



RESOLUCIÓ de 29 d'octubre de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'entitat Fundació Catalana Síndrome de Down per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08007162011992).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'entitat Fundació Catalana Síndrome de Down, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'abril 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'entitat Fundació Catalana Síndrome de Down per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08007162011992) 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'ENTITAT FUNDACIÓ CATALANA SÍNDROME DE DOWN PER ALS ANYS 2018-2020

Preàmbul

La Fundació Catalana Síndrome de Down és una institució sense ànim de lucre amb vocació de servei públic en les activitats que duu a terme i en l'àmbit en el qual actua.

Des de 1992 el conveni col·lectiu que regulava les relacions laborals de la Fundació Catalana Síndrome de Down, no havia estat pràcticament modificat, més enllà d'algunes modificacions puntuals.

Durant aquests anys s'han produït importants canvis legislatius, econòmics, en el sector i a la pròpia empresa, que aconsellen l'aprovació d'un nou text del Conveni col·lectiu.

És necessari adaptar-se a les noves regulacions laborals i a les noves dinàmiques d'una empresa que ha diversificat les seves activitats i ampliat la seva dimensió.

Les parts signants del present Conveni coincideixen en la necessitat de trobar una fórmula d'estabilitat, d'equitat i de seguretat jurídica que permeti establir unes condicions laborals igualitàries, d'acords amb les necessitats econòmiques i socials a resoldre en cada moment, i per tal de mantenir i garantir la qualitat i competitivitat dels serveis que presta la Fundació.

Sent així, les respectives representacions, per part de l'empresa i per part de les persones treballadores signants del present Conveni, es comprometen a ser fermes en la defensa del marc sectorial social en el que la Fundació actua i a que aquest Conveni respecti el mateix, de manera que serveixi com a eina flexible y complementària en les matèries en les que el Conveni d'empresa té prioritat aplicativa.

En aquest sentit, és voluntat de la Fundació mantenir i millorar el nivell d'exigència quant a

preservar la qualitat en els serveis que presta, en la diversitat de serveis que ofereix, així com en les condicions laborals i l'estabilitat de la nostra plantilla que és finalment el principal dels nostres actius juntament amb els nostres usuaris.

Amb aquest capteniment neix aquest II Conveni col·lectiu de la Fundació Catalana Síndrome de Down.

Capítol I Àmbits i qüestions generals

Article 1. *Objecte*

El present Conveni col·lectiu regula les relacions de treball de la Fundació Catalana Síndrome de Down i els treballadors inclosos en el seu àmbit personal i s'aplicarà amb preferència a allò disposat en altres normes laborals.

Article 2. *Àmbit territorial*

L'àmbit del Conveni col·lectiu afectarà als centres de treball dependents de la Fundació del Catalana Síndrome de Down.

Article 3. *Àmbit personal*

El present Conveni serà d'aplicació a totes les persones que desenvolupin la seva activitat laboral al servei de la Fundació Catalana Síndrome de Down.

Article 4. *Àmbit temporal*

1. El present Conveni té una vigència de 3 anys, entrant en vigor en data 1 de gener de 2018.

La jornada laboral regulada en el present Conveni col·lectiu a l'article 16, entrarà en vigor en data 1 de maig de 2018.

2. El present Conveni col·lectiu, s'entendrà prorrogat, tàcitament i de forma automàtica i d'any en any, llevat que alguna de les parts no el denunciï amb una antelació mínima de 2 mesos respecte de la seva data de finalització o d'alguna de les pròrrogues.

Els articles normatius del Conveni continuaran vigents des de la denúncia del present Conveni fins a la signatura d'un nou Conveni col·lectiu.

Article 5. *Vinculació a la totalitat*

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En el suposat de què l'Autoritat Laboral o judicial en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del Conveni, serà necessari el seu examen de nou per la Comissió Negociadora, amb objecte de considerar la totalitat del seu contingut.

Article 6. *Clàusula 'ad personam'*

S'han de respectar ad personam, ja sigui col·lectivament i individual, com a condicions més avantatjoses, totes i considerades una a una (individualment), reconegudes en els contractes de treball, o al seu cas convenis, que eren vigents a l'entrada en vigor del present Conveni quan resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores en tot allò no regulat en aquest Conveni.

La garantia ad personam no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir en el futur i aquests es mantindran amb la mateixa quantia.

Article 7. *Comissió Paritària*

Per a la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu s'estarà al que estableix l'article 91 del Estatut dels treballadors.

a) Es crea una Comissió Paritària d'Interpretació, Arbitratge, Conciliació i Vigilància del Conveni col·lectiu.

Tindrà la seu al carrer del Comte Borrell, 201-203, 08029, Barcelona.

b) Aquesta Comissió estarà constituïda per: 3 representants de l'empresa i 3 dels treballadors i vetllarà per l'acompliment i la correcta interpretació d'aquest Conveni. Els representants dels treballadors/es seran escollits entre el membres del Comitè d'Empresa.

c) La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari un cop al semestre i amb caràcter extraordinari cada cop que ho sol·liciti qualsevol dels membres que formin part de la Comissió Negociadora del Conveni. En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior. Actuaran de president i secretari els membres de la Comissió que en resultin elegits o designats de mutu acord.

d) Per a existir acord serà necessari acord d'ambdues parts. Per al supòsit de discrepància en el si de la Comissió Paritària, ambdues parts hauran recórrer als procediments de mediació, arbitratge i conciliació regulats en el Reglament de funcionament del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya).

e) Les parts poden acudir prèviament a la Comissió Paritària per resoldre qualsevol discrepància que pogués sorgir en relació a inaplicar condicions de treball a les quals es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, i en la negociació de les modificacions substancials de condicions de treball que la direcció de l'empresa pretengués aplicar. De continuar les discrepàncies en aquesta matèria les parts hauran d'acudir a mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya per intentar arribar a un acord.

f) Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària qualsevol consulta sobre aplicació i/o interpretació del Conveni com a condició prèvia per poder accedir a la jurisdicció laboral. Presentada consulta al respecte a la Comissió s'haurà de reunir abans de 10 dies fent una acta en relació a la seva decisió.

g) Expressament les parts faculen a la Comissió Paritària a desenvolupar les funcions d'adaptació i/o modificació d'aquest conveni durant la seva vigència.

h) La Comissió Paritària podrà utilitzar els serveis d'assessoria que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Les persones que assessorin podran assistir a les reunions amb veu però sense vot. A cada reunió podran assistir-hi un màxim de 2 de cada part. El seu cost anirà a càrrec de qui els sol·liciti i aporti.

i) També són funcions de la Comissió Paritària en el marc de l'aplicació d'aquest Conveni: Conèixer i solucionar qualsevol conflicte col·lectiu que es susciti en l'àmbit del Conveni i qualsevol altra funció atribuïda pel present Conveni.

j) En allò no regulat en aquest Conveni es sotmetrà a la consideració de la Comissió Paritària.

Capítol II

Contractació, ingressos, ascensos i plantilles i formació

Article 8. *Períodes de prova i contractació*

1. El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova que es formalitzarà per escrit i que no pot excedir un període superior a:

- Titulats superiors, 3 mesos.
- Administratius, 2 mesos.
- La resta, 1 mes.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar les remuneracions salarials meritedes durant el període treballat.

Quan es contracti algú que ja hagi superat el període de prova en un moment anterior en un contracte pel mateix grup professional, no hi haurà període de prova.

En els supòsit de contractes de durada determinada concertats per temps no superior a 6 mesos el període de prova no pot ser superior a 1 mes.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

2. Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals vigents.

Els contractes de substitució no podran extinguir-se a l'inici dels períodes vacacionals de no reincorporar-se la persona substituïda.

Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent i l'acord de data 12 d'abril de 2013.

Els contractes d'obra o servei que es realitzin seran destinats per els casos contemplats en la legislació vigent.

Article 9. *Places per a persones amb discapacitat*

En relació a la contractació de persones amb discapacitat s'estarà al que estableix la legislació vigent amb la voluntat per les característiques de la nostra fundació d'anar més enllà del que estableix la legislació vigent.

L'empresa, d'acord amb els representants legals dels treballadors, determinarà quins són els llocs de treball reservables a aquesta finalitat, atenent les característiques dels graus de la discapacitat

Article 10. *Vacants*

Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorrerà preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuais.

En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat donarà preferència al lloc de treball.

Article 11. *Substitucions i mobilitat funcional*

1. Substitucions

Quan un treballador o treballadora ocupi una plaça de categoria superior, realitzant substitució per qualsevol motiu, tindrà dret a percebre la retribució corresponent a aquesta categoria durant el temps que duri la substitució esmentada.

2. Mobilitat funcional

Quan la substitució s'acordi amb motiu del dret de reserva del lloc de treball de qui ha de ser substituït, mitjançant acord mutu i per escrit podrà promocionar-se a un altre treballador o treballadora fix de plantilla i d'inferior categoria, que reuneixi els requisits i titulacions exigits per desenvolupar aquesta tasca, el qual percebrà la superior retribució corresponent fins que

s'incorpori la persona a qui ha substituït.

Article 12. *Formació*

1. Formació inicial

Els treballadors i treballadores rebran una formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar quan s'incorpora a l'empresa o a un nou lloc de treball. Aquesta inclou la formació de riscos laborals derivada de l'article 19 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

2. Formació contínua

Els treballadors i treballadores acollits al present Conveni tindran dret fins a 50 hores retribuïdes (siguin realitzades o no en jornada laboral) destinada a formació, adequada a la seva especialitat i funció i sempre que no sobrepassi simultàniament el 20% de tota la plantilla del centre.

Les hores de formació seran proporcionals a la durada del contracte en el cas de les contractacions temporals

El còmput de les hores van més enllà de l'any i es poden acumular en períodes de 3 anys.

Aquestes hores absorbeixen les fixades per la legislació vigent.

A tal efecte es crearà una Comissió Paritària de Formació composta per 2 membres a proposta de la direcció i 2 de la representació sindical que, de comú acord, elaboraran un pla de formació, abans del dia 31 de gener de cada any.

L'empresa presentarà a aquesta Comissió una proposta abans del dia 15 de gener de cada any, que haurà elaborat de les pròpies propostes, de les dels coordinadors, així com de les propostes individuals que els treballadors li hagin fet arribar.

En el marc d'aquesta Comissió es debatrà el Pla de Formació el qual haurà de ser aprovat abans del 31 gener de cada any.

Els treballadors individualment podran presentar les seves propostes al coordinador i/o als membres de la Comissió Paritària.

Es podrà deixar un percentatge d'hores per anar-les definint posteriorment a l'elaboració del Pla. Aquest serà un mínim del 25% llevat acord en contrari a la Comissió de Formació.

L'empresa podrà, per raons de competència dins el sector on la FCSD actua, no autoritzar la realització d'aquesta formació en determinats centres, sempre que es faci de forma motivada i valorat per la Comissió Paritària.

També es consideraran incloses les hores destinades a exàmens oficials, formació de caràcter on-line, així com les pràctiques professionals obligatòries en determinats cursos.

En cas que els cursos siguin a proposta de l'empresa aquesta abonarà les despeses que es generen per a la realització del meritat curs.

Capítol III

Grups professionals, retribució, jornada i vacances

Article 13. *Grups professionals*

S'estableixen els següents grups professionals:

1. Personal tècnic:

a) Tècnic A: Són els qui desenvolupen funcions tècniques pròpies de la seva titulació amb algunes funcions específiques i/o complementàries les quals seran definides a través de la Comissió Paritària durant l'any 2018.

b) Tècnic B: Són els qui desenvolupen funcions tècniques pròpies de la seva titulació.

2. Personal educatiu:

c) Auxiliar tècnic educatiu: És el personal que realitza tasques de suport i atenció a les persones: supervisió, ensenyament, suport i acompanyament, que sota la supervisió i les especificacions d'un tècnic, exerceixen les seves tasques sense la seva presència física, estant sols amb els usuaris.

d) Monitor. És el personal que realitza tasques d'acompanyament, suport i assistència a usuaris sota la supervisió d'un altre professional de superior categoria i sempre amb la presència física del responsable referent.

3. Personal administratiu:

e) Cap d'administració: És la persona que, proveïda de poders o no, actua a les ordres immediates del gerent o director general, i té la responsabilitat directa d'un servei o més.

f) Oficial administratiu: És la persona que actua a les ordres del cap d'administració i que s'encarrega d'un determinat servei, dins el qual té la iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats o no sota les seves ordres.

g) Oficial administratiu de 2a: És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un cap o oficial de primera executa els treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals de tècnic administratiu.

h) Auxiliar administratiu: És la persona que es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

Els treballadors que actualment són tècnic grau superior seran assimilats a tècnic A.

Els treballadors que actualment són tècnic grau mig seran assimilats a tècnic B

Article 14. *Retribució i revisió salarial*

El salari pels diferents grups professionals per a l'any 2017 és el que es defineix a l'annex 1

Aquesta quantia es percebrà en 14 pagues, 12 mensualitats més 2 pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries es faran efectives en dies anteriors al 30 de juny la de l'estiu, i al 22 de desembre la de Nadal. En tot cas, aquestes dates són les dates límit per satisfer-les.

El salari de l'any 2018 s'incrementarà en un 1%, amb efectes des del 1 de gener de 2018.

Si l'IPC final de l'any 2018 és superior al 2%, es revisarà el salari de 2018 en allò que excedeixi del 2%. (Per exemple, en cas de ser l'IPC de 2018 del 2,5%, es revisarà el salari de 2018 en 0,5).

El salari de l'any 2019 s'incrementarà en un 1%, amb efectes des del 1 de gener de 2019.

Si l'IPC final de l'any 2019 és superior al 1,7%, es revisarà el salari de 2019 en allò que excedeixi del 1,7%. (Per exemple, en cas de ser l'IPC de 2019 del 2,5%, es revisarà el salari de 2019 en 0,8%).

El salari de l'any 2020 s'incrementarà en un 1%, amb efectes des del 1 de gener de 2020.

Si l'IPC final de l'any 2020 és superior al 1,7%, es revisarà el salari de 2020 en allò que excedeixi del 1,7%. (per exemple, en cas de ser l'IPC de 2020 del 2,5%, es revisarà el salari de 2020 en 0,8%).

Article 15. *Complements*

15.1 Complement antiguitat

Per cada 3 anys vençuts de permanència a l'empresa, els treballadors/es tindran dret a un complement, en concepte d'antiguitat, per l'import que es determina a l'annex 2.

15.2. Complement de coordinació

En complement de coordinació el percebran els treballadors que desenvolupin aquesta tasca i durant el període que la desenvolupin.

La quantia serà de 3.000 EUR anuals distribuïdes en 14 pagues.

15.3. Plus de pernoctació i desplaçaments

Els treballadors/es que per necessitats de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica la residència oficial de l'empresa, percebran a més del salari una dieta 86,57 euros per dia en territori nacional, i de 173,14 euros per dia en territori estranger o serà compensat amb hores de mutu acord.

Tots els desplaçaments sol·licitats per l'empresa han de ser pagats per la mateixa. L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0,21 euros per quilòmetre recorregut. Els imports esmentats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

Article 16. *Jornada*

16.1 Jornada laboral

Per als Tècnic A i Tècnic B s'estableix una jornada laboral de 1.418 hores anuals de treball distribuïdes en 35 hores setmanals.

Es garantirà que 33 hores setmanals siguin realitzades de forma presencial i la resta podran ser realitzades a través de treball fora de l'empresa (tele-treball) sempre que s'acordi amb el departament de personal, d'acord amb els responsables de cada departament atenent a les necessitats del serveis i a les disponibilitats tècniques.

En aquest sentit, l'empresa assumeix el compromís de facilitar al màxim aquesta possibilitat entenent que, en la mesura que es pugui realitzar, suposa un benefici al conjunt de l'organització.

Per a la resta de treballadors/es s'estableix una jornada laboral de 1.608 hores anuals de treball distribuïdes en 37 hores setmanals.

A l'efecte de la distribució de les hores anuals es fixarà un calendari laboral anual que es lliurarà com a màxim durant la primera quinzena de cada any, que es realitzarà seguint els criteris establerts al calendari de 2018 que s'annexa (annex 3).

16.2. Hores extraordinàries

El nombre d'hores extraordinàries no pot superar el que assenyala la legislació vigent. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin del còmput anual establert en aquest Conveni. Aquestes hores hauran de ser compensades amb un temps de descans igual i, únicament si això no és possible, mitjançant l'abonament d'un import no inferior al de l'hora ordinària.

Article 17. *Vacances*

- Per al personal tècnic: les vacances anuals estan establertes en 6 setmanes de durada, les estivals, així com les que resultin del calendari escolar oficial de Nadal i Setmana Santa.
- El personal educatiu i administratiu gaudeixen de les vacances durant 1 mes en període estival i 6 dies entre Nadal i Setmana Santa.

Durant el període de Nadal i Setmana Santa el personal educatiu i administratiu podrà realitzar jornada intensiva (de 09.00 hores a 15.00 hores), sempre que sigui possible per les necessitats del servei

Capítol IV Millors socials

Article 18. *Incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal per contingències comuns: Es complementarà per cobrar el 100% de les remuneracions salarials totals mensuals durant els 6 primers mesos i 1 mes més per cada trienni.

En cas d'incapacitat temporal per accident o malaltia professional: Es complementarà fins el 100% de les remuneracions salarials totals mensuals, des del primer dia i es perllongarà fins el reconeixement de la situació d'invalidesa provisional.

Article 19. *Assegurança de responsabilitat civil*

La Fundació formalitzarà una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia límit per sinistre de 601.012,10 EUR i límit per víctima de 150.256 EUR.

Article 20. *Assegurança d'accidents*

La Fundació formalitzarà una assegurança que garanteixi durant tot el dia el personal inclòs en aquest Conveni. El capital assegurat en cas de mort accidental serà de 23.432,25 EUR i en cas d'invalidesa permanent serà de 46.864,52 EUR.

Article 21. *Places per a treballador/es amb discapacitat*

Els treballadors amb discapacitat tenen dret a gaudir de la gratuïtat dels serveis del centre de treball.

Article 22. *Places per a fills de treballadors*

Els treballadors que tinguin un fill/a amb discapacitat o que tutel·lin una persona amb discapacitat, tenen dret a gaudir la gratuïtat dels serveis del centre de treball.

Article 23. *Jubilacions*

Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, tal com ho contempla la legislació vigent i a l'acord col·lectiu d'empresa de 18 de març de 2013.

Article 24. *Premi de fidelitat o permanència*

S'estableix com a premi de fidelitat o permanència per a tots aquells treballadors/es que extingeixin llur contracte amb l'empresa de manera voluntària o per mandat convencional sempre que tinguin un mínim de 15 anys d'antiguitat i hagin fet com a mínim, 60 anys.

L'import de l'esmentat premi equivaldrà a 3 mensualitats extraordinàries i a 1 mensualitat més per cada 5 anys que excedeixi dels 15 primers.

Quan el treballador o treballadora extingeixi el seu contracte a temps parcial, i tingui jornada reduïda per haver-se acollit a la jubilació parcial, l'import de les mensualitats anteriorment referides serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa en règim de jornada completa.

Capítol V Permisos, llicències i excedències

Article 25. Excedències, embaràs i permisos

1. En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perillositat o risc, i a proposta del Comitè d'empresa o del delegat de personal, l'empresa, d'acord amb la representació sindical establirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per evitar el risc en qüestió sempre que sigui possible, amb les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial amb totes les millores socials i salarials que s'hagin pogut donar durant la seva absència, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi.

2. Excedències

2.1. Excedència per cura de fills. Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de fins a 3 anys per atendre la cura de cada fill/a, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, des de la resolució judicial o administrativa. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma ininterrompuda o fraccionada.

2.2. Excedència per cura d'un familiar. El treballador/a tindrà dret a un període d'excedència de fins a 3 anys de durada per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb el qui conviski, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma ininterrompuda o fraccionada.

2.3. El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència, conforme a l'establert als apartats 2.1 i 2.2 d'aquest article, serà computable a l'efecte d'antiguitat i tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, així com a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat/ada per l'entitat.

2.4. El personal que acrediti una antiguitat de 3 triennis podrà gaudir de fins a 1 any d'excedència amb caràcter de forçosa.

3. En els supòsits d'adopció i acolliment (tant preadoptiu com permanent) s'estarà al què disposa l'article 5è de la Llei 39/1999, de 5 de novembre i a les millores establertes en aquest Conveni.

4. Tot el personal pot sol·licitar fins a 15 dies laborables de permís laboral sense sou en el transcurs d'1 any, encara que no podrà ser mai abans ni després de períodes de vacances. Els dies de permís podran sol·licitar-se també en períodes d'hores, fins a un màxim de 90. En aquests casos, però, hauran de ser pactats de mutu acord amb el titular, de forma que no s'alteri substancialment les activitats docents del centre.

Quan el titular denegui el permís als treballadors per causes que no afectin el bon funcionament del centre, l'empresa, d'acord amb els representants legals dels treballadors, determinarà si és procedent la concessió de la sol·licitud. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, el titular té la facultat de determinar la seva concessió en funció de les necessitats.

Les sol·licituds hauran d'ésser presentades, com a mínim, amb 5 dies laborables d'antelació.

Les sol·licituds de permisos fins a 5 dies són d'obligada concessió sempre que no hi concorrin els condicionats abans esmentats.

5. El treballador o treballadora, amb l'avís i la justificació previs, podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:

a) 3 dies en cas de naixement d'un fill, adopció o acolliment, i ampliables en 2 dies més en cas de part, adopció o acolliment múltiples, dins dels 7 dies següents al naixement, l'adopció o l'acolliment. Quan el treballador/a necessiti traslladar-se, el permís s'ampliarà en 2 dies més.

b) 3 dies per accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica (amb hospitalització, o sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari), hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat i 2 dies fins a segon grau d'afinitat. Quan per aquests motius el treballador o treballadora necessiti traslladar-se, el permís serà de 5 dies. Aquests dies de permís podrà distribuir-los segons les necessitats que requereixi pel fet causant, a comptar des de l'inici d'aquest i mentre persisteixi la situació que ha generat el permís.

c) 3 dies per defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat i 2 dies fins a segon grau d'afinitat dins dels 7 dies següents a la defunció. Quan per aquest motiu sigui necessari traslladar-se s'ampliarà 2 dies més.

En els supòsits a) b) i c) els dies de permís podran sol·licitar-se també en períodes d'hores, exceptuant el cas en que el treballador/a necessiti traslladar-se, en aquest cas els dies corresponents es gaudiran de forma consecutiva.

d) La paternitat es defineix com aquella suspensió de contracte de treball derivada del naixement d'un fill, adopció o acolliment, i la seva durada és de 4 setmanes ininterrompudes i acumulables als 3 dies de permís retribuït contemplats a l'article anterior. Aquest permís es podrà gaudir immediatament a continuació dels 3 dies de permís, durant el permís de maternitat, o immediatament a la finalització del permís de maternitat. En cas d'adopció o acolliment des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada al permís de maternitat. Es pot gaudir en règim de jornada completa, o bé en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%.

e) 1 dia pel casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

f) 2 dies pel canvi de domicili dins un període de 15 dies.

g) 15 dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores. Fins que quedi regulat per Llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial. Aquest permís s'iniciarà a partir del primer dia laborable efectiu per al treballador o treballadora posterior a la data de matrimoni o constitució d'unió de parella estable o, en tot cas, a proposta del treballador en les dates que convingui a ambdues parts.

h) Cada curs escolar es disposarà de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla, quan aquests cursin les etapes d'educació infantil, primària i secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista. Aquest permís s'ampliarà fins 1 hora més en cas de desplaçament fora del municipi.

6. Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic. També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat previ avís i justificació posterior.

7. Pel que fa a les reduccions de jornada per motius familiars, s'estarà a l'establert als articles 2n i 4t de la Llei 39/1999 o a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les següents

millores:

En el cas de guarda legal d'un infant amb discapacitat la reducció de jornada serà de 5 hores setmanals remunerades per atendre'l.

Tal com indica l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors el personal que per raó de guarda legal té cura directa d'un menor de 12 anys té dret a una reducció d'entre 1/8 i la meitat de la jornada amb la reducció proporcional del seu salari. Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de la jornada es computen incrementades al 100%. També gaudiran d'aquest dret però només durant el primer any de reducció de la jornada per tenir cura de familiars.

8. El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball. Així mateix, pel temps necessari per acompanyar a la parella a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

9. Excedència voluntària: aquest tipus d'excedència serà d'un mínim de 4 mesos i d'un màxim de 5 anys.

10. En els casos de part prematur, i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part s'estarà al què disposa l'apartat 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors sobre absència del lloc de treball i reducció de jornada per part del pare i la mare.

Així mateix, en aquests supòsits, la percepció del subsidi per maternitat podrà interrompre's, a petició del pare o de la mare, segons qui en sigui el beneficiari, un cop completat el període de descans obligatori per la mare de 6 setmanes posteriors al part, i es reprendrà a partir de la data de l'alta hospitalària del menor, pel període que resti gaudir, segons l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors.

11. Protecció de la maternitat

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

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o treballs a torns.

b) Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics del INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteix facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc de treball es durà a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquin

en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, encara aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent en el seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

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

d) Allò disposat en els nombres a) i b) d'aquest article també s'aplicarà durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la mare o del fill, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

Capítol VI Seguretat, higiene i malalties professionals

Article 26. Seguretat, higiene i malalties professionals

1. Les empreses i el personal afectat pel present Conveni, es regiran sobre aquesta matèria per la normativa vigent.
2. Tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica anual i se'ls garanteix la vigilància de la salut de caràcter voluntari.

Els treballadors/es tindran dret a les preceptives revisions periòdiques que determinin el Comitè de Seguretat i Salut i els delegats de prevenció juntament amb la direcció de l'empresa. Les esmentades revisions periòdiques han d'estar directament relacionades amb els riscos inherents al desenvolupament de l'activitat del centre i/o al lloc de treball que desenvolupi la persona treballadora.

3. El centre disposarà d'aquell material higiènic-sanitari adequat en funció de la població atesa (guants, màscares, etc.).
4. En el Reglament de règim intern s'haurà de contemplar que: respectant el dret a la intimitat, pel que fa a la informació dels usuaris/es, el personal amb atenció directa tindrà dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures preventives estrictes, així com facilitar una intervenció pedagògic-terapèutica adient, tant en la dimensió individual com grupal. En tot cas la informació dels usuaris estarà sempre limitada a allò que contempla la legislació vigent respecte de la protecció de dades.
5. L'avaluació de riscos psicosocials, sense perjudici de la intervenció del delegat/a de prevenció, haurà d'identificar i mesurar les dimensions psicosocials contemplades en el protocol recomanat en cada moment per la Generalitat de Catalunya.
6. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent de mesures que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
7. L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

8. L'assetjament moral com a risc de la salut laboral. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una pressió psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

Així mateix, en el cas de produir-se i evidenciar-se l'esmentat assetjament correspondrà a l'autoritat competent determinar la sanció corresponent.

La Comissió d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe de la FCSD va ser constituït el dia 17 de maig de 2017 i esta format per 2 representants de l'empresa i 2 dels treballadors.

9. Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

A tot el personal li serà d'aplicació allò que disposa la Llei orgànica integral contra la violència de gènere:

a) Dret a la reducció o reordenació del temps de treball. La reducció horària implica reducció salarial, i no hi ha límit de temps per a aquesta situació, sent la treballadora/r afectat/da qui decideix el temps de reducció. La recuperació de l'horari normal es preavisarà amb 15 dies d'antelació. La reducció horària o la modificació horària, tindran vigència a partir del moment en que la dona/home afectat ho sol·liciti.

b) Dret a la mobilitat geogràfica. S'estableix la possibilitat de trasllat a qualsevol altre centre de treball de l'empresa durant 6 mesos, amb reserva del lloc de treball. L'empresa s'obliga a informar a la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. Aquesta informació es produirà amb el màxim d'una setmana, i es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada/at. En el cas que no hi hagi cap vacant si existeixen llocs de treball ocupats per treballadors/res amb contracte d'interinatge, s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada i l'interí/na. Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

c) Als 6 mesos es pot tornar al lloc inicial o continuar en el nou, perdent-se en aquest cas la reserva del lloc de treball.

d) Dret a la suspensió del contracte de treball amb reserva del lloc de treball. La víctima de violència de gènere té dret a suspendre durant 6 mesos el seu contracte laboral, amb reserva del lloc de treball, podent-se prorrogar mensualment fins a un màxim de 18 mesos. Aquest dret comporta el dret a la prestació de l'atur, i durant aquest temps es computen les cotitzacions a la Seguretat Social. La renúncia del contracte de treball tindrà vigència a partir del moment en què la persona afectada ho demani. La persona afectada podrà renunciar a la suspensió del contracte de treball en el moment que existeixi una vacant, a la que podrà accedir de manera preferent.

e) Dret a l'extinció del contracte de treball. Aquesta és una decisió que la persona afectada té dret com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, comporta també el dret a rebre la prestació de l'atur i durant aquest període computen les cotitzacions a la Seguretat Social

f) Justificació d'absències o faltes de puntualitat al treball. Si són motivades per situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades. No es tindran en compte els retards i les absències de treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial. Aquestes absències o faltes de puntualitat han d'estar determinades pels serveis socials d'atenció o per serveis de salut. Les absències han de comunicar-se a l'empresa, per part del treballador/a afectat/da, amb el termini de temps més breu possible.

g) Acomiadament nul. Les absències de treball motivades per violència de gènere no s'utilitzaran per a justificar un acomiadament per absentisme laboral. Si un treballador/a es acomiadat/da mentre exerceixi els drets derivats de la Llei orgànica 1/2004 de Mesures de

Protecció Integral contra la violència de gènere, l'acomiadament serà declarat nul i el treballador/a haurà de ser readmès.

Capítol VII Drets sindicals

Article 27. *De tots els treballadors*

Cap treballador no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors poden exposar les seves opinions al centre.

Tot treballador pot ser elector i elegible per ocupar càrrecs sindicals com a delegat o en una secció sindical segons la legislació vigent.

Article 28. *De l'assemblea de treballadors*

1. Pot ser constituïda pels treballadors d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats del personal, el Comitè d'Empresa, per una secció sindical o pel 20% dels treballadors de la plantilla.

2. Té dret a reunions en un local de l'empresa en hores que no perjudiquin les feines del centre, sense presència de l'empresa, la qual n'ha de rebre una comunicació prèvia abans de 48 hores.

3. Disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

4. En les circumstàncies que es negociï un Conveni col·lectiu de treball i altres de transcendència semblant per als treballadors, es poden reunir sense les limitacions d'horari anteriors utilitzant l'horari de treball amb el límit de sis hores en el període d'1 mes i només amb 24 hores de preavís a l'empresa.

5. Les hores de les assemblees no computen com a hores de treball.

Article 29. *Dels delegats de personal i comitè d'empresa*

Com a representants dels treballadors de l'empresa:

1. Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest Conveni.

2. Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-s'hi fora de l'horari de treball i a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, només amb un preavís prudencial, en aquest segon cas.

3. Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sobre:

3.1. Situació econòmica de l'empresa.

3.2. Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb 1 mes d'antelació.

3.3. Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de 2 setmanes.

Article 30. *De les seccions sindicals de l'empresa*

Els treballadors afiliats a un sindicat o central sindical poden constituir seccions sindicals dins l'empresa. Els afiliats a una secció sindical tenen dret a ser informats pels representants d'aquesta central de tot el que considerin que els afecta, fins i tot en horari de treball, sense que abans hagi estat escoltada la secció sindical a què pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconeix i els que els determina aquest Conveni, entre els quals:

1. Difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.
2. Reunió als locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'esmenten a l'assemblea de treballadors.

Article 31. *De la negociació col·lectiva*

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, la representació legal dels treballadors poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions, justificant-ho prèviament.

Article 32. *Acumulació d'hores*

Les hores de crèdit mensual de les quals poden disposar els membres del Comitè o els delegats de personal en cada centre de treball poden ser acumulades en un o diversos dels seus components sense superar el màxim total; d'aquesta manera poden quedar rellevats del treball sense perjudici de les seves condicions laborals. Aquesta acumulació s'ha de fer prèvia renúncia, total o parcial, dels altres components de representació dels treballadors que acordin cedir les seves hores.

Caldrà especificar a l'empresa qui les cedeix i a qui les cedeix, i la quantitat i per quin període. No necessitarà aprovació ni negociació amb l'empresa, però sí l'obligació de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació a l'aplicació de la cessió d'hores.

Article 33. *Delegats/es de prevenció*

Respecte a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats/des de prevenció, s'estarà al que determini la legislació vigent.

El crèdit horari dels delegats/des de prevenció serà el que correspongui com a representants dels treballadors/es en aquesta matèria específica, de conformitat amb el que determina l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, i a més, el temps necessari per al desenvolupament de les següents comeses:

- A) El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- B) El corresponent a reunions convocades per l'empresari/a en matèria de prevenció de riscos.
- C) El destinat per acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- D) El destinat per acompanyar a la Inspecció de treball i Seguretat Social en les visites al centre de treball.
- I) El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han donat lloc a un dany en la salut dels treballadors/es.
- F) El destinat a la seva formació.

Capítol VIII **Faltes i sancions**

Article 34. *Faltes*

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la importància, en:

- a) Faltes lleus.
- b) Faltes greus.
- c) Faltes molt greus.

Article 35. *Faltes lleus*

Són faltes lleus:

1. De 3 a 6 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de 30 dies naturals.
2. Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.
3. Negligència en la conservació del material i de les instal·lacions.
4. Faltar a la feina durant 1 dia en un període de 30 dies naturals sense una causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considerarà greu.

Article 36. *Faltes greus*

Es consideren greus les faltes següents:

1. Més de 6 i menys de 10 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de 30 dies naturals. Si l'absent ha de ser rellevat per un company/a, n'hi ha prou amb 3 faltes de puntualitat en el període indicat perquè la falta sigui greu.
2. Faltar 2 dies o més a la feina durant un període de 30 dies naturals sense causa justificada.
És suficient 1 sola falta, quan per raó del lloc de treball que el treballador/a ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció que el grau de disminució del subjecte atès requereix.
3. La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada.
4. La negligència notòria i d'estès coneixement en el compliment de la feina.

Article 37. *Faltes molt greus*

Són faltes molt greus:

1. Més de 20 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'1 any, sempre que hagin estat sancionades entre mig.
2. La falta injustificada a la feina durant 3 dies consecutius o 5 d'alterns, comeses en un període de 30 dies naturals.
3. Negligència notòria i de coneixement molt estès en el compliment de la feina i que ocasioni perjudicis greus al servei.
4. La simulació de malaltia o accident.
5. L'embriaguesa habitual a hores de treball.
6. Els mals tractes de paraula o d'obra i la falta greu de respecte o consideració, als companys/es de feina com a les persones amb discapacitat ateses en el centre o els familiars respectius.
7. Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).
8. La reiteració o reincidència en faltes greus, sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre i que ja hagin estat sancionades entre mig.

Article 38. *Formalitats i procediment sancionador*

Perquè una sanció sigui vàlida haurà de complir les següents formalitats:

- a) Comunicació escrita, qualsevol que sigui el grau de la falta, al treballador/a. La comunicació s'ha de fer en el termini assenyalat i el treballador/a ha de signar el justificant de recepció.
- b) Les sancions seran comunicades al Comitè d'Empresa o delegat/da de personal, el mateix dia que hagi estat comunicada al treballador/a.
- c) En el cas de les sancions molt greus, es comunicarà al treballador/a l'obertura d'un expedient disciplinari en el que s'indicaran els fets i la proposta de sanció.

El treballador/a disposarà de 5 dies hàbils per fer les oportunes al·legacions en defensa del seu dret.

El mateix dia en el que es lliuri al treballador/a la proposta de sanció, es traslladarà al Comitè d'Empresa o delegat/a de personal la citada proposta.

Una vegada l'empresa tingui les al·legacions del treballador/a donarà trasllat en el termini d'1 dia hàbil de les citades al·legacions al Comitè d'Empresa o delegat de personal els quals disposaran de 3 dies hàbils per formular el seu informe si ho estimen necessari.

A partir d'aquest moment l'empresa traslladarà la carta de sanció al treballador/a.

- d) En casos d'acomiadament disciplinari i en el que per l'especial gravetat es consideri necessari, l'empresa podrà decidir que el treballador/a no torni a l'empresa des del moment en el que es lliuri la proposta de sanció d'acomiadament, mantenint els seus drets salarials fins que, una vegada finalitzat l'expedient en compliment dels terminis definits en aquest article, faci l'empresa la proposta definitiva de sanció.

Article 39. Sancions

- a) Per faltes lleus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina a fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina de 3 fins a 10 dies.
- c) Per faltes molt greus: Amonestació per escrit, suspensió de sou i feina d'11 a fins a 30 dies o rescissió del contracte de treball.

La comissió d'una falta molt greu de les descrites a l'apartat 27.1 i 27.2 no comportarà en una primera ocasió la rescissió del contracte de treball.

Article 40. Causes sense motiu de sanció

No pot ser causa de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

1. La pertinença a una associació sindical.
2. Tenir la condició de representant dels treballadors/a o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.
3. La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de Seguretat Social.
4. La raça, el sexe, l'estat matrimonial o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, ni tampoc l'embaràs i la moral privada, ni, en general, l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució, especialment el lliure exercici de la docència.

Article 41. Prescripció

1. La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà:
 - a) Faltes lleus: Als 10 dies

- b) Faltes greus: Als 20 dies.
- c) Faltes molt greus: Als 30 dies

El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i en tot cas finalitzarà als sis mesos d'haver-la comès.

2. Una vegada imposada una sanció es farà efectiva en el termini de:

- a) Faltes lleus: 1 mes.
- b) Faltes greus: 2 mesos.
- c) Faltes molt greus: 3 mesos.

Llevat que hi hagi un acord entre l'empresa i el treballador per complir en període diferent al descrit en el present article, la sanció prescriurà si l'empresa no la fa complir en els terminis aquí definits.

Disposició transitòria

Les parts es comprometen abans de juny de 2019 a revisar i ajustar els requisits de titulació i les funcions del personal tècnic, segons l'enquadrament de grups professionals del marc normatiu actual.

ANNEX 1

TAULES SALARIALS

	Salari base 2018
Personal Tècnic	
Tècnic A	2.363,65
Tècnic B	1.935,96
Personal Educatiu	
Auxiliar Tècnic Educatiu	1.752,54
Monitor	1.140,33
Personal Administratiu	
Gerent	3.612,97
Cap d'Administració	1.935,96
Oficial Administratiu de 1a	1.352,87
Oficial Administratiu de 2a	1.212,00
Auxiliar Administratiu	1.077,21

ANNEX 2

ANTIGUITAT

A continuació es detallen els imports per cada trienni en funció de les diferents grups professionals.

Aquest import s'abona a cadascuna de les 14 nòmines.

Aquesta quantia no es susceptible dels increments acordats pel salari en aquest Conveni.

Continua a la pàgina següent

	Antiguitat (EUR)
Personal Tècnic	
Tècnic A	54,69
Tècnic B	43,17
Personal Educatiu	
Auxiliar Tècnic Educatiu	43,03
Monitor	27,13
Personal Administratiu	
Gerent	82,58
Cap d'Administració	43,17
Oficial Administratiu de 1a	29,57
Oficial Administratiu de 2a	28,00
Auxiliar Administratiu	26,44

Barcelona, 29 d'octubre de 2018

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