo, la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes legales, a petición de la persona trabajadora y con su consentimiento, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales, de cualquier de las dos pagas extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en el periodo de los doce meses anteriores a recibir cada paga. Estos efectos se entiende que las pagas se computan, la de junio del 1 de julio del año anterior al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del mismo año.

### **CAPITOL IV.- JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES**

#### **Artículo 29.- Jornada de Trabajo**

La jornada anual por todo el personal a quien sea de aplicación este Convenio será de 1.665 horas, distribuidas de la forma que mejor se adapte a las necesidades del servicio, preferentemente de lunes a viernes, siempre respetando lo dispuesto en el artículo 31, horas de libre disposición.

#### **Artículo 30.- Vacaciones**

Las vacaciones se fijan en treinta días naturales en el periodo de verano, sienta establecido el mismo entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal que no haya cumplido un año de contrato cuando llegue el momento de disfrutar las vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parte o lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogida, o suspensión por riesgo durante el embarazo, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al cual corresponden.

En el supuesto en que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, la persona trabajadora podrá hacerlo, una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

### **Artículo 31.- Horas de libre disposición**

Las personas trabajadoras a jornada completa a las que sea de aplicación el presente Convenio, podrán disfrutar durante el año y dentro de su jornada anual, de 67,5 horas con carácter de permiso retribuido no recuperable, sin necesidad de justificación.

Para las personas trabajadoras que realicen jornada parcial, el número de horas de libre disposición será proporcional a su duración en relación a la jornada completa.

Para las personas trabajadoras con una antigüedad a la empresa inferior en un año, las horas de libre disposición serán proporcionales al tiempo que lleve n a la empresa y a la jornada laboral.

Los periodos para disfrutar de estas horas se comunicarán con antelación suficiente para no afectar el funcionamiento del centro.

### **Artículo 32.-Reciclaje y formación**

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad a la empresa podrán realizar cursos de reciclaje adecuados a su especialidad y dentro de su jornada laboral, y hasta un máximo de 40 horas/año, a propuesta de la empresa, a propuesta de la persona trabajadora o de mutuo acuerdo.

La formación tendrá que ser impartida por una Universidad pública o Universidad privada, Colegio Profesional, homologada por el Departamento de Derechos Sociales y Familias, el Departamento de Educación, el Departamento de Salud, la Asociación Catalana de Atención temprana (ACAP), Unión Catalana de Centros de Desarrollo Infantil y de Atención temprana (UCCAP) o los sindicatos firmados de este Convenio.

La persona trabajadora con seis meses de antigüedad y no tenga contrato temporal inferior en un año, tendrá el derecho de disfrutar de la formación en proporción a su antigüedad.

En el supuesto en que la demandada de formación coincida en el tiempo y supere el 25% de la plantilla, la empresa podrá establecer turnos para disfrutar de esta formación.

### Artículo 33.- Reducciones de jornada

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una reducción de jornada en los siguientes supuestos:

a. Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle una actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.

b. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, por la cura, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continua y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

c. Reducción de jornada por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desarrolle actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### CAPITOL V.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

#### Artículo 34.- Suspensión del contrato por maternidad, adopción y/o acogida

##### A. Por nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o la neonata tenga que permanecer hospitalizado/da a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor o la otra progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En el supuesto de defunción del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno/a de los/de las progenitores/oras por el cuidado de un menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Sin embargo, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, si procede, de la acumulación de estos periodos, tendrá que comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora tendrá que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los/las progenitores/oras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### B. Adopción y/o acogida

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogida, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del ET, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador/a o acogedor/a. Seis semanas tendrán que disfrutarse a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso uno/a mismo/a menor dará derecho en varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de estos periodos, tendrá que comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/de las progenitores/ras en el país de origen del/del adoptado/da, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature with 'UGT' written below it; a signature with 'UGT' written below it; a signature with 'Estrella' written above it; a signature with 'UGT' written below it; a signature with 'UGT' written below it; a signature with 'Estrella' written above it; a signature with 'UGT' written below it; a signature with 'UGT' written below it.

La persona trabajadora tendrá que comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, si procede, en los Convenios colectivos. Cuando los/las dos/dos adoptantes, guardadores/oras o acogedores/oras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o de la hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno/a de los/las progenitores/oras. La misma ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiple por cada hijo o hija diferente del primero.

### **Artículo 35.- Suspensión del contrato por paternidad**

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogida, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato por el plazo que establezca la legislación vigente en cada caso.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, regulados en el apartado 1 del artículo 39 del presente convenio.

#### **A. Nacimiento.**

Se suspenderá el contrato de trabajo del progenitor o de la progenitora diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa.

La suspensión del contrato, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

#### **B. Adopción o acogida**

Se suspenderá el contrato de trabajo durante 16 semanas para cada adoptante, guardador/a o siendo que seis semanas tendrán que disfrutarse a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso uno/a mismo/a menor dará derecho en varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including several illegible signatures and the name 'Estelle' with 'CCOO' below it.



El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de estos periodos, tendrá que comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La persona trabajadora tendrá que comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **Artículo 36.- Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural**

a. En caso de embarazo o de lactancia natural por parte de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, en las situaciones de peligrosidad, riesgo, o por encontrarse indisputada para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo, y a propuesta de la propia persona trabajadora, la empresa previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y con la intervención de los Delegados/desde Prevención podrá acordar el cambio de lugar o centro de trabajo que no esté contraindicado con su situación y con respecto de las mismas condiciones económicas, reincorporándose a su lugar o centro de trabajo inicial en iguales condiciones que tenía con anterioridad, una vez finalizada la situación que provocó el cambio.

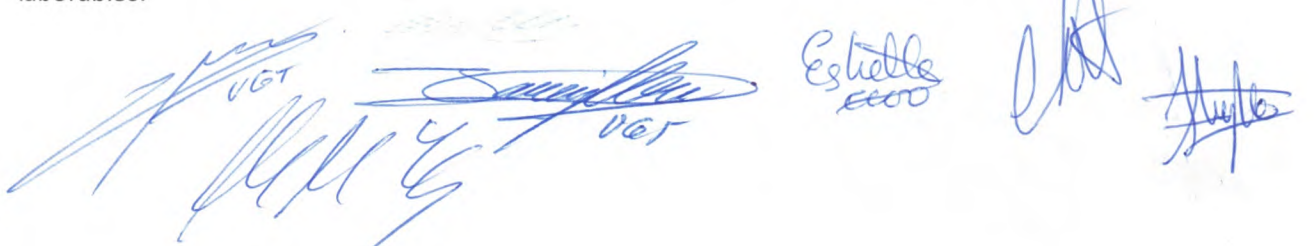
b. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa o entidad valorarán que puestos de trabajo son considerados para las personas trabajadoras embarazadas o durante el periodo de lactancia como de riesgo para su salud.

c. En el supuesto de que la persona trabajadora se encontrara en un lugar de riesgo y la empresa o entidad no pudiera minimizarlo o bien, ofrecer un puesto de trabajo alternativo no contraindicado, no fuera organizativamente posible, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. En este supuesto la empresa o entidad se hará cargo a través de la Mutua que tenga contratada, de la tramitación de la correspondiente suspensión de contrato con reserva de lugar de trabajo con el subsidio que por estos casos establece la normativa vigente.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora, en las condiciones de trabajo a la cual hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

### **Artículo 37.- Lactancia**

El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses es de una hora diaria de ausencia del puesto de trabajo, que se puede dividir en dos fracciones de treinta minutos. Del mismo modo, este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del uso del permiso por maternidad/paternidad o vacaciones no disfrutadas, en un periodo de 15 días laborables.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a signature with 'VGT' below it, a signature with 'VGT' below it, a signature with 'Estrella' and '2000' below it, a signature, and a signature with 'Augusto' below it.

En los casos de parte, adopción o acogida múltiple, el permiso es de dos horas diarias, que se pueden dividir en dos fracciones de una hora, quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá reducirse su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas enteras a disfrutar inmediatamente después del uso del permiso por maternidad o vacaciones no disfrutadas, y el periodo de acumulación de los 15 días laborales se multiplica por el número de hijos que se tenga.

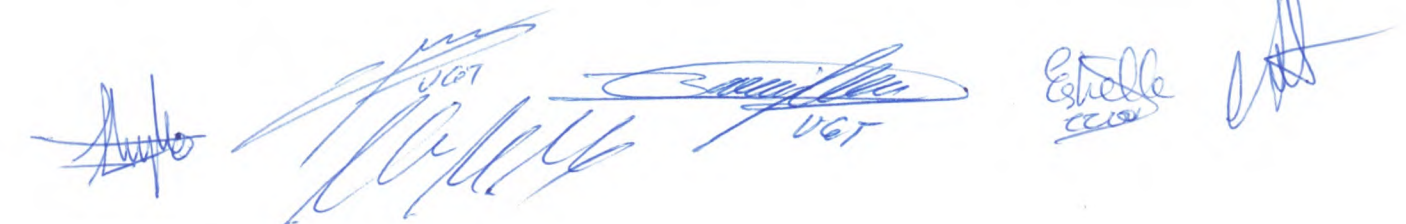
#### **Artículo 38.- Permiso retribuido para atender niños prematuros**

En el caso de nacimiento de un hijo o hija prematuro o que tenga que ser hospitalizado a continuación del parto, se otorga un permiso equivalente al tiempo de hospitalización hasta un máximo de trece semanas. Por parte de la madre, este permiso se inicia después de haber disfrutado de las seis primeras semanas posteriores al parto, sin perjuicio de los permisos reconocidos en el artículo 34 del presente Convenio. En el caso del/la otra progenitor/a este permiso lo disfrutará después de haber agotado los permisos reconocidos en el artículo 39. Este permiso será acumulable al de maternidad/paternidad o el tiempo que corresponda en los casos de acogida o adopción.

#### **Artículo 39.- Permisos retribuidos**

La persona trabajadora, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

1. Hasta tres días laborales en caso de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad graves, hospitalización o defunción de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y dos días hasta el segundo grado de afinidad. Cuanto por estos conceptos, la persona trabajadora necesite trasladarse además de 200 km. o 4 horas de desplazamiento, desde su puesto de trabajo, el permiso será de cinco y cuatro días laborales respectivamente.
2. Un día por matrimonio o formalización de vida en común de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Quince días por matrimonio, inicio de vida en común o pareja de hecho convenientemente documentado. Este permiso se disfrutará dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del casamiento o del inicio de la convivencia. El disfrute de este permiso retribuido no podrá ser sumado en el periodo de vacaciones de verano, para que el servicio no se vea afectado.
4. Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico, debidamente acreditado.
5. Todo el personal tendrá derecho a dos permisos retribuidos por año natural para acompañar a consulta médica a hijos menores de 16 años, hijos con discapacidad, preso y familiares a cargo en situación de dependencia. Este permiso será para los tiempos indispensables con una limitación de cuatro horas como máximo por cada permiso.
6. Todo el personal tendrá derecho a dos permisos retribuidos por curso escolar para la asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Este permiso



será para el tiempo indispensable, con una limitación de cuatro horas como máximo por cada permiso.

7. Dos días por traslado del domicilio habitual.

8. Por el tiempo indispensable, por el desempeño de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se tengan que realizar dentro de la jornada de trabajo.

10. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogida, o guarda con finalidad de adopción, para las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que tengan que tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 40.- Excedencia voluntaria**

1. La excedencia voluntaria se puede conceder a la persona trabajadora con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos quienes tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa o entidad y no hayan disfrutado de excedencia voluntaria durante los 4 años anteriores.

2. La excedencia voluntaria ha de conceder por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre empresa o entidad y persona trabajadora en otro sentido.

3. La persona trabajadora que disfrute de excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que haya o se produzcan a la empresa. Durante este tiempo no se computa la antigüedad. La persona trabajadora, tendrá que solicitar por escrito con un mes de antelación, su reincorporación al puesto de trabajo.

#### **Artículo 41.- Excedencia forzosa**

1. Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.


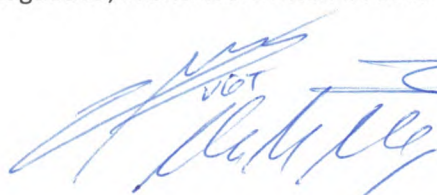


2. La persona trabajadora tendrá que preavisar a la empresa o entidad por escrito con una antelación de un mes.

3. Desaparecida la causa que motiva la excedencia, la persona trabajadora tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causaría baja definitiva.



4. Las personas trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, tienen que reincorporarse al puesto de trabajo a la fecha de notificación de finalización de este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

5. La excedencia forzosa tiene que ser concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

6. Se garantiza a todas las personas trabajadoras, la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad, mientras disfruten de esta excedencia



Estelle  
CCOO



#### **Artículo 42.- Excedencia por cuidado de menores**

1. La persona trabajadora, tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a aplicar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual tendrá que ser convocado por la entidad. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo todo el tiempo que dure la excedencia.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, durante todo el tiempo que dure la excedencia.

#### **Artículo 43.- Excedencia por cuidado de un familiar**

1. La persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

2. La duración máxima por esta causa de excedencia será de tres años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

3. Previo acuerdo entre las partes se podrá ampliar la duración de esta excedencia. En este caso tendrá que solicitarse, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, diez días a la fecha prevista inicialmente para la incorporación, teniendo que recibir contestación escrita por parte de la empresa y/o entidad en el plazo de los cinco días siguientes.

4. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora suplente.

Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del lugar.

5. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la cual tendrá que ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante todo el tiempo que dure la excedencia.

## **CAPITOL VII.- DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y TRASLADOS.**

### **Artículo 44.- Dietas**

Se abonarán los gastos de locomoción del empleado/da o persona trabajadora que se desplace fuera del centro de trabajo, para realizarla en un lugar diferente, en las siguientes condiciones e importes:

- a. Cuando el empleado/da o persona trabajadora utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
- b. En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.
- c. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad máxima de 11 € diarios para dietas en caso de desplazamiento de su puesto de trabajo habitual por gastos en un municipio diferente del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia.

## **CAPITOL VIII.- FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 45.- Faltas**

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasifica, según la importancia, en:

- a. Faltas leves
- b. Faltas graves
- c. Faltas muy graves

### **Artículo 46.- Faltas leves**

**Son faltas leves:**

- a. La concurrencia de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el periodo de treinta días naturales o de cinco en un periodo de dos meses.
- b. Dejar de notificar, con 24 horas de antelación, la falta de asistencia cuando los motivos que la justifican, se hayan podido conocer por la persona trabajadora como mínimo en este periodo antes de producirse la ausencia.
- c. Faltar al trabajo un día en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada
- d. Negligencia o carencia de cura y/o conservación del material y de las instalaciones, que no implique la inutilización de los mismos.

#### Artículo 47.- Faltas graves

##### Se consideran graves las faltas siguientes:

- a. La concurrencia de más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidos durante un periodo de treinta días o más de cinco en el periodo de dos meses. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, basta con tres faltas de puntualidad en el periodo indicado para que la falta sea muy grave.
- b. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta cuando por razón del puesto de trabajo que la persona trabajadora ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención a las personas atendidas o a sus compañeros del servicio.
- c. Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de servicios, siempre que no comporte perjuicios a la empresa.
- c. La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada.

#### Artículo 48.- Faltas muy graves

##### Son faltas muy graves:

- a. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas.
- b. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco de alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.
- c. Negligencia notoria, y de conocimiento muy extendido, en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
- d. Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de servicios, que no comporte perjuicios a la empresa o a su imagen.
- e. La simulación de enfermedad o accidente.
- f. La embriaguez habitual en horas de trabajo.
- g. Los maltratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a los usuarios del servicio y sus familias.
- h. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, se dirigiera ante otro/a con cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física u otros (chantajes, etc.).
- i. La comunicación o cesión de los datos de carácter personal, fuera de las situaciones que estén permitidas.
- j. La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidos dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

Estrella  
eca

#### Artículo 49.- Sanciones

Para que una sanción sea válida se han que cumplir los siguientes trámites:

- a. Comunicación por escrito, cualquier que sea el grado de la falta, a la persona trabajadora. La comunicación se tiene que hacer en el término señalado y la persona trabajadora tiene que firmar el acuse de recibo. La persona trabajadora tiene cinco días para formular alegaciones y de defenderse.
- b. La empresa tiene que enviar todos los documentos al Comité de empresa o al delegado sindical, y que se emita el informe oportuno en un plazo de tres días, si la persona trabajadora lo requiere.
- c. Cuando la sanción dé lugar a despido, éste no se hará efectivo si no ha transcurrido un periodo de quince días después de efectuar todos los trámites necesarios.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determina la nulidad de las sanciones impuestas.

#### Artículo 50.- Sanciones máximas

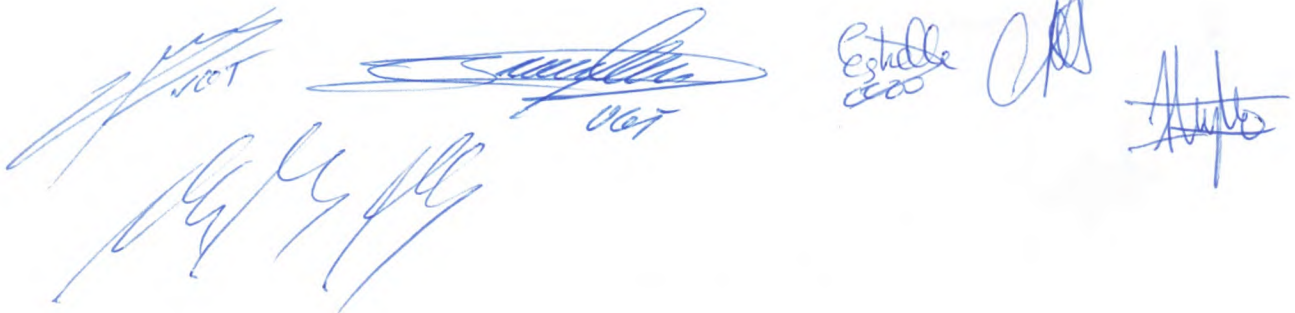
Atendido el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

- a. Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días.
- b. Por falta grave: amonestación por escrito, con constancia al expediente, suspensión de sueldo y trabajo de tres hasta diez días.
- c. Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia al expediente, suspensión de sueldo y trabajo de dieciséis a sesenta días. La comisión de dos faltas muy graves en el periodo de un ejercicio anual puede dar lugar al despido.

#### Artículo 51.- Causas sin motivos de sanción

No puede ser causa de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

- a. La pertenencia a una asociación sindical.
- b. Tener la condición de representante de las personas trabajadoras o la actuación en esta calidad dentro del que establece el ordenamiento jurídico.
- c. La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de Seguridad Social.
- d. La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right.

## Artículo 52.- Prescripciones

La prescripción de las faltas será:

- a. Por faltas leves: al cabo de diez días naturales de cometerlas.
- b. Por faltas graves: al cabo de quince días naturales de cometerlas.
- c. Por faltas muy graves: al cabo de treinta días naturales de cometerlas.

Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

- a. Por faltas leves: un mes.
- b. Por faltas graves: dos meses.
- c. Por faltas muy graves: tres meses.

## CAPITOL IX.- DERECHOS SINDICALES

### Artículo 53.- Excedencia sindical

Las personas trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, han de reincorporarse al puesto de trabajo a la fecha de notificación de finalización de este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

### Artículo 54.- De todas las personas trabajadoras

Ninguna persona trabajadora debe ser discriminada en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todas las personas trabajadoras pueden exponer sus opiniones en el puesto de trabajo.

Toda persona trabajadora puede ser elector/a y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o en una sección sindical.

### Artículo 55.- De la asamblea de las personas trabajadoras

- a. Puede ser constituida por las personas trabajadoras de un servicio o de varios servicios de la empresa.
- b. Ha de ser convocada por los delegados de personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 33% de las personas trabajadoras de la plantilla.
- c. Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen los trabajos del servicio, sin presencia de la empresa, la cual ha de recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.
- d. Disponer de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.



e. Durante la negociación de un Convenio colectivo de trabajo, se pueden reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de seis horas en el periodo de un mes y solo con veinticuatro horas de aviso previo a la empresa.

#### **Artículo 56.- De los delegados de personal y comités de empresa**

Como representantes de las personas trabajadoras de la empresa:

- a. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.
- b. Tienen derecho a comunicarse libremente con todas las personas trabajadoras de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, sólo con un previo aviso prudencial, en este segundo caso.
- c. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar a sus representados, siempre que no sea competencia otros estamentos y, en caso de serlo, cuando no tengan la debida información pública, entre otras cosas sobre
  1. La situación económica de la empresa.
  2. Los proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.
  3. La intención de decisiones que afecten la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

#### **Artículo 57.- De las secciones sindicales de la empresa**

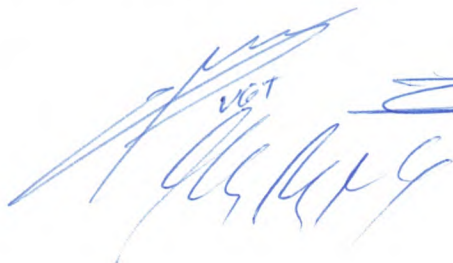
Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa. Los afiliados a una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo el que consideren que los afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a la que pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que los determina este Convenio, entre los cuales:

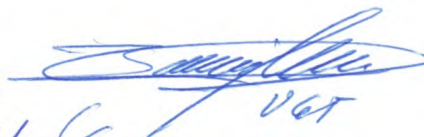
- a. Difusión libre a la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.
- b. Reunión en los locales de la empresa, en iguales condiciones que se mencionan en la asamblea de personas trabajadoras.

#### **Artículo 58.- De la negociación colectiva**

A efectos de la negociación colectiva del Convenio, las personas trabajadoras pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.



VGT



VGT

Estelle  
CCOO



Se prevé la posibilidad que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva que favorezca el acceso a la ocupación de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo. La inclusión de la mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de ocupación. (LO 3/2007, de 22 de marzo)

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y en la Comunidad Autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si se tercia, de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellas personas trabajadoras, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados.

## **CAPITOL X.- MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 59.- Seguro de responsabilidad civil**

Todas las empresas contratarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de toda la actividad desarrollada en los centros. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de seiscientos mil euros (600.000 €.)

### **Artículo 60.- Seguro de accidentes**

Todas las empresas contratarán un seguro que garantice durante la jornada laboral y el tiempo necesario de desplazamiento incluidos en este Convenio. El capital asegurado en caso de muerte será de veinticuatro mil euros (24.000 €), y en caso de invalidez permanente será de treinta seis mil euros (36.000€), hay unos porcentajes sobre esta última cifra por las pérdidas e inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otra.

### **Artículo 61.- Jubilaciones**

Todo el personal puede jubilarse anticipadamente, tal como lo prevé la legislación vigente. Se establece la jubilación obligatoria para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio; siempre que tengan la edad y el periodo de cotización necesario para acceder a la pensión correspondiente, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social si pasa de lo contrario, estarán obligados a jubilarse en el momento que quede cubierto el periodo de cotización mínimo que dispone la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 62.- Seguridad, salud y enfermedades profesionales**

1. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.



Estelle  
CEO



2. Para ejercer sus funciones, se estará en lo establecido por el artículo 37 de La Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.

3. Las empresas y el personal afectado por el presente Convenio, se regirán sobre esta materia, y a todos los efectos, por el establecido a la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

4. Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la investigación de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales en el trabajo.

5. La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

6. Es responsabilidad de la empresa la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, que sean producidos por los clientes de estas.

#### **Artículo 63.- Cláusula de inaplicación salarial**

Al amparo del artículo 82.3 del ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un Convenio colectivo conforme aquello previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar a la empresa las condiciones de trabajo previstas al presente Convenio colectivo en las materias previstas al referido artículo del mismo texto legal.

#### **Artículo 64.- Conciliación y mediación**

Las partes firmantes del presente Convenio en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de tipo colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la Jurisdicción Social.

#### **Artículo 65.- Medidas de protección integral contra la violencia de género**

Al personal víctima de violencia de género le será de aplicación lo que dispone la Ley 5/2018 de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en vigor desde el 13 de enero y la Ley 17/2020 del 22 de diciembre, integral contra la violencia de género, que atiende a lo siguiente:

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajador/a afectado/da quién decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.
2. Derecho a la movilidad geográfica: se establece la posibilidad de traslado en cualquier otro centro de trabajo de la empresa o entidad durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo, que el juez puede prorrogar hasta un máximo de 18 meses. La empresa o entidad se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes.
3. A los seis meses se puede volver al lugar inicial o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.
4. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo: la víctima de violencia de género tiene derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo. Este derecho comporta el derecho a la prestación del paro, y durante este tiempo se computan las cotizaciones a la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado/da lo pida. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, a la que podrá acceder de manera preferente.
5. Derecho a la extinción del contrato de trabajo: esta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, conlleva también el derecho a recibir la prestación del paro.
6. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo: si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.
7. Despido nulo: si un/a trabajador/ra es despedido/a mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y el trabajador/ora tendrá que ser readmitido/ida

## **Artículo 66.- Plan de Igualdad y cláusulas para una negociación con perspectiva de género**

### **Introducción**

Las partes firmantes se comprometen a dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad.

### **Normativa relevante**

El Real Decreto 6/2019 de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en la ocupación.

Los Reales decretos 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres tiene que suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, así mismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias porque su igualdad sea efectiva en la ocupación.

Por eso, son contrarias al derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias a consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, las empresas adheridas al presente convenio adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Las empresas garantizarán el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante la elaboración de los planes de igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el cual se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en la Orden Social, aprobado por Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiendo al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación mediante el concepto de «trabajo de igual valor».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres señala la necesidad de realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad de las empresas.

Para la realización de este diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las diferentes materias que tiene que contemplar el Pla (Arte. 46.2 de la LOIEMH). Es por eso, que se solicita información desagregada por sexos de las primeras materias. Información que puede ser remitida por correo electrónico o librada en la próxima reunión. Las empresas estarán obligadas a proporcionar toda esta información a las comisiones de igualdad y a la representación legal de los trabajadores.

En el presente convenio acordamos que las comisiones de igualdad estarán formadas en paridad por la parte empresarial y la parte sindical, siendo la proporción en el mismo número de representantes que los comités de salud laboral de la empresa. Los miembros de estas comisiones de igualdad serán delegados electos o de secciones sindicales de la propia empresa.

1. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa o entidad, negociado con la representación legal de las personas



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including the name 'Estrella' and the number '0000'.

trabajadoras. Este Plan afecta toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

**a. Objetivo general**

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa o entidad.

**b. Objetivos específicos**

- I. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa o entidad.
- II. Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- III. Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- IV. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde haya una menor representatividad.
- V. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- VI. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de los que se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
- VII. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- VIII. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- IX. Prevención del acoso (protocolo):

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso, discriminatorios, el acoso sexual y el acoso, por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

A fin de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical, y especialmente, la empresa como garantía última de la salud laboral en los centros de trabajo, tienen que:



Estelle  
CCO



4.1. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también de los riesgos derivados de la organización de trabajo.

4.2. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

4.2.1 Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento.

4.2.2 Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos.

4.2.3 Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y las condiciones de trabajo, de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo.

4.2.4 Garantizar, así mismo, la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

4.2.5 Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada cual, así como los roles de cada persona.

4.2.6 Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente por el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.

4.2.7 Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

X. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa o entidad.

2. El Plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- a. Estructura de la plantilla
- b. Contratación
- c. Segregación ocupacional
- d. Promoción
- e. Formación
- f. Retribución
- g. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- h. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- i. Sensibilización y comunicación



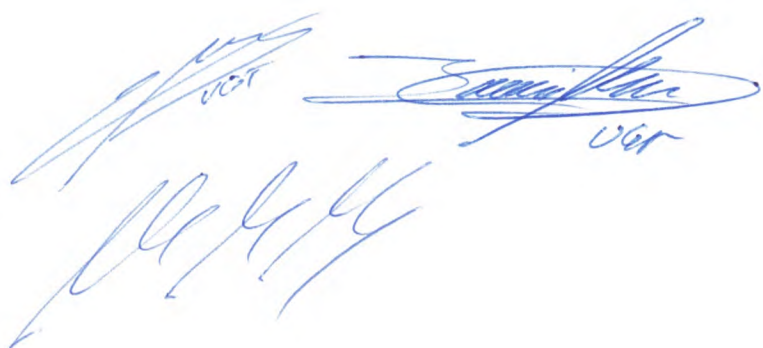
3. El Plan deberá hacerse en determinadas fases y con una metodología de trabajo, que serán las siguientes:

- a. Análisis: la empresa o entidad tiene que facilitar los datos suele licitadas por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada para poder tener una composición de lugar relativa a la situación que tiene que ser objeto de estudio.
- b. Diagnóstico: se lograrán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.
- c. Definición de medidas a tomar: se definirán las medidas a tomar en las diferentes materias que se tienen que desarrollar en este Plan.
- d. Aplicación/ejecución de medidas: se pondrán en marcha las medidas definidas.
- e. Seguimiento y evaluación: Se creará la Comisión de Igualdad, la misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa o entidad, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo, todo esto con el tal de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

**Artículo 67.- Enfermedad y accidentes**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa tiene que abonar a la persona trabajadora el complemento necesario para la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución salarial total mientras persista la situación de incapacidad temporal.

**Disposición adicional.-** Las partes acuerdan que se irán reuniendo para acordar la ampliación de la carrera profesional.



Estrella  
COO





ANEXO I

GRUPO	DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN
A	Dirección	Responsable de Dirección y/ o Gestión del CDIAP
B	Atención Terapéutica	Profesionales en posesión del título universitario correspondiente a la su especialidad que realice tareas de atención terapéutica a los niños y sus familias
C	Administración	Tareas de administración, bajo la responsabilidad de la Dirección o Gerencia, realizadas por profesionales en posesión del título de técnico superior/ Formación Profesional de 2on grado / Módulo Profesional nivel 3 o equivalente
D	Auxiliar de administración	Tareas auxiliares de administración, bajo la responsabilidad de la Dirección, Gerencia o Administración, realizadas por profesionales en posesión del título de técnico auxiliar / Formación Profesional de 1er grado / Módulo Profesional nivel 2 o equivalente.
E	Recepción / Telefonía	Tareas de recepción, telefonía y auxiliares generales
F	Servicios Generales	Servicios de limpieza, mantenimiento y tareas auxiliares generales.

Estrella  
ceao

ANEXO II

Tablas Salariales

GRUPOS A I B

(En formato de complemento)

Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Puntos por incrementar de nivel
1	27.467,93		6	10
2	27.467,93	1.369,48	6	10
3	27.467,93	2.738,96	6	10
4	27.467,93	4.108,44	8	10
5	27.467,93	5.934,32	8	10
6	27.467,93	7.760,20		

GRUPO C

Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	23.409,96		3	40
2	23.409,96	540,00	3	40
3	23.409,96	1.080,00	3	40
	23.409,96	1.620,00		

GRUPO D

Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	19.963,02		3	40
2	19.963,02	375,00	3	40
3	19.963,02	750,00	3	40
4	19.963,02	1.125,00		

Estrella  
CCO

GRUPOS E y F

Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	12.789,00		3	40
2	12.789,00	375,00	3	40
3	12.789,00	750,00	3	40
4	12.789,00	1.125,00		

Complemento de Dirección y/o Gestión CDIAP

4.579,82 año

Complemento de coordinación técnica del centre

2.800 año

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
VGT

*[Handwritten signature]*  
VGT

Estelle  
2000

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ANEXO III

Baremo de puntuaciones de la Carrera Profesional

	Valor	Unidad	Máximo	Observaciones
Máster	0,1	Crédito	10	Se puntúa la formación finalizada
Doctorado	5	Doctorado	5	Se puntúa la formación finalizada
Grau Adicional	10	Grado	10	Relacionado con el lugar de trabajo
Formación Continuada	0,05	Hora	10	Formación organizada por l'ACAP o reconocida por el CDIAP, DINCAT, CCOO y UGT
Publicaciones científicas	1	Publicación	10	Publicación en libros o revistas científicas del campo
Participación en Jornadas o Congresos				
Ponencias	1	Ponencia	10	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Comunicaciones / Posters	0,5	Com./Poster	10	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Activistas Docentes	2	Actividad	2	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Tareas de Dirección / Coordinación	1	año	3	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Participación en grupos de Trabajo	1	Grupo/Año	3	Temas relacionados con el lugar de trabajo

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Estrella' and 'UGT'.

ANEXO IV. Formulario de consulta a la Comisión Paritaria

Del trabajador o trabajadora, representante sindical:

nombre, dirección postal, correo electrónico, teléfono, CIF

- a) Lugar de trabajo o categoría profesional que ocupa
- b) Nombre de la empresa en la que trabaja y delegación de la Dirección de la empresa
- c) Cargo que ocupa en la Organización Patronal

De la empresa o centro de trabajo:

Nombre, dirección postal, correo electrónico, teléfono, CIF.

- a) Lugar de trabajo o categoría profesional que ocupa
- b) Nombre de la empresa en la que trabaja y delegación de la Dirección de la empresa
- c) Cargo que ocupa en la Organización Patronal

actividad:

(Principal, secundaria)

Pertenece a alguna Asociación Empresarial:

(Especificar a cual o cuales)

Nº trabajadores:

Nº afectados: afectados:

Categorías:

Funciones que desarrollan los afectados:

(Especificar la actividad principal y la secundaria)

Representantes de los trabajadores: Sindicatos SI: \_\_\_\_ NO: \_\_\_\_

Descripción de los hechos sobre los cuales versa la consulta:

*[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page, including a large 'B' on the left and various signatures across the bottom.]*

Artículos del Convenio que afecten a la consulta:
Hay negociación en la empresa: (en caso afirmativo exponga la postura de las partes de manera resumida)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

A la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil y atención precoz.

Nota: Si en cualquier cuadro de información, se necesita más espacio, adjunte una hoja señalando el punto de referencia al cual se refiere

Fdo.

En \_\_\_\_\_ a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_\_

Handwritten signatures in blue ink. Some include the text 'UGT' and 'Estrella'.