RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a la Integració i Salut de les Persones Grans i amb Dependència (ASISTED) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102322012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a la Integració i Salut de les Persones Grans i amb Dependència (ASISTED), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de gener de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació per a la Integració i Salut de les Persones Grans i amb Dependència (ASISTED) per als anys 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102322012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ASSOCIACIÓ PER A LA INTEGRACIÓ I SALUT DE LES PERSONES GRANS I AMB DEPENDÈNCIA (ASISTED) PARA LOS AÑOS 2018-2021

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del convenio a "trabajador", "empleado", "cuidador", etc., se entenderán realizadas indistintamente de su género masculino o femenino.

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes*

Este Convenio colectivo ha sido acordado por la representación de los trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa, y por la dirección de la empresa "Associació per a la Integració i Salut de les Persones Grans i amb Dependència" (en adelante ASISTED) que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, compuesta por:

- La representación de los trabajadores: José Joaquín Doural Montenegro, Félix Alva de los Ríos, Lorena Escartín Llaceras, Lourdes Leonor Santana Parrales, Joana Ros Gaset.

- La representación de la empresa: Cristina Pagès, José Manuel Romero.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

La empresa ASISTED se dedica a la actividad de prestar servicios de acompañamiento, proporcionar mejoras en el bienestar y calidad de vida, auxiliar en la autoorganización, movilidad y actividades cotidianas, facilitar la vida en valores y dignidad en situaciones de carencia y

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 1-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

limitaciones debidas a la edad, soledad, enfermedades u otras causas, de forma integral y según las pautas familiares con respecto a la libertad personal dentro del ámbito domiciliario.

Forman parte importante del servicio tanto las actividades de prevención como las de cooperación, orientadas al equilibrio psicoemocional de las personas atendidas para mitigar estados de estrés, tristeza, soledad, abatimiento y falta de socialización.

Al ser la persona un ser social por naturaleza, deberá recuperar esta condición esencial si por las limitaciones físicas o mentales, como la frustración, la pérdida de autoestima, por enfermedad o accidente, la han perdido; para ello los colaboradores que cubran, ayuden o reinserten a la persona deben ser acompañantes positivos e interactivos, sin desatender necesidades básicas de autosuficiencia y materiales de la persona acompañada.

Es imprescindible regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras de ASISTED, más allá de lo establecido mediante el Estatuto de los trabajadores, y para ello, empresa y Comité han pactado la organización de unos módulos de trabajo específicos para cada tipo de los distintos servicios que presta la empresa a través de los trabajadores.

ASISTED entregará a cada trabajador al inicio de un servicio, un módulo de trabajo en el que se establecerán las tareas a realizar y una descripción de las características especiales del servicio y, por tanto, el tiempo de trabajo efectivo de cada jornada. Asimismo se fijará la retribución media por módulo realizado y por trabajo efectivo, compensándose el tiempo de presencia, con una compensación por horas que estarán incluidas en el propio módulo.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

Este Convenio es aplicable a todos los trabajadores de la empresa ASISTED, sin perjuicio de que su puesto de trabajo sea el lugar de prestación de los servicios designado por el asistido.

Artículo 4. *Ámbito personal*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa que estén prestando servicios en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto el personal directivo.

Artículo 5. *Ámbito temporal*

El presente Convenio tiene una duración de 4 años y dando inicio el día 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible y a efectos de aplicación serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobase alguno de los artículos del Convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar el/los artículo/s que correspondan.

Cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas será de aplicación inmediata y se tendrá en cuenta en la primera revisión.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Cualquier disposición económica en virtud de modificación legal será compensable o absorbible en las condiciones establecidas en el presente Convenio y recíprocamente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 2-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 8. *Garantía ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, individuales o colectivas, para el mismo servicio/módulo de trabajo, que los trabajadores tengan reconocidos a la entrada en vigor del presente Convenio, bien sean éstas de carácter total o parcial, siempre que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas en cómputo global y anual que las que ahora se establezcan.

Artículo 9. *Denuncia y prórroga*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo 3 meses antes de la finalización de su vigencia. Para que la denuncia tenga efecto, deberá hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 10. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores (en adelante ET), Ley orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS) y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

Artículo 11. *Comisión Paritaria del Convenio*

11.1. Constitución y composición

Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria de este Convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación, aplicación y vigilancia de su cumplimiento.

Esta Comisión estará compuesta por 4 vocales: 2 vocales en representación de la empresa y 2 vocales en representación de los trabajadores.

Una vez nombrados los 4 vocales de la Comisión Paritaria, de entre ellos, éstos nombrarán un presidente y un secretario, recayendo un cargo en cada parte.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

11.2. Reuniones

Cualquiera de las partes que integran la Comisión Paritaria podrá solicitar al secretario mediante comunicación escrita, la convocatoria de reuniones. En dicha solicitud se deberá hacer constar los puntos objeto de la reunión.

Corresponde al secretario de la Comisión proceder a la convocatoria formal de la reunión en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde la recepción de la solicitud. Para que las reuniones sean válidas será necesaria la asistencia de la mitad más 1 de sus miembros. Las reuniones se celebrarán en el lugar, fecha y hora previamente señalados, comprometiéndose ASISTED a ofrecer un local adecuado para la realización de las mismas.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes (siendo posible la delegación de voto si es admitido por ambas partes) y serán vinculantes para las partes.

11.3. Competencias

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 11.1, a la Comisión Paritaria se le atribuye específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 3-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Adaptación del contenido del texto del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se puedan producir durante su vigencia.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio colectivo.
- Interpretación del texto del Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá un máximo de 15 días para resolver los temas tratados.

11.4. Domicilio

El domicilio de la Comisión Paritaria será en el centro de ASISTED, sito en la calle Muntaner 494, bajos, de 08022 Barcelona.

Artículo 12. *Solución voluntaria de conflictos y solución de las discrepancias respecto de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.*

12.1 Solución voluntaria de conflictos

Se someterán expresamente las controversias y conflictos que pudieran derivarse de la aplicación e interpretación del presente texto articulado al Tribunal Laboral de Cataluña o cualquier otro que se decida por las partes.

En relación a la solución de conflictos de trabajo, regirá lo que establece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos UGT y CCOO y las patronales Fomento del Trabajo Nacional, Pimec y Fepime Catalunya, en fecha 27 de noviembre de 2015, y lo que establece el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña del 12 de febrero de 1992.

12.2 Solución de las discrepancias respecto de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En relación a las discrepancias respecto de la no aplicación de las condiciones de trabajo en relación al artículo 82.3 ET, regirá lo que se establece en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los Sindicatos, CCOO y UGT y la Patronal Fomento del Trabajo Nacional, con fecha 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña" núm. 1.397 del 23 de enero de 1991, y lo que establece el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña" del 12 de febrero de 1992, comprometiéndose la empresa.

Capítulo II
Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 13. *Organización del trabajo*

La organización práctica del trabajo es competencia de la dirección de ASISTED o, en quien ésta delegue, a fin de que quede garantizado el cumplimiento de los objetivos marcados por la asamblea general de la asociación ASISTED.

Artículo 14. *Clasificación profesional*

1. Se establece un acuerdo sobre clasificación profesional atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional. Es decir: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

2. Cada grupo profesional está compuesto por las distintas funciones y especialidades

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 4-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

profesionales.

3. Los grupos profesionales son los establecidos en la clasificación profesional, que incluye la parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones según anexo 1 del presente Convenio.

Artículo 15. *Definición del puesto de trabajo*

15.1. Se considerará como puesto de trabajo el lugar en que en cada momento se preste el servicio.

15.2. El puesto de trabajo coincidirá habitualmente con el del domicilio del asistido, si bien se podrá alterar por desplazamientos ordinarios y previsibles del mismo según lo determinado en el contrato de trabajo. En caso de cambio provisional de domicilio del asistido, se comunicará al trabajador el nuevo domicilio, la fecha de efectos y la duración del cambio disponiendo el trabajador de un plazo de 48 horas para dar su conformidad o no con dicho cambio. La disconformidad del trabajador se entenderá como dimisión del contrato.

Cuando el trabajador acepte el cambio de domicilio se negociará con la empresa una compensación atendiendo al tiempo y a gastos de desplazamiento.

15.3. Lo dispuesto en el apartado 15.2 anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en casos de desplazamiento por razones de urgencia médica, en los que, de no mediar orden en contra del asistido y siempre que sea a menos de 30 kilómetros, deberá el trabajador prestar su servicio de asistencia sin excusa alguna.

Capítulo III
Ingresos, ascensos, formación y promoción, optimización del empleo

Artículo 16. *Contratación*

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales establecidas en el ET.

A la firma del Convenio se creará una Comisión Paritaria de Contratación, compuesta por 4 miembros, que tendrá la misión de emitir un informe sobre los modelos de contratos a utilizar en la empresa ASISTED que será vinculante, siempre y cuando la recomendación esté avalada como mínimo por 3 de los miembros de esta Comisión.

Durante la vigencia de este Convenio la duración del contrato por obra y servicio estará al período máximo considerado en el ET, artículo 15, apartado A.

Artículo 17. *Periodo de prueba*

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato laboral tendrá un período de prueba, cuya duración será de:

Grupos profesionales 1 y 2:.....6 meses.
Grupo profesional 3:.....3 meses.
Grupos profesionales 4 y 5:.....2 meses.
Grupos profesionales 6:.....1 mes.

Artículo 18. *Preaviso por dimisión del trabajador*

18.1. La dimisión de cualquier trabajador/a deberá ir precedida, como mínimo, de un período de preaviso de 15 días naturales, salvo los grupos 1 y 2, que deberán hacerlo con un preaviso de 1 mes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 5-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La falta de preaviso o el incumplimiento del plazo establecido, conllevará que de la liquidación a percibir se descuente el salario correspondiente a los días que falten hasta el período mínimo de preaviso.

18.2. Lo dispuesto en el apartado 18.1 anterior no será de aplicación a los supuestos previstos en el artículo 15.2.

Artículo 19. *Formación y promoción*

La formación profesional es un factor decisivo para mejorar la aptitud profesional de los trabajadores, y para aumentar la competitividad de la empresa. Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar, muy especialmente, la acción formativa de carácter profesional. Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que corresponden a su trabajo y permitan su promoción profesional.

La dirección de ASISTED promocionará la formación, concederá permisos para la realización de exámenes y sufragará los costes de los cursos para la mejor ejecución de la función asistencial de acuerdo con las pruebas de acceso que se establezcan por la empresa y sujeto a un pacto con el trabajador de retorno de la inversión producida.

Artículo 20. *Movilidad funcional*

Es facultad de la dirección de ASISTED, trasladar a los trabajadores fijos o temporales, de un servicio a otro en función de la organización práctica del trabajo y de las características profesionales del personal laboral. Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del ET podrá encomendar a cualquier empleado tareas equivalentes a las que corresponden a su grupo profesional o similar.

Capítulo IV
Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada laboral*

La jornada laboral anual durante la vigencia del presente Convenio se establece en 1.792 horas de trabajo efectivo, respetando los descansos diarios y semanales establecidos según la legislación vigente, y sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del asistido.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de la distribución irregular que podrán pactar las partes de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta lo estipulado en el presente Convenio colectivo, respetando la potestad empresarial de distribuir el 10% de la jornada de trabajo anual. Se podrá establecer un sistema distinto de distribución de las pausas y descansos en la jornada de trabajo en tanto en cuanto se respete el máximo de trabajo semanal y el mínimo de reposo diario nocturno.

En materia de descansos se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, así como en los artículos 23 y 28 del presente Convenio colectivo.

Artículo 22. *Vacaciones*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas de conformidad con el salario base.

Se fijará entre trabajador y empresa el calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute, las cuales se podrán modificar de común acuerdo. En caso de no haberse

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 6-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

alcanzado acuerdo con la antelación antes referida, serán fijadas por la empresa atendiendo a criterios organizativos, sin perjuicio de los derechos que asisten a los trabajadores a impugnar la imposición, por los motivos que crea oportunos. Las vacaciones del año estarán completamente planificadas antes de octubre de cada año natural. Las vacaciones no se podrán iniciar en un día festivo para el trabajador.

Los días de vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Sin embargo, si así conviniera a los trabajadores, podrá pactarse que dicho periodo de disfrute lo sea hasta el 30 de junio del siguiente año natural.

Todas las partes presentes, hacen constar que en la conclusión del presente acuerdo, las mismas han prestado consciente, libre y voluntariamente su consentimiento, sin que medie error, dolo, fraude, coacción o abuso de derecho, y leído cuanto antecede por los comparecientes, se muestran conformes con su contenido, firmando en todas sus hojas en el lugar y fechas que figuran en el encabezamiento.

Artículo 23. *Módulos de trabajo*

23.1. Este artículo está exclusivamente destinado y orientado a la regulación de la prestación de los servicios de ASISTED por parte de los cuidadores directamente a los asistidos. Es decir, los trabajadores que se encuentren en los grupos profesionales 4, 5 y 6 referidos en el anexo 1, clasificación profesional, del presente Convenio.

Los servicios que se prestan están reflejados en la descripción de tareas de los grupos profesionales (anexo 1). Cada servicio es específico, y, por tanto, debe estar diseñado y realizado a la medida del asistido.

Por un lado, resulta complejo establecer una regulación completa de los diferentes servicios que se prestan, y, por otro, es preciso definir e identificar aquellos servicios, que a igualdad de tiempo de presencia en el domicilio comportan un trabajo o carga superior a otros encargos.

23.2. Para el cómputo de la jornada de los grupos profesionales 4, 5 y 6 referidos en el anexo 1, clasificación profesional, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre en el lugar de prestación del servicio y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias del módulo o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el asistido.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre en el lugar de prestación del servicio señalado por el asistido sin realizar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, o análogos; esto es, aquellos periodos distintos de las pausas y de los descansos durante los cuales el trabajador no lleva a cabo función alguna y está a la espera de la posible asignación de cualquier actividad.

La distribución entre tiempo efectivo y presencial se determinará en el módulo que para cada servicio se firmará por la empresa y el trabajador, de tal modo que se presumirá que la distribución pactada coincide con la realmente realizada, corriendo a cargo del trabajador la prueba del contrato.

23.3. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 21 y los límites establecidos para las horas extraordinarias en el artículo 35.

23.4. Se deberá respetar en todo caso el descanso mínimo entre jornadas, por lo que los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas complementarias y extraordinarias. El descanso entre jornadas del asistente podrá

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 7-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

23.5. Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de 2 semanas y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten entre trabajador y empresa, y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal. Sin perjuicio de lo anterior, el período de 2 semanas que se toma como referencia podrá ampliarse a 4 semanas cuando se den razones objetivas, de organización del trabajo o necesidades del servicio.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

23.6. No se considerarán tiempo de trabajo las pausas durante la jornada de trabajo. Los trabajadores a jornada completa, con o sin pernocta en el domicilio del asistido, dispondrán de al menos 2 horas diarias de libre disposición, sin que ello se compute como tiempo de trabajo.

23.7. Para el cómputo de la jornada de los trabajadores que pernocten en el domicilio del asistido, será de aplicación lo dispuesto en este artículo 23 y dispondrán de un reposo diario nocturno de 10 horas consecutivas como mínimo, que sólo podrá ser interrumpido por causas graves y/o urgentes que no admitan demora para su atención.

La mera pernocta en el domicilio del asistido no se considerará tiempo de trabajo, a menos que se acredite de manera fehaciente la prestación efectiva de servicios.

La pernocta, es decir, el derecho y deber de permanecer en las horas de reposo en el propio domicilio del asistido se regulará del siguiente modo:

1. La pernocta habrá de haberse pactado previa y expresamente con el trabajador siendo de libre aceptación por el mismo.

2. Las pernoctas serán siempre continuas a la jornada laboral, bien entre ellas bien a la finalización o comienzo de las mismas.

3. Aquel que pernocte tendrá derecho a los servicios y suministros de la vivienda que comprenderán el uso de una habitación en condiciones de habitabilidad y dotada de todos los muebles, enseres, ropas y demás elementos que la definan como tal.

4. También, y fuera del uso de la habitación, podrán utilizar los demás servicios y dependencias de la casa, tales como cocina, con todos sus elementos (electrodomésticos y menaje), lavadero, cuarto de baño más el material necesario para el aseo; y demás servicios, mobiliario y enseres para su bienestar.

5. La manutención será también gratuita para el asistente.

6. No se podrá alterar, interrumpir el reposo e intimidad del asistente salvo por razones de urgencia o necesidad objetivables. En el supuesto de que se interrumpiera el descanso, deberá ser compensado o retribuido como tiempo efectivo de trabajo, en su caso con plus de nocturnidad.

No se considerará el tiempo de pernocta como integrante de la jornada laboral.

23.8. La jornada de los trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario para ello, y con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanal previstos en los artículos 23.4 y 28.

El tiempo de trabajo prolongado no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 8-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias.

23.9. ASISTED entregará a cada trabajador al inicio de un servicio un módulo de trabajo en el que se establecerán las tareas a realizar y una descripción de las características especiales del servicio y, por tanto, el tiempo de trabajo efectivo de cada jornada. Asimismo se fijará la retribución media por módulo realizado y por trabajo efectivo, compensándose el tiempo de presencia, con una compensación por horas que estarán incluidas en el propio módulo.

Las horas de tiempo de trabajo efectivo vendrán determinadas individualmente en el cuadro del módulo de trabajo que se le entregará al trabajador antes de cada servicio.

A efectos de determinar los tiempos de trabajo efectivo de cada servicio se crea una Comisión Paritaria de módulos de trabajo compuesta de 4 miembros quienes emitirán un informe vinculante a los efectos de regular los módulos de trabajo e identificar todas aquellas tareas que comportan trabajo efectivo, sus tiempos promedio, coeficientes de simultaneidad y de incremento en función de la situación del asistido.

Artículo 24. *Disponibilidad para ejecutar servicios*

ASISTED dispondrá de una bolsa de disponibilidad a la que podrán adscribirse los trabajadores pertenecientes al grupo profesional 4, 5 y 6, con el fin de poder atender los servicios que los asistidos requieran con carácter de urgencia y/o para cubrir absentismos de otros cuidadores.

Los trabajadores adscritos tendrán la obligación de:

a) Estar localizables durante un periodo tiempo previamente establecido;
b) Determinar los días y horas de disponibilidad real con al menos 3 días de antelación.

Los trabajadores adscritos que presten un servicio de urgencia tendrán derecho a la percepción de un plus salarial que a criterio de la empresa atendiendo a las horas semanales de trabajo efectivo, consistirá bien en una percepción económica conforme a lo establecido en el anexo 2 (tablas de pluses y complementos) o bien en descansos.

La falta de prestación del servicio no sufrirá merma económica ni sanción para el trabajador siempre y cuando:

a) Obedezca a motivos personales o familiares de enfermedad grave, que deberá ser justificado documentalmente, y
b) Se preavise con la máxima antelación posible, según el caso concreto.

Artículo 25. *Horarios especiales de trabajo*

Regula aquellos supuestos en los que de forma excepcional deba el cuidador realizar una jornada de trabajo distinta a la habitual por necesidades del servicio del asistido que se encuentra en una situación temporal especial.

Esta jornada temporal de breve periodo de tiempo es obligatoria y no tiene ninguna retribución específica, más allá del pago de las horas efectivamente trabajadas, o su compensación con tiempo de descanso, con los límites de lo dispuesto en el artículo 28.1 del presente Convenio.

Artículo 26. *Excedencia*

El trabajador que tenga una antigüedad superior al año tendrá derecho a excedencia voluntaria, la cual tendrá una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria hasta transcurridos 3 años a contar a partir de la

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 9-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

finalización de la anterior.

Mientras dure esta excedencia voluntaria quedará suspendida la relación laboral, no se generará derecho a retribución ni se computará la misma a efectos de antigüedad.

El trabajador deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo 30 días naturales antes de la finalización de la excedencia, la cual se condicionará a la existencia de una vacante de su categoría u otra equivalente. Si no se solicita la reincorporación dentro de plazo, se entenderá que se renuncia a la misma.

Para el supuesto de excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET.

Artículo 27. *Cuidado de familiar*

Aquellas personas que necesiten un periodo de excedencia para el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, de conformidad con el artículo 46.3, segundo párrafo del Estatuto de los trabajadores, podrán solicitar una excedencia de hasta 2 años de duración. Se computará a efectos de antigüedad y tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo durante el primer año.

Artículo 28. *Descanso semanal, fiestas y permisos*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de 2 días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 ET en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año. De dichas fiestas 2 serán locales, tomando como referencia las de la localidad del domicilio del asistido.

3. El trabajador, previo aviso suficiente y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros, el plazo será de 5 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 10-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia obligatoria a las sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

5. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas diarias, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7, debiendo preavisar con cinco días de antelación salvo la naturaleza del acontecimiento, en cuyo caso deberá avisarse con la mayor anticipación posible.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, concretándose la misma en el horario habitual de tiempo efectivo de trabajo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 11-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Los trabajadores que tengan la consideración por resolución judicial, de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El ejercicio de los permisos antes establecidos será objeto de acuerdo entre los trabajadores afectados y la empresa.

Artículo 29. *Horas complementarias*

De ser necesario, a criterio de la empresa, trabajar horas complementarias, se acuerda acogerse a lo regulado en el ET, artículo 12 apartados 4 y 5, acordándose en este Convenio la utilización máxima de hasta el 60% de la jornada contratada, como se especifica en los mencionados apartados del ET.

Artículo 30. *Bolsa de horas*

Se crea una bolsa de horas para atender servicios extraordinarios puntuales, de corta duración en el tiempo, que no estén considerados en el módulo de trabajo y de los cuales dependa el bienestar de los asistidos, con un máximo de hasta el 10% de la jornada anual (179 horas).

El método operativo consiste en la facultad empresarial de prolongar o reducir la jornada de trabajo diaria, respetando lo establecido en descansos diarios y semanales.

El disfrute horario se realizará en el año interanual, es decir, los 12 meses siguientes a la realización del servicio, que empieza a contar en la misma fecha de realización del trabajo, pudiendo acumular los descansos por acuerdo de empresa y trabajador.

La bolsa de horas será utilizada, entre otros para amortiguar los períodos sin servicios.

El importe de horas de crédito/débito de horas efectivas de trabajo figurará en la hoja de salario mensual que firmarán la empresa y el trabajador, sirviendo como prueba indiscutible el referido importe. Por otra parte cualquier alteración en el importe del crédito/débito de horas se comunicará al trabajador, quién dispondrá de 3 días para manifestar su disconformidad.

Asimismo dicho número de horas figurará permanentemente en el portal electrónico personal del cuidador.

Capítulo V

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 12-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 31. *Estructura salarial*

La estructura salarial se compone del salario base y de los pluses y los complementos salariales, según lo dispuesto en este Convenio colectivo y lo estructurado en los módulos de trabajo pactados entre trabajador y empresario.

A tal efecto la empresa confeccionará y emitirá una hoja de salario mensual con todas las especificaciones exigidas en la legislación laboral, de Seguridad Social y fiscal, la cual pondrá a disposición de los trabajadores del 5 al 10 de cada mes, independientemente de que el pago se efectúe bancariamente con anterioridad a dicho plazo, dicha hoja de salario sea o no firmada por el trabajador y recogida o no por éste en el indicado plazo hará prueba de su contenido a todos los efectos.

Caso de disconformidad podrá el trabajador firmarla con las reservas que estime pertinentes.

La hoja de salario se confeccionará a los 5/10 días de finalización del servicio.

La hoja de salario estará también disponible para el trabajador en el portal electrónico personal del cuidador.

Artículo 32. *Pluses y complementos por razón del trabajo*

Percibirán un complemento variable y no consolidable, aquellos trabajadores que:

a) Presten servicios considerados de dificultad extra:

2 asistidos en el mismo domicilio.
Se requiere fuerza excepcional.
Riesgo de agresividad.
Vivienda sin ascensor.
Preparen comida para el asistido y familiares.

b) Presten servicios en situaciones especiales:

Festivos.
Festivos especiales (Navidad, fin de año).
Servicio en hospital.
Servicio de conductor.
Servicio de cocinero.
Plus de nocturnidad, regulado en el artículo 33 de este Convenio.
Plus de disponibilidad para ejecutar servicios, regulado en el artículo 24 de este Convenio.
Plus de urgencias.

La empresa abonará los complementos anteriores, siempre y cuando el asistido del servicio los solicite expresamente por escrito a la empresa y el trabajador efectivamente los preste.

La realización de las actividades reguladas en este artículo, sin el requerimiento previo por parte del asistido a ASISTED de forma expresa, se entenderá realizada voluntariamente por parte del trabajador sin derecho a percibir estos complementos y podrá constituir una infracción disciplinaria, a excepción del plus de urgencias que se devengará cuando se den las circunstancias objetivas que hayan requerido la actividad.

Se podrán crear nuevos complementos salariales en aquellos supuestos en los que justificadamente así se considere, previo informe vinculante de la "Comisión Paritaria de módulos

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 13-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de trabajo".

El precio por hora de trabajo efectivo será igual para todos los trabajadores del mismo grupo profesional, con la posibilidad de pactar un plus de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador en los supuestos en los que el servicio sea menor de 4 horas consecutivas.

Artículo 33. *Nocturnidad*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas del día siguiente, cobrándose por ello el plus reflejado en el anexo 2, que únicamente retribuirá las horas individuales comprendidas en el umbral mencionado, y siempre que ellas sean consideradas como de trabajo efectivo.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, siendo éstas abonadas según lo reflejado en el anexo 2.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año y cada vez que se realicen horas extras se tendrá que realizar como mínimo 1 hora.

Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias*

Todos los trabajadores tienen el derecho a 2 gratificaciones extraordinarias del mismo importe que el salario base de su grupo profesional.

Se acuerda prorratear mensualmente las 2 gratificaciones extraordinarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8 de este Convenio colectivo.

Capítulo VI
Derechos sindicales, salud laboral y ropa de trabajo

Artículo 36. *Derechos y garantías sindicales*

Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores y, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

A las centrales sindicales legalizadas que cuenten con un 10% de afiliados entre la plantilla de la empresa, se les reconoce los siguientes derechos:

1. Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.
2. Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.
3. Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.
4. Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

La empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden a favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores, fuera de las horas de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 14-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 37. *Asambleas*

1. Las asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva, la decisión colectiva sobre el resultado de la negociación y la información o pronunciamiento a propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo.

2. Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales podrán convocar asambleas en los locales de la empresa y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

Artículo 38. *Salud laboral*

1. Principios generales

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá preferentemente en horario de trabajo.

Corresponde a cada trabajador/a velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2.a) Delegados/as de prevención:

Los delegados de prevención son, por un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados/as de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité Central de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado delegado de prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal de la empresa lo estime. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de riesgos laborales y la participación en la evaluación de riesgos.

Los delegados/as de prevención que ostenten la vez la condición de representantes legales de los trabajadores/as no computarán con cargo al crédito horario mensual, con un máximo del 20% adicional de este crédito, las horas destinadas a:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 15-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Las reuniones de comisiones específicas o grupos de trabajo en materia de seguridad y salud en las que participe también la empresa.

2. Los acompañamientos a los técnicos de prevención de la empresa en los domicilios particulares, siempre que sea autorizada la entrada en el domicilio, en aquellos casos de especial complejidad.

2.b) Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. *Otros derechos de los trabajadores*

39.1. Los cuidadores tendrán derecho a:

a) Rechazar un servicio, siempre que comunique por escrito su negativa con una antelación de al menos 48 h. Dicho derecho sólo podrá ejercitarse, como máximo, 2 veces por año natural;

b) Desistir de un servicio sin motivación alguna, previa comunicación por escrito con una antelación de al menos 48 horas. Dicho derecho sólo podrá ejercitarse, como máximo, 2 veces por año natural;

c) Solicitar anticipos de salarios a partir del día 10 de cada mes;

d) A una cobertura de responsabilidad civil;

e) Formular por escrito reclamaciones y/o quejas directamente a la dirección de ASISTED, quién se obliga a dar respuesta expresa en un plazo máximo de 15 días naturales a partir de su recepción;

f) Reembolso del precio del medio de transporte utilizado para acudir al servicio en caso de urgencia;

g) Asesoramiento por parte de la empresa en caso de solicitar préstamos con entidades de crédito;

h) Asistencia social y jurídica en caso de abusos al cuidador en el domicilio del asistido.

39.2. La empresa entregará a cada trabajador, como protección, la ropa de trabajo que se renovará cada 12 meses y que consistirá en una bata o una blusa para el trabajo.

Guantes, guantes especiales y mascarillas, o cualquier otro material de protección se facilitarán siempre que sean necesarios, de acuerdo con las tareas a desarrollar.

Todos los materiales, utensilios e instrumentos que la empresa facilite al trabajador para el mejor desarrollo de su labor, deberán ser utilizadas por éste de acuerdo con las instrucciones que al efecto reciba y, en todo caso, retornarlo a la empresa a la finalización del contrato; caso contrario podrá ésta descontar su importe de la liquidación correspondiente.

Capítulo VII
Derechos de los trabajadores y código de conducta

Artículo 40. *Derechos de los trabajadores*

Todos los trabajadores/as tendrán el derecho inalienable del máximo respeto a su condición.

Todos los trabajadores/as tendrán el derecho a expresar libremente sus opiniones personales dentro del lugar donde ejerzan su actividad laboral y sin menoscabo de la misma.

Todos los trabajadores, individualmente o en grupo, podrán exponer libremente sus opiniones siempre que no sean insultantes o atentatorias contra la dignidad de las personas y de ASISTED.

Todos los trabajadores tendrán derecho a la promoción justa del puesto de trabajo según criterios establecidos al efecto.

Artículo 41. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en este Convenio colectivo.

Se considerarán faltas las infracciones de lo establecido en el presente Convenio, la legislación laboral aplicable y, en especial, la vulneración de las reglas establecidas en el Protocolo de conducta.

Además de la casuística regulada en los artículos 43, 44 y 45 siguientes, constituirán faltas las infracciones del Protocolo de conducta en el que se establecerán, asimismo, la graduación de dichas faltas.

La imposición de la sanción por faltas leves, graves o muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, pero en todo caso la empresa informará al Comité de Empresa y al afectado, sin perjuicio de otras obligaciones.

Así pues, las faltas se valorarán en función de su importancia, transcendencia, intencionalidad y reiteración y se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 42. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves:

a) 3 faltas de puntualidad durante un período de 1 mes sin causa justificada.

b) La negligencia, deficiencia o retraso no justificado en la ejecución de cualquier trabajo.

c) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

d) La falta de limpieza e higiene personal.

e) No presentar a tiempo el informe de baja por incapacidad temporal.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

g) No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) Los pequeños descuidos en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños, o aunque lo fueran supongan consecuencias de gravedad, la falta se reputará como grave o muy grave, atendiendo a las circunstancias del caso.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 17-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 43. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves:

a) Más de 3 faltas de puntualidad y menos de 10 durante 1 mes sin que exista causa justificada.

b) Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera “breve”, hasta 10 minutos. Si como consecuencia del mismo se causa o se hubiera podido causar a la empresa, al asistido o a un tercero, un perjuicio de carácter muy grave, la falta será asimismo muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderá, entre otros criterios, a la queja del asistido, a los concretos daños ocasionados y a los daños potenciales, etc.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) No comunicar con suficiente puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten IRPF o la Seguridad Social.

e) Cambiar, mirar, revolver los armarios, documentos de trabajo, ropa o cualquier otra propiedad del asistido, de cualquier trabajador de la empresa o persona externa.

f) Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto.

g) Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa o en su imagen.

h) Suplantar un compañero de trabajo o el cambio de servicio no autorizado previamente por la empresa.

i) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un período de 3 meses si hubo sanciones.

j) Entrometerse en asuntos propios del asistido, familiares o visitas.

k) No comunicar con suficiente puntualidad los cambios experimentados en las condiciones del servicio, y de seguridad en el trabajo.

l) Hacer fotografías en casa del asistido, sin el previo consentimiento por parte de la dirección de ASISTED.

m) Disponer, retirar o gestionar dinero, joyas, documentos y/u objetos de valor del asistido, asistido o familia, excepto en el caso que se disponga de autorización por escrito de la dirección de ASISTED.

n) No encontrase disponible o localizable en casos de disponibilidad confirmada, según el artículo 23 de este Convenio.

Artículo 44. *Faltas muy graves*

Son faltas muy graves:

a) Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada o con un preaviso inferior a las 24 horas.

b) El fraude, deslealtad, intrusismo o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

c) El hurto o robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como cualquier otra persona

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 18-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

dentro o fuera de las instalaciones de la empresa o domicilio donde se preste el servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

d) Violar el secreto de correspondencia.

e) Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Durante un período de 6 meses.

f) Revelar a terceros datos de la empresa, de sus asistidos, o de terceros, sin autorización.

g) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal que provoque quejas justificadas de los trabajadores, asistidos o familiares.

h) La embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral.

i) Dedicarse a tareas de la misma actividad de la empresa que le supongan una competencia, salvo autorización. Se incluye la realización de trabajos por cuenta ajena o propia durante la situación de incapacidad temporal.

j) El abuso de la autoridad.

k) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

l) El acoso sexual.

m) La reincidencia en falta calificada de grave, siempre que haya sido objeto de sanción.

n) Pedir, exigir o aceptar remuneración, propina, aguinaldo, regalo, objetos, joyas y demás similares de parte de los asistidos, asistidos, o familiares de estos.

o) La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

p) La negligencia o dejadez en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.

q) Permitir el acceso a personal no autorizado en el domicilio de prestación del servicio.

r) Enviar a un compañero de trabajo al lugar de trabajo o personarse como prestador de un servicio de un compañero el que no se haya asignado, y suplantar la identidad del cuidador, aunque se haya solicitado por parte de aquél.

s) Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada laboral. Se entenderá juegos o distracciones, el prestar atención al teléfono, tablet, smartphone o similar.

t) No presentarse en el domicilio del asistido durante una guardia, tras confirmar el servicio.

u) La falta de respeto a cualquier asistido y trabajador mediante el insulto, amenaza o cualquier otro apelativo despectivo a su persona o cargo.

Artículo 45. *Sanciones*

Según la clase de falta, se aplicará la que corresponda de las siguientes sanciones:

a) Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.
b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 19-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre 16 y 60 días o despido y resolución del contrato de trabajo.

Artículo 46. *Procedimiento sancionador*

Se seguirá en todo momento lo establecido en el ET.

Artículo 47. *Prescripción de las faltas*

La facultad de la empresa para sancionar prescribe:

1. Para faltas leves, al cabo de 10 días.
2. Para faltas graves, a los 20 días.
3. Para faltas muy graves, a los 60 días.

Este plazo computará a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Plan de igualdad entre hombres y mujeres y conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 48. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

ASISTED velará para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea el marco de referencia en el que se desarrollen las relaciones laborales.

Este principio regirá en el acceso a todos los puestos de trabajo garantizando que mujeres y hombres puedan acceder a la promoción profesional y a los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones en igualdad de condiciones.

Por este motivo, la dirección y la representación de los trabajadores de ASISTED se comprometen a regular, mediante los correspondientes protocolos y por los planes de igualdad, la problemática del acoso en el trabajo, así como sistemas y medidas que promuevan la igualdad real en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo tanto métodos de prevención (a través de la información, la formación y la responsabilidad de los trabajadores), como vías de solución de las reclamaciones que puedan existir relativas a acoso, todo ello con las debidas garantías y tomando en consideración los principios constitucionales, las normas laborales y los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Artículo 49. *Acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral*

La salvaguarda de la dignidad personal y profesional, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución y en el ET.

En virtud del respeto debido a estos derechos, ASISTED entiende que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores que no será permitido ni tolerado en el ambiente de trabajo.

Cualquier acción o conducta de esta naturaleza queda expresamente prohibida en el seno de las relaciones laborales, siendo considerada como falta laboral grave y comprometiéndose ASISTED a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger de situaciones de acoso a los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 50. *Conciliación de la vida laboral y familiar*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 20-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

50.1. Flexibilidad horaria para el cuidado de hijos menores o familiares dependientes

Los trabajadores/as que tengan hijos menores o familiares dependientes podrán disfrutar de flexibilidad en la hora de entrada y salida, manteniendo la jornada continuada. A los efectos de la organización de los equipos de trabajo, los trabajadores/as que reúnan las condiciones, antes mencionadas, tendrán prioridad para elegir el turno de trabajo, si en ASISTED hay varios turnos de trabajo.

La posibilidad de flexibilidad se concretará en aquella que sea necesaria para las necesidades coyunturales, previamente acreditadas, así como la posibilidad de acumular horas para disfrutarlas con posterioridad, acordando con la empresa el periodo de acumulación. El periodo de acumulación de horas y posterior descanso tendrá los límites establecidos en el artículo 35.1 del Estatuto de los trabajadores.

Posibilidad de jornada continuada para todos aquellos que tengan hijos durante el periodo que coincida con las vacaciones escolares, aunque será en cada centro de trabajo y en base a la realidad en cada centro donde se podrá determinar este punto.

Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras con hijos en edad escolar que las vacaciones anuales coincidan con el periodo vacacional escolar.

Reducción de jornada para el cuidado de hijos menores o familiares dependientes.

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado hijos menores de 8 años o familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que tengan un grado de discapacidad reconocida superior al 33% y no desempeñen actividad retribuida, podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo entre un octavo (1/8) y la mitad (1/2), con disminución proporcional de su salario.

El porcentaje de reducción de la jornada, así como la fecha de inicio y finalización de la misma y la concreción del momento de la jornada en que se ejercita la reducción corresponde al trabajador/a, quien la hará coincidir, preferentemente, con el inicio o finalización de la jornada diaria de trabajo.

50.2. Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7, del Estatuto de los trabajadores (este último para el caso de víctimas de violencia de género) el salario a tener en cuenta a los efectos de la extinción contractual, será el que hubiera correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada.

50.3. Maternidad

Se atenderá a lo previsto en el artículo 28, y, en lo no regulado en el mismo, por el siguiente. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más para cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que las 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin embargo, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 21-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que le hubiese correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se podrá computar, a instancias de la madre, o en su defecto, de la otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Se excluyen de este cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el recién nacido precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales y en los temas en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.

Esta suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que le correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional es distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a que hubieran

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 22-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado sobre paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los supuestos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión de los contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

50.4. Paternidad

Se atenderá a lo previsto en el artículo 28, y, en lo no regulado en el mismo, por el siguiente.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 30 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

De la suspensión del contrato a que se refiere este artículo, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

50.5. Lactancia

Se atenderá a lo previsto en el artículo 28, y, en lo no regulado en el mismo, por el siguiente.

Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses los trabajadores/as tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, durante la cual podrán ausentarse del lugar del centro de trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones y podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre en caso de que ambos trabajen.

La mujer, por su voluntad, expresada formalmente el momento de su reincorporación tras el periodo de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 12,5 días laborables, (o el días que en cada momento correspondan en base a las normas legales de aplicación y jurisprudencia que las desarrollan), con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida después del alta por maternidad. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará de forma proporcional. Este permiso podrá disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados después del mismo, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 23-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

trabajo durante una hora diaria. Asimismo en su opción tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Si los 2 progenitores trabajan en la misma empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo un menor de 12 años, (o la edad que en cada momento establezca el artículo 37.5 ET) o una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial siempre que no ejerza una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta.

La reducción de jornada prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. Sin embargo, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho se reconoce a quien tenga a su cuidado un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desempeñe actividad retribuida y que por razón de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado para valerse por sí mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada para tener a su cuidado un menor o un familiar de los previstos en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará.

Artículo 51. *Violencia de género*

Medidas para facilitar la conciliación de las empleadas y empleados, víctimas de la violencia de género por resolución judicial:

- Acceso a jornada reducida u horario flexible.
- Posibilidad de suspender el contrato entre 6 y 18 meses.
- Las ausencias y faltas de puntualidad se considerarán justificadas, si así lo acreditan los servicios sociales o de salud.
- Traslado momentáneo o definitivo a otro servicio, a petición de la víctima, teniendo en cuenta las preferencias y necesidades del mismo/a, si esto no fuera posible permiso pagado de 3 meses en casos que sea necesario el alejamiento del domicilio familiar.

Cláusulas de salvaguarda

Cualquier modificación de la ley supondrá la inclusión de estas modificaciones en el presente acuerdo.

Cláusula transitoria

A la firma del Convenio se crearán 3 comisiones paritarias, compuestas por 4 miembros, 2 en representación de la empresa y 2 en representación de los trabajadores, que tendrá las misiones de:

1. Comisión Paritaria de Contratación: Emitir un informe sobre los modelos de contratos a utilizar en la empresa ASISTED que será vinculante, siempre y cuando la recomendación esté avalada como mínimo por 3 de los miembros de la Comisión.

2. Comisión Paritaria de Módulos de Trabajo: Emitir informe vinculante a los efectos de regular los módulos de trabajo, y, en el tiempo, identificar todas aquellas tareas que comportan trabajo efectivo, así como sus tiempos promedio, coeficientes de simultaneidad y de incremento en función de la situación del asistido.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 24-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Comisión Paritaria de Convenio: Conforme con el artículo 11.

ANEXO 1

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Descripción de las funciones en los grupos profesionales:

1. El presente acuerdo sobre clasificación profesional de ASISTED se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores que fija para la existencia del grupo profesional. Es decir: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este acuerdo, estarán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional y se clasifican en 3 divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- Técnicos:

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- Administrativos:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Cuidadores:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta tareas relacionadas con la asistencia a los asistidos, con las especialidades concretas desarrolladas en los módulos de trabajo, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen en este apartado:

A) Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 25-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1: Jefes de departamento

Jefe de departamento: Quedarán adscritos a este grupo los trabajadores/as que, bajo la dependencia directa de la dirección, son directamente responsables (con capacidad de decisión y gestión) de un departamento o delegación y que, a modo indicativo, cumplirán las siguientes funciones:

1.1. Conocimientos:

Titulados de grado superior o medio y especialistas en gestión de personas y negocio, o experiencia similar.

1.2. Tareas y/o responsabilidades:

- Dirigir, organizar y motivar a su equipo de trabajo.
- Coordinar y dirigir un área específica de la empresa.
- Coordinar y dirigir una delegación territorial, responsabilizándose del seguimiento de los servicios de asistencia, de la calidad de los mismos, de comprobar la satisfacción de los asistidos, mejorar y ampliar la implantación de la empresa y desarrollar las directrices transmitidas por la dirección de la empresa.
- Fijar los objetivos de su departamento, autorizados por la dirección.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 26-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Controlar los cumplimientos de los objetivos.
- Analizar desviaciones y proponer soluciones/alternativas a las mismas.
- Administrar el presupuesto de su departamento.
- Realizar reuniones con la dirección.

Grupo 2: Titulados/as

2.1. Conocimientos:

Quedarán adscritos a este grupo los profesionales que realicen funciones técnicas adecuadas a la titulación de que disponen ya sea de Diplomatura o Grado Medio y que entre sus funciones se encuentre el asesorar a la dirección, jefes de departamento y responsables de área o delegación sobre todo lo relacionado con los servicios que presta ASISTED, entre los que se hallan el trabajador social titulado, el psicólogo, el fisioterapeuta, y titulaciones similares.

Asimismo estarán en este grupo el jefe de área de administración, que bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas que requieren iniciativa propia; al mismo tiempo se encarga de redistribuir el trabajo entre los oficiales y, auxiliares que depende de él.

2.2. Tareas y/o responsabilidades:

El técnico en gestión administrativa es el profesional encargado de los procedimientos de gestión que engloba una empresa así como de su personal a través de distintas aplicaciones informáticas y técnicas de organización.

Los técnicos son los encargados de definir, controlar, corregir las desviaciones y mejorar continuamente los procesos de la empresa. Deben redactar los procedimientos y proponer de forma concreta las modificaciones y mejoras a realizar en los sistemas informáticos. Son los ejecutores en más alto grado de los procesos y los responsables de averiguar las causas y solucionar los problemas derivados de las desviaciones diarias.

Grupo 3: Administrativos y coordinador de cuidadores

3.1. Conocimientos:

Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función. Quedarán adscritos a este grupo los trabajadores que actúan bajo las órdenes de un jefe de departamento o responsable de área, y bajo su responsabilidad lleva a cabo tareas que requieren iniciativa propia.

3.2. Tareas y responsabilidades:

Tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas no bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de coordinación y ejecución, que puede debe ser autónomo en el límite de dichas técnicas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 27-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo 4: Cuidador especializado, y auxiliar administrativo

4.1. Conocimientos:

Quedarán adscritos a este grupo los trabajadores/as que realizan operaciones administrativas auxiliares en la empresa. Se encuadran dentro de este nivel profesional las personas cuya actividad sea atender las comunicaciones telefónicas, atender en recepción, y otros servicios análogos. Así mismo se encuadrarán en este nivel aquellos cuidadores que con conocimientos o experiencia similar al auxiliar de enfermería o geriatría, y estén homologados por ASISTED para ejecutar las siguientes tareas.

4.2. Tareas y responsabilidades:

Cuidador experto: en adición a las del cuidador.

- Realizar cambios posturales del asistido.
- Animar, motivar y ejercitar al asistido.
- Tomar la tensión arterial.
- Curas.
- Cambiar pañales.
- Utilizar una grúa de movimiento de personas.
- Gestionar conflictos con el asistido.
- Auxiliar administrativo.
- Recepción de documentos.
- Atender llamadas telefónicas y visitas.
- Archivar documentos.
- Realizar cálculos elementales.
- Informar sobre todo lo referente al departamento del que depende.
- Estar al día de la tramitación de expedientes.
- Tener actualizada la agenda, tanto telefónica como de direcciones, y de reuniones.
- Poseer conocimiento de los departamentos de las diferentes administraciones públicas o privadas con los que esté más relacionada la empresa.
- Asimismo, tener conocimiento del manejo de maquinaria de oficina, desde calculadoras hasta fotocopiadoras, pasando por ordenadores personales y los programas informáticos que conllevan.

Grupo 5: Cuidador

5.1. Conocimientos:

Quedan incluidos en este grupo los trabajadores/as que prestan el servicio objeto de la entidad directamente al asistido, de carácter elemental y con un periodo breve de adaptación, con conocimientos básicos y puesta en práctica de especialidades concretas solicitadas por el asistido, incluyendo, en cualquier caso, el acompañamiento positivo y la atención a las necesidades básicas de la persona acompañada, como la higiene personal y el orden y la limpieza del entorno del asistido.

5.2. Tareas:

- Atención al asistido: Higiene corporal, levantar al asistido de la cama, traslado del asistido, preparación y cocina de alimentos de forma básica, ayuda en la administración de medicamentos, cambiar pañales, acompañamiento fuera del domicilio, recogida de recetas y otros trámites, vigilancia y vela del asistido.

- Atención en el hogar: Mantenimiento y orden del entorno del asistido, mantenimiento de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 28-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

la ropa del asistido, cuentas domésticas para asegurar las anteriores actividades, paseo de animales domésticos.

- Integración en el entorno social: Promover e incentivar actividades y salidas fuera del domicilio.

Grupo 6: Acompañante básico y/o servicio doméstico

6.1. Conocimientos: Se incluyen en este grupo las personas que, sin ningún conocimiento básico, realizan las funciones de acompañamiento y atención básica de la persona objeto del servicio, atendiendo a la higiene y comodidad de la persona, así como a las tareas básicas de la limpieza y atención del hogar del asistido.

6.2. Tareas:

- Acompañar al asistido y ser su apoyo físico y emocional.
- Facilitar los movimientos, desplazamientos y gestiones del asistido.
- Atención a las necesidades básicas del asistido.
- Realizar los trabajos domésticos, limpieza de la casa, limpieza y planchado de la ropa.

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL:

Grupo profesional	Técnicos	Administrativos	Cuidadores
1	Jefe de departamento/delegación		
2	Técnico (TS-Psicólogo-Fisio)	Jefe administrativo	
3		Of. Administrativo (servicio)	Coordinador cuidadores
4		Aux. administrativo	Cuidador especializado
5			Cuidador
6			Asistente S. Doméstico y acompañante básico

Continúa en la página siguiente

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 29-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2018

Salario base:

Grupo profesional	Técnicos	Administrativos	Cuidadores	Salario base empleados	Salario base cuidadores (módulos)	
				Salario grupo	T. efectivo	Compl. Disp. Funcional
1	Jefe de departamento / delegación			22.235		
2	Técnico (TS-Psicólogo-Fisio)	Jefe administrativo (servicios)		18.900		
3		Of Administrativo	Coordinador cuidadores	14.175		
4		Aux Administrativo	Cuidador especializado	10.752	6,00	2,00
5			Cuidador	10.521	5,87	1,40
6			Asistente Doméstico y acompañante básico	10.341	5,77	1,20

Servicios de menos de 4,5 horas:

	GP 4	GP 5	GP 6
Desde 0,50 hasta 1,50 horas	9,35	8,23	7,83
Desde 1,51 hasta 2,50 horas	6,71	6,14	5,87
Desde 2,51 hasta 3,50 horas	5,69	5,33	5,03
Desde 3,51 hasta 4,50 horas	5,52	5,17	4,87

Precio total bruto por hora sin vacaciones y PE prorrateadas.

Pluses (incremento precio hora, EUR)

Plus	Concepto	GP 4	GP 5	GP 6
Cocinero	Cocinero	2,40	1,99	-
2 o más clientes	2 asistidos	2,40	1,99	-
Dificultad extra	Requiere fuerza	1,50	1,24	-
Dificultad extra	Riesgo agresividad	1,50	1,24	-
Dificultad extra	Riesgo enfermedad	1,50	1,24	1,22
Dificultad extra	Riesgo por falta de salubridad	1,50	1,24	1,22
Dificultad extra	Vivienda sin ascensor	1,50	1,24	1,22
Dificultad extra	Más de un familiar en domicilio	1,50	1,24	-
Conductor	Conductor	5,40	4,47	4,35
Servicio adicional doméstico	Servicio adicional doméstico	3,10	2,64	2,54
Hospital	Acompañamiento hospital	2,40	1,99	1,96
Nocturnidad	Plus tiempo efectivo en noche	3,40	2,80	2,59
Festivos	Festivos	1,20	0,97	0,95
Festivos especiales	Festivos especiales	6,50	5,49	5,29
Plus urgencias	Urgencias	15,00	12,38	12,06
Disponibilidad guardias	Disponibilidad guardias	15,00	12,38	12,06

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 30-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2019

Salario base:

Grupo profesional	Técnicos	Administrativos	Cuidadores	Salario base empleados	Salario base cuidadores (módulos)	
				Salario grupo	T. efectivo	Compl. Disp. Funcional
1	Jefe de departamento / delegación			22.613		
2	Técnico (TS-Psicólogo-Fisio)	Jefe administrativo (servicios)		19.221		
3		Of Administrativo	Coordinador cuidadores	14.416		
4		Aux Administrativo	Cuidador especializado	10.935	6,10	2,03
5			Cuidador	10.700	5,97	1,42
6			Asistente Doméstico y acompañante básico	10.517	5,87	1,22

Servicios de menos de 4,5 horas:

	GP 4	GP 5	GP 6
Desde 0,50 hasta 1,50 horas	9,51	8,37	8,06
Desde 1,51 hasta 2,50 horas	6,82	6,24	6,07
Desde 2,51 hasta 3,50 horas	5,78	5,42	5,20
Desde 3,51 hasta 4,50 horas	5,62	5,25	5,04

Precio total bruto por hora sin vacaciones y PE prorrateadas.

Pluses (incremento precio hora, EUR):

Plus	Concepto	GP 4	GP 5	GP 6
Cocinero	Cocinero	2,44	2,02	-
2 o más clientes	2 asistidos	2,44	2,03	-
Dificultad extra	Requiere fuerza	1,53	1,26	-
Dificultad extra	Riesgo agresividad	1,53	1,26	-
Dificultad extra	Riesgo enfermedad	1,53	1,26	1,24
Dificultad extra	Riesgo por falta de salubridad	1,53	1,26	1,24
Dificultad extra	Vivienda sin ascensor	1,53	1,26	1,24
Dificultad extra	Más de un familiar en domicilio	1,53	1,26	-
Conductor	Conductor	5,49	4,54	4,42
Servicio adicional doméstico	Servicio adicional doméstico	3,15	2,68	2,58
Hospital	Acompañamiento hospital	2,44	2,03	1,99
Nocturnidad	Plus tiempo efectivo en noche	3,46	2,85	2,64
Festivos	Festivos	1,22	0,99	0,97
Festivos especiales	Festivos especiales	6,61	5,58	5,38
Plus urgencias	Urgencias	15,26	12,59	12,27
Disponibilidad guardias	Disponibilidad guardias	15,26	12,59	12,27

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 31-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2020

Salario base:

Grupo profesional	Técnicos	Administrativos	Cuidadores	Salario base empleados	Salario base cuidadores (módulos)	
				Salario grupo	T. efectivo	Compl. Disp. Funcional
1	Jefe de departamento / delegación			22.930		
2	Técnico (TS-Psicólogo-Fisio)	Jefe administrativo (servicios)		19.490		
3		Of Administrativo	Coordinador cuidadores	14.618		
4		Aux Administrativo	Cuidador especializado	11.088	6,19	2,06
5			Cuidador	10.850	6,05	1,44
6			Asistente Doméstico y acompañante básico	10.664	5,95	1,24

Servicios de menos de 4,5 horas:

	GP 4	GP 5	GP 6
Desde 0,50 hasta 1,50 horas	9,64	8,49	8,26
Desde 1,51 hasta 2,50 horas	6,92	6,33	6,24
Desde 2,51 hasta 3,50 horas	5,87	5,50	5,38
Desde 3,51 hasta 4,50 horas	5,70	5,33	5,22

Precio total bruto por hora sin vacaciones y PE prorrateadas.

Pluses (incremento precio hora, EUR):

Plus	Concepto	GP 4	GP 5	GP 6
Cocinero	Cocinero	2,47	2,05	-
2 o más clientes	2 asistidos	2,47	2,05	-
Dificultad extra	Requiere fuerza	1,55	1,28	-
Dificultad extra	Riesgo agresividad	1,55	1,28	-
Dificultad extra	Riesgo enfermedad	1,55	1,28	1,25
Dificultad extra	Riesgo por falta de salubridad	1,55	1,28	1,25
Dificultad extra	Vivienda sin ascensor	1,55	1,28	1,25
Dificultad extra	Más de un familiar en domicilio	1,55	1,28	-
Conductor	Conductor	5,57	4,61	4,48
Servicio adicional doméstico	Servicio adicional doméstico	3,20	2,72	2,62
Hospital	Acompañamiento hospital	2,47	2,05	2,02
Nocturnidad	Plus tiempo efectivo en noche	3,51	2,89	2,67
Festivos	Festivos	1,24	1,00	0,98
Festivos especiales	Festivos especiales	6,70	5,66	5,46
Plus urgencias	Urgencias	15,47	12,76	12,44
Disponibilidad guardias	Disponibilidad guardias	15,47	12,76	12,44

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 32-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2021

Salario base:

Grupo profesional	Técnicos	Administrativos	Cuidadores	Salario base empleados	Salario base cuidadores (módulos)	
				Salario grupo	T. efectivo	Compl. Disp. Funcional
1	Jefe de departamento / delegación			23.251		
2	Técnico (TS-Psicólogo-Fisio)	Jefe administrativo (servicios)		19.763		
3		Of Administrativo	Coordinador cuidadores	14.822		
4		Aux Administrativo	Cuidador especializado	11.243	6,27	2,09
5			Cuidador	11.002	6,14	1,46
6			Asistente Doméstico y acompañante básico	10.813	6,03	1,25

Servicios de menos de 4,5 horas:

	GP 4	GP 5	GP 6
Desde 0,50 hasta 1,50 horas	9,78	8,61	8,48
Desde 1,51 hasta 2,50 horas	7,02	6,42	6,43
Desde 2,51 hasta 3,50 horas	5,95	5,57	5,55
Desde 3,51 hasta 4,50 horas	5,78	5,41	5,39

Precio total bruto por hora sin vacaciones y PE prorrateadas.

Continúa en la página siguiente

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 33-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Pluses (incremento precio hora, EUR):

Plus	Concepto	GP 4	GP 5	GP 6
Cocinero	Cocinero	2,51	2,08	-
2 o más clientes	2 asistidos	2,51	2,08	-
Dificultad extra	Requiere fuerza	1,57	1,29	-
Dificultad extra	Riesgo agresividad	1,57	1,29	-
Dificultad extra	Riesgo enfermedad	1,57	1,29	1,27
Dificultad extra	Riesgo por falta de salubridad	1,57	1,29	1,27
Dificultad extra	Vivienda sin ascensor	1,57	1,29	1,27
Dificultad extra	Más de un familiar en domicilio	1,57	1,29	-
Conductor	Conductor	5,65	4,67	4,55
Servicio adicional doméstico	Servicio adicional doméstico	3,24	2,76	2,66
Hospital	Acompañamiento hospital	2,51	2,08	2,05
Nocturnidad	Plus tiempo efectivo en noche	3,56	2,93	2,71
Festivos	Festivos	1,25	1,01	1,00
Festivos especiales	Festivos especiales	6,80	5,74	5,53
Plus urgencias	Urgencias	15,69	12,94	12,61
Disponibilidad guardias	Disponibilidad guardias	15,69	12,94	12,61

Barcelona, 2 de juliol de 2018
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 13-9-2018 | CVE 2018033523 | Pàg. 34-34 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona