

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2021 A 2025

CAPÍTOL 1

ÀMBITS I QÜESTIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit funcional.

L'aplicació d'aquest conveni s'estén a les relacions laborals de totes les persones treballadores de Càritas Diocesana de Barcelona.

Article 2.- Àmbit territorial.

Aquest conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional del conveni, estiguin situats a la província de Barcelona.

Article 3.- Àmbit personal.

Queden vinculats per aquest conveni totes les persones treballadores que presten els seus serveis, amb caràcter fix, temporal, fix discontinu, ja sigui a jornada completa o parcial a la institució Càritas Diocesana de Barcelona, durant tota la vigència del conveni.

No seran aplicables les disposicions contingudes en aquest Conveni a la Direcció, Secretaria General i càrrecs directius, nomenats directament per l'Arquebisbe.

Article 4.- Àmbit temporal.

Aquest conveni col·lectiu entrarà en vigor el dia de la signatura i la seva durada s'estendrà fins al 31 de desembre de 2025.

Els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2021 únicament en aquells casos i en les condicions que així es previnguin i s'estableixin expressament en aquest Conveni.

Article 5.- Denúncia i pròrroga del Conveni.

Aquest conveni podrà ser denunciat per escrit per qualsevol de les parts legitimades amb una antelació mínima de dos mesos a la data del seu venciment i per comunicació escrita a l'altra part. La denúncia tindrà efecte a partir de la data de venciment del Conveni o de les seves pròrrogues si n'hi hagués.

Un cop denunciat el Conveni i abans de la finalització del període legal d'ultra activitat sense haver arribat a acord, les dues parts negociadores podran acordar una pròrroga d'aquest període d'ultra activitat.

En cas que les parts no ho denunciïn vàlidament, s'entendrà prorrogat automàticament per períodes d'anys naturals.

Article 6.- Garanties personals.

Es respectaran, a títol individual, les condicions de treball i econòmiques de les quals ja gaudeixin les persones treballadores en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni, i que, en còmput anual, siguin superiors a les que s'hi estableixen.

Article 7.- Comissió Paritària.

La Comissió Paritària serà l'encarregada de portar a terme la interpretació, la vigilància i el compliment del present Conveni.

7.1 Composició.

Les persones membres de la comissió seran escollides d'entre les persones que han integrat la Comissió Negociadora d'aquest conveni, en nombre de tres per cada part. Si qualsevol de les parts ho considera oportú, la Comissió Paritària tindrà una persona que ostentarà la Presidència i una persona que ostentarà la Secretaria escollides per les parts. Totes les persones integradores de la Comissió Paritària tindran dret a veu però només les persones que ostenten la Vocalia tindran dret a vot.

Per acord de les parts, es podrà proposar l'assistència de persones assessores.

7.2.- Funcions.

Corresponen a la Comissió Paritària les funcions següents:

- a) Portar a terme una interpretació autèntica de l'articulat del Conveni.
- b) Resoldre les qüestions o problemes que les dues parts sotmeten a la seva consideració en relació amb l'aplicació o interpretació de les clàusules del conveni.
- c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de les dues parts.
- d) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
- e) Igualment, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació amb la inaplicació de les condicions establertes en aquest conveni col·lectiu, de conformitat amb allò que estableixi l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

7.3.- Procediment d'actuació.

Per resoldre les qüestions que se sotmetin a la Comissió Paritària, s'estableix el procediment i terminis d'actuacions següents:

1. La part afectada ha de dirigir un escrit que contingui la controvèrsia motivadora de la qüestió a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària ha de ser convocada en un termini màxim de quinze dies des de la presentació de la controvèrsia.

2. La Comissió Paritària ha d'emetre resolució en el termini de set dies en el cas que la controvèrsia tracti de la inaplicació de les condicions del conveni.

En cas de desacord en seu de la Comissió Paritària i un cop transcorregut el termini previst per emetre la resolució, les parts sotmetran la discrepància a mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Si malgrat la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, no s'arriba a acord, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució de la discrepància a l'organisme que correspongui legalment.

3. La Comissió Paritària ha d'emetre resolució en el termini de quinze dies a la resta de qüestions, sense perjudici del dret que assisteix a les parts d'accionar davant la jurisdicció social en cas de desacord i un cop transcorregut el termini.

En qualsevol cas, l'exercici de les funcions no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

7.4.- Domicili i reunions.

La Comissió Paritària té el seu domicili a Via Laietana, núm. 5, de Barcelona i es reunirà quan qualsevol de les parts ho demani o quan les circumstàncies ho requereixin.

Article 8.- Normativa referencial.

Respecte a tot allò que no estigui expressament previst en aquest conveni seran aplicables les normes de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 2

CONTRACTACIÓ

Article 9.- Contractació.

Es recomana, sempre que sigui possible, que, a l'hora de contractar nou personal, es presti una atenció especial a la incidència qualitativa de l'atur a la província de Barcelona i que es concedeixi prioritat en la contractació de persones majors de 45 anys d'edat, així com a les persones amb diversitat funcional, beneficiaries de prestacions d'atur, de nivell contributiu o assistencial, inscrites a les Oficines de Treball de la Generalitat de Catalunya (OTG).

La contractació laboral s'ha d'efectuar procurant tendir, en la mesura que sigui possible, a la contractació estable de les persones treballadores.

L'Àrea de Desenvolupament de Persones de la Institució ha de donar a conèixer els contractes efectuats a la Representació Legal de les Persones Treballadores.

Article 10.- Mesures per al foment de la contractació.

Tenint en compte el problema de l'atur, que incideix en determinats col·lectius de persones treballadores, les parts signats d'aquest Conveni coincideixen en la conveniència de potenciar la contractació laboral indefinida i, si no és possible, mitjançant les modalitats següents i d'acord amb les normes i els requisits que preveuen les disposicions legals aplicables en cada cas:

- a. Contracte de treball a temps parcial. Es considera contracte a temps parcial quan s'acordi la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior al de la jornada a temps complet establerta en aquest conveni, segons el que disposa l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.
- b. Contractes de treball de durada determinada. Es podrà concertar contractes de durada determinada per circumstàncies de la producció segons el que disposa l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, si bé s'acorda que la durada màxima d'aquesta modalitat contractual es podrà ampliar fins a un any, sempre que el lloc de treball no correspongui a una plaça a consolidar a la Institució.
- c. Contractes de formació. Aquest contracte té per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte aliè, o l'exercici d'una activitat laboral destinada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en els termes establerts a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.
- d. Contractes de substitució. Aquest contracte s'aplicarà en aquells casos de substitució de les persones treballadores amb reserva de lloc de treball en els termes establerts a l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors i de conformitat amb els criteris següents:
 1. Les baixes de qualsevol persona treballadora per trobar-se en situació de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball per cura de menor (article 46 de l'Estatut dels Treballadors), i per excedència per cura d'un infant menor de tres anys, seran substituïdes des del primer dia, excepte en aquells casos en què, per reorganització de tasques, la persona Cap immediat i/o la Cap superior no ho considerin necessari, un cop hagin escoltat l'opinió de la Representació Legal de les Persones Treballadores.
 2. Les baixes de qualsevol persona treballadora per trobar-se en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional o accident de treball, seran substituïdes si així ho determina la persona Cap immediat i/o la Cap superior, un cop hagin escoltat l'opinió de la Representació Legal de les Persones Treballadores. De la decisió presa s'informarà a la Representació Legal de les Persones Treballadores en un termini màxim de trenta dies a comptar des del dia de la baixa.

3. Les excedències voluntàries, forçoses i per cura d'un familiar (regulades en l'art. 43 d'aquest conveni) seran substituïdes, si així ho determina la persona Cap immediat i/o la Cap superior, un cop hagin escoltat l'opinió de la Representació Legal de les Persones Treballadores. De la decisió presa s'informarà a la Representació Legal de les Persones Treballadores en un termini màxim de trenta dies a comptar des de la decisió.

Les substitucions que siguin procedents s'han de fer d'acord amb les modalitats contractuals previstes legalment.

Article 11.- Aprofitament dels recursos propis.

En els casos en què es requereixi la intervenció de personal professional específic per a serveis que no siguin els habituals de l'entitat, la institució haurà d'aprofitar al màxim, en la mesura del possible, els serveis tècnics propis.

Article 12.- Període de prova.

1. Es pot acordar per escrit en el mateix contracte o novació un període de prova que, en termes generals, i excepte pacte en contra, serà el següent:
 - Per al Grup de persones amb Comandament, sis mesos.
 - Per al Grup de persones tècniques, quatre mesos.
 - Per a la resta de Grups Professionals, tres mesos.
2. Durant el període de prova, la persona treballadora ha de percebre la remuneració corresponent al lloc de treball específic en què es faci el seu ingrés a la Institució.
3. Un cop finalitzat el període de prova, sense que es produeixi el desistiment d'alguna de les dues parts, el contracte produirà plens efectes i la persona treballadora continuarà prestant els seus serveis a la institució d'acord amb les condicions estipulades en el contracte de treball. En aquest cas, el temps durant el qual la persona treballadora ha prestat serveis per a la institució en període de prova es computarà a efectes d'antiguitat a la institució.

Article 13.- Cessaments.

1. Les persones treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de la institució tenen l'obligació de posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit amb un preavís mínim de quinze dies.
2. L'incompliment d'aquest preavís per part de la persona treballadora donarà dret a la institució a descomptar de la seva liquidació una quantitat equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.
3. Si la persona treballadora avisa del seu cessament amb l'antelació esmentada, la institució quedarà obligada a liquidar en acabar aquest termini els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.

Per a la resta de conceptes la Institució estarà obligada a liquidar-los en el moment habitual del pagament. L'incompliment per part de la institució d'aquesta obligació de liquidació comportarà el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import equivalent al salari dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini del previ.

No tindrà dret a aquesta indemnització la persona treballadora que incompleixi el seu deure de comunicar el seu cessament amb l'antelació corresponent.

CAPÍTOL 3

GRUPS PROFESSIONALS

Art. 14.- Sistema de classificació professional

De conformitat amb el que estableix l'article 22.1 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el sistema de classificació professional de les persones treballadores, mitjançant Grups Professionals.

Les persones treballadores a les quals es refereix aquest Conveni queden emmarcades en els Grups Professionals següents:

GRUPS PROFESSIONALS

COMANDAMENTS

TÈCNICS

SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU

PERSONAL DE SUPORT

PERSONAL AUXILIAR

1.-GRUP DE COMANDAMENT.

Són responsables d'una unitat/centre/departament que pugui estar dotat de recursos humans i/o econòmics. Disposen de visió global que permet integrar la seva funció dins de l'àmbit de la institució.

Àmbit de responsabilitat.

Planificar, organitzar i coordinar els serveis, processos, activitats i persones de la unitat/departament/centre del qual és responsable per garantir la consecució de les activitats, els resultats i objectius encomanats.

Coneixement i experiència.

Requereix amplis coneixements en un camp tècnic o especialitzat, adquirit a través d'una titulació universitària o formació adequada i d'una àmplia i/o dilatada experiència, tant en l'àmbit tècnic com de gestió de persones.

Requereix una gran capacitat de comunicació i influència per desenvolupar i motivar l'equip.

Complexitat i autonomia.

El pla de decisió se situa en directius i procediments de l'entitat, així com en la legislació vigent.

Disposa d'autonomia i iniciativa, dins de les polítiques establertes, per planificar i organitzar les seves prioritats i activitats del seu equip per assegurar la consecució dels objectius establerts.

Rep la supervisió de la persona superior sobre els resultats i objectius assolits.

Les posicions incloses en aquest nivell tenen dependència jeràrquica directa de l'equip directiu. Hi pot haver posicions amb una dependència de comandament.

2-. GRUP TÈCNIC.

Agrupa els llocs que controlen, coordinen, desenvolupen i executen funcions tècniques que exigeixen un nivell alt/mitjà d'experiència i coneixement tècnic especialitzat i de relacions humanes, que poden implicar la coordinació i gestió d'un equip de persones col·laboradores (persones voluntàries i/o persones contractades).

Àmbit de responsabilitat.

Planifiquen, integren, coordinen, supervisen i fan activitats que requereixen una experiència i coneixement tècnic adequat per l'àmbit corresponent.

Poden coordinar i supervisar equips de persones col·laboradores (persones voluntàries i/o persones contractades) amb perfil tècnic/operatiu per assegurar la prestació d'un servei de qualitat i una organització eficient.

Les posicions incloses en aquest nivell tenen dependència jeràrquica directa de comandament.

Coneixement i experiència.

Requereix coneixements en un camp tècnic o especialitzat, adquirit a través d'una titulació universitària i/o d'experiència pràctica en l'activitat professional que desenvolupa.

En les posicions que gestionen un equip de persones, requereix capacitat de comunicació i influència per desenvolupar i motivar l'equip.

Complexitat i autonomia.

El pla de decisió se situa en processos, procediments, directrius i la legislació vigent.

Disposa de llibertat per planificar i organitzar les seves prioritats i el seu temps. Rep una supervisió sobre els resultats després de la seva execució.

S'enfronta a problemes diversos i variats que requereixen una anàlisi prèvia i criteris tècnics propis per a la resolució.

En les posicions que impliquen relació amb un equip de persones col·laboradores (persones voluntàries i/o persones contractades) , disposen de certa llibertat per planificar i organitzar les prioritats del seu equip.

3-. GRUP DE SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU.

Agrupa els llocs que fan activitats de suport tècnic i/o administratiu. Es poden relacionar amb un equip de col·laboradors.

Àmbit de responsabilitat.

Fan, executen, planifiquen i controlen activitats tecnicoadministratives vinculades a la seva especialitat professional, dins de procediments prefixats i diversificats per assegurar la resolució prevista i el tractament adequat d'aquests processos en termes d'eficàcia i qualitat.

Poden coordinar equips de persones (voluntàries) amb perfil administratiu/operatiu per assegurar la prestació d'un servei de qualitat i una organització eficient.

Coneixement i experiència.

Requereix un coneixement especialitzat dels procediments generals de treball i/o relacions humanes, així com un domini dels sistemes d'informació i/o equips necessaris per al seu desenvolupament, adquirit a través de la formació especialitzada corresponent (formació professional o equivalent o en alguns casos una titulació universitària) o bé d'experiència pràctica.

Es pot requerir experiència prèvia, tot i que no és necessària en totes les posicions.

Complexitat i autonomia.

El pla de decisió se situa en procediments i instruccions del superior i la legislació vigent.

Disposa de llibertat per planificar i organitzar les seves prioritats de treball, sense desviar-se de les pràctiques i procediments establerts i sota una supervisió dels resultats durant i després de la seva consecució, per part del superior directe.

S'enfronta a problemes diversos i variats que requereixen una anàlisi prèvia abans de determinar la solució més apropiada; disposa d'experiències passades com a referent.

4-. GRUP PERSONAL SUPORT.

Agrupa els llocs que fan tasques operatives i estandarditzades de suport.

Àmbit de responsabilitat

Fan les seves activitats estandarditzades, de caràcter operatiu, seguint instruccions de treball, procediments i processos estandarditzats.

Coneixement i experiència

Requereix coneixements equivalents a formació bàsica (graduat escolar/ ESO), i no cal experiència prèvia.

Complexitat i autonomia

El pla de decisió se situa en funció de les instruccions del superior.

Disposa de llibertat per planificar i determinar les pròpies prioritats de treball, sense desviar-se de les pràctiques i procediments establerts i sota una supervisió dels resultats abans, durant i després de la seva consecució, per part del superior directe.

S'enfronten a problemes operatius del seu àmbit d'actuació que requereixen recordar fets específics apresos i replicar-los en situacions relativament estables i repetitives.

5-. PERSONAL AUXILIAR.

Agrupa els llocs de treball que fan tasques repetitives, bàsicament manuals, que no impliquen responsabilitat sobre personal.

Àmbit de responsabilitat.

Fan les seves activitats repetitives i estandarditzades, amb dependència total del seu superior immediat.

Coneixement i experiència.

No requereix coneixements específics ni experiència prèvia.

Complexitat i autonomia.

Es tracta d'activitats no complexes i amb una dependència total de les instruccions que rebí del seu superior immediat.

CAPÍTOL 4

PROMOCIÓ I SELECCIÓ

Article 15.- Designació de Persones Comandaments.

El Grup Professional de Comandaments serà de lliure designació per la Direcció de la institució.

Si en aquest grup s'ocupen més de quinze llocs de treball, com a mínim en el 50 % d'aquests llocs, per a la seva cobertura en cas de vacant, s'han de seguir els tràmits establerts en els articles següents.

Article 16.- Caràcter objectiu dels sistemes de promoció.

Quan quedi vacant una plaça o lloc de treball o se'n creï un de nou, s'ha de proveir mitjançant sistemes de promoció i/o selecció internes i externes simultàniament de caràcter objectiu.

Article 17.- Dret preferent per cobrir vacants.

Totes les persones treballadores de la institució que tinguin com a mínim un any d'antiguitat de prestació efectiva de treball en el lloc que ocupin i sempre que tinguin la titulació, tindrà, en igualtat de condicions, dret preferent per cobrir les vacants existents o de nova creació.

Per a la cobertura de les vacants en el grup de comandaments s'ha de tenir en compte el que estableix l'article 15.

En tots els altres grups professionals, una de cada tres vacants o llocs de treball de nova creació serà de lliure designació per la institució i per cobrir les dues restants s'aplicarà el procediment establert en aquest article.

En el sistema de promoció interna no es requerirà la realització de test de personalitat. Si la vacant es cobreix amb personal intern es requerirà test de competències si hi ha un canvi de funcions.

Article 18.- Procediment per a la cobertura de vacants.

Els sistemes de promoció i selecció seran objectius i en el procés de cobertura de vacants la Institució comptarà amb la participació de la Representació Legal de les Persones Treballadores, que tindrà dret a:

- Conèixer les vacants.
- Conèixer els processos de selecció.
- Conèixer les proves que es faran als seleccionats.
- Conèixer, prèviament a la publicació i amb una antelació mínima de 24 hores, el resultat del procés de selecció.

Article 19.- Temporalitat de vacants.

Les persones treballadores a les que els hi sigui d'aplicació aquest Conveni podran fer funcions de grup superior o inferior al seu quan les necessitats i l'organització del treball, a criteri exclusiu de la Direcció de la Institució, ho aconsellin, així com en la substitució temporal d'altres persones treballadores.

Aquesta situació no podrà superar una durada màxima de tres mesos, a excepció de substitucions per incapacitat temporal o maternitat/paternitat, que tindran una durada fins a la reincorporació de la persona treballadora substituïda.

Durant aquest període de temps s'han de tenir en compte les condicions següents:

1. Si el canvi es produeix a un grup o nivell superior, la persona treballadora afectada tindrà dret a la retribució establerta per a les funcions a desenvolupar, durant el temps que duri la situació.
2. Si el canvi fos a un grup o nivell inferior, la persona treballadora seguirà percebent tots els conceptes retributius reconeguts fins al moment.

Tot això sens perjudici dels terminis per reclamar l'ascens previst en l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors relatiu a la mobilitat funcional.

Article 20.- Canvi de Grup Professional a petició de les persones treballadores.

El canvi de Grup Professional que, acordat per la Institució, tingui el seu origen en una petició de les persones treballadores, comportarà que li quedarà assignat el sou i la resta de condicions de treball que correspongui a aquesta nova situació.

CAPÍTOL 5

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 21.- Norma general.

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i l'aportació de les persones treballadores al lloc de treball.

Article 22.- Salari base.

El salari base és l'establert en l'annex 1 d'aquest conveni per a cada un dels grups professionals. El salari s'ha d'abonar proporcionalment a les hores treballades.

Article 23.- Plus de nivell.

El plus de nivell és l'establert en l'annex 2 d'aquest conveni dins de cada un dels grups professionals establerts.

Aquest plus s'ha d'aplicar exclusivament als nivells indicats en la taula de l'annex 2 esmentat, i s'abonarà proporcionalment a la jornada laboral i únicament mentre les persones treballadores desenvolupin les funcions corresponents a aquest nivell.

Article 24.- Plus Cicle Continuat.

S'entén per plus cicle continuat el complement salarial que remunera el sistema i jornada de treball que es d'aplicació als projectes i serveis 24 hores i que la jornada estigui distribuïda de dilluns a diumenge.

Aquest complement salarial de plus de Cicle Continuat és l'establert en l'annex 3 d'aquest conveni dins de cadascun dels grups professionals establerts.

Aquest complement salarial serà d'aplicació exclusivament a aquelles persones treballadores que estiguin adscrites i contractades específicament en projectes 24 hores i que la seva jornada laboral estigui distribuïda de dilluns a diumenge, als nivells indicats a l'esmentada taula de l'annex 3, i s'abonarà proporcionalment a la jornada laboral i mentre les persones treballadores desenvolupin les funcions corresponents a aquest nivell.

Article 25.- Plus vinculació.

S'entén per plus vinculació el complement salarial no consolidable que remunera el grau d'identificació de les persones treballadores amb la institució i que es meritara a criteri de la Institució, si bé només s'hi podrà optar quan les persones treballadores hagin participat en totes les accions formatives assignades (obligatòries).

S'ha d'abonar un sol cop, amb caràcter anual i per un import de 270 euros bruts durant el transcurs del primer trimestre de l'any següent.

En el futur està prevista la implantació d'un sistema de banda que també remunerarà el grau d'identificació de la persona treballadora amb la institució.

En el moment d'implantació del sistema de banda quedarà sense efecte el plus vinculació.

Si el sistema de banda s'implementa durant la vigència del Conveni es faculta la Comissió Paritària per negociar els termes d'aplicació i desenvolupament d'aquest sistema.

Article 26.- Retribució del contracte de treball formatiu.

La retribució en aquest tipus de contracte serà, durant el primer any de vigència, el 75 % de tots els conceptes salarials establerts en aquest Conveni per al grup al qual pertanyi la persona treballadora, corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu, i, el segon any, la retribució serà del 90 % de tots els conceptes salarials establerts en aquest conveni per al Grup al qual pertanyi la persona treballadora, corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu.

En cap cas la retribució no pot ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 27.- Incrementos salarials.

Per a l'exercici 2021 i 2022, s'aplicarà un incentiu únic del 6% sobre la Massa Salarial Bruta Anual de la Institució entenen aquesta com la suma del salari base i el plus de nivell vigents a 31 de desembre de 2020.

Una vegada calculat aquest import global, el 6% en concepte d'incentiu es repartirà de forma lineal entre totes les persones treballadores en proporció al temps de treball efectiu i a la jornada laboral i s'abonarà, en concepte d'endarreriments, al mes següent de la publicació del present Conveni.

Per a l'exercici 2023, s'aplicarà un increment del 2,75% sobre el salari base i sobre el plus de nivell vigents a 31 de desembre de 2022.

Per a l'exercici 2024, s'aplicarà un increment del 2,50% sobre el salari base i sobre el plus de nivell vigents a 31 de desembre de 2023.

Per l'exercici 2025, s'aplicarà un increment del 2,50% sobre el salari base, plus de nivell i plus de cicle continuat vigents a 31 de desembre de 2024.

D'acord amb el que s'ha pactat, s'adjunten com a Annexos les taules salarials dels anys corresponents.

Article 28.- Gratificacions extraordinàries.

Les gratificacions extraordinàries de Juny i Nadal consisteixen, cadascuna i per a totes les persones treballadores, en l'abonament d'una mensualitat del salari base, plus de nivell i plus ad personam i s'abonaran els dies 23 de juny i 20 de desembre respectivament.

S'estableix una gratificació extraordinària de setembre, per un import de 200 euros bruts per a totes les persones treballadores, que s'abonarà el 30 de setembre.

La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions s'efectua amb una quantia proporcional als dies de treball efectiu en la institució.

Si qualsevol dels dies indicats per al pagament de les gratificacions extraordinàries és festiu, s'abonarà el dia laborable immediatament anterior.

Article 29.- Desplaçaments, dietes i pernoctacions.

1. Les persones treballadores percebran un 100 % de les despeses per desplaçaments, dietes i pernoctacions amb l'autorització prèvia de la persona Cap corresponent, i mitjançant justificació, quan aquestes despeses es produeixin per necessitats de la feina.

2. Serà aplicable la normativa vigent en cada moment en el cas que aquests imports excedeixin els límits legals als efectes de la seva cotització i tributació.
3. Anualment, la Institució fixarà la quantitat màxima per a despeses de desplaçaments, dietes i pernoctacions.

CAPÍTOL 6

JORNADES LABORALS, FESTES I VACANCES

Article 30.- Jornada i horari.

1.- Jornada i horari laboral amb caràcter general.

La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu.

L'horari habitual serà de 8 h a 14 h de dilluns a divendres i de 15 h a 17.30 h els dilluns i dimecres. Per a les persones treballadores amb jornada intensiva reconeguda com a dret adquirit, l'horari serà de 8 h a 15 h de dilluns a divendres.

Amb l'acord previ de la persona amb Comandament immediat superior, les persones treballadores podran adequar el seu horari regular setmanal, dins dels termes de flexibilitat horària següents:

1. Horari de matí: entrada entre les 8 h i les 10 h del matí i sortida entre les 14 h i les 16 h
2. Horari de tarda: entrada entre 15 h i 17 h i sortida entre 17.30 h i 19.30 h

En qualsevol cas, cal deixar un mínim d'una hora i un màxim de dues per dinar, els dies de jornada de matí i tarda.

Es reconeixen vint minuts de descans diari per a totes les persones treballadores de la Institució, que serà considerat com a temps de treball efectiu, del qual no es podrà gaudir en la primera hora de l'inici de la jornada ni l'última hora abans que s'acabi la jornada.

El desplaçament invertit per a la realització de diferents tasques dins de l'horari de treball serà considerat temps de treball efectiu.

2.- Jornada i horari laboral en serveis d'atenció especial.

Es consideren serveis d'atenció especial, als efectes d'aquest article, tots els que per la seva naturalesa tinguin un horari per a la seva realització diferent del general de la Institució.

La jornada laboral serà de 35 hores setmanals de treball efectiu.

La distribució del treball pot ser de dilluns a diumenge, segons les necessitats del servei, amb els descansos establerts legalment.

La distribució de l'horari laboral la farà anualment la Direcció del Servei, i s'incorporarà al calendari laboral de cada persona treballadora i també es comunicarà a la Representació Legal de les Persones Treballadores.

El personal inclòs en els serveis a què es refereix aquest article tindrà un dia i mig de descans setmanal ininterromput.

Si hi ha centres que requereixin l'atenció continuada, s'organitzaran en torns de treball per assegurar l'atenció durant les 24 hores del dia, en els termes següents:

1. Entre jornades s'haurà d'observar un descans mínim de dotze hores.

En els projectes/serveis en els que es realitzin activitats extraordinàries que impliquin pernocta, les hores nocturnes tindran la consideració de hores de descans entre jornades, als efectes d'aquest descans mínim de 12 hores, ja que la presència de les persones treballadores afectades no suposa que aquestes no gaudeixi del descans. No obstant això, tot el temps de descans entre jornada tindrà la consideració de jornada efectiva de treball als efectes de còmput de la jornada.

Article 31.- Jornada en actes o activitats especials.

Quan es tingui la necessitat de cobrir algun esdeveniment, acte o activitat especial, la Institució podrà modificar o adaptar el calendari individual de les persones treballadores i, amb això, el seu horari, amb un màxim d'11 dies a l'any (de dilluns a diumenge, incloent festius) per cobrir i prestar serveis en aquest esdeveniment, acte, o activitat especial.

Es consideraran també dins aquest supòsit els serveis que comportin desplaçament fora del centre de treball o lloc ordinari de la prestació del servei i pernoctació fora del domicili habitual de la persona treballadora.

En aquests casos, la Institució comunicarà per escrit a la persona treballadora el canvi del seu calendari i així mateix l'horari previst amb una antelació mínima de 15 dies, identificant l'esdeveniment, acte, activitat o servei que motivi el canvi.

En el transcurs dels 5 dies següents, la persona treballadora haurà de comunicar per escrit a la Institució la seva proposta de recuperació de canvi de jornada. Aquesta recuperació s'ha de fer dins d'un període de temps no superior al mes següent a la celebració de l'acte, l'activitat, l'esdeveniment o el servei, i aquest s'ha de recuperar amb descans equivalent.

Artículo 32.- Ampliació o prolongació de jornada.

Es considerarà ampliació o prolongació de jornada quan les necessitats del servei o de la institució requereixin la realització de tasques pròpies de la professió fora de l'horari laboral de la persona treballadora, incloses en aquests supòsits aquelles tasques pròpies de la professió que impliquin l'assistència a reunions o realització d'activitats pròpies de la professió que puguin realitzar-se en qualsevol dia de la setmana incloent dissabtes, diumenges i/o festius.

Quan les necessitats del servei impliquin l'assistència a reunions o treball en dissabte, diumenge i/o festius, les hores efectivament realitzades es compensaran amb 1,5 hores de descans. La resta de les hores efectivament realitzades seran compensades amb descans equivalent.

La compensació haurà de ser gaudida dins dels 30 dies naturals següents a la realització. Aquesta compensació no és aplicable en els casos de persones treballadores en serveis d'atenció especial.

A proposta de la persona treballadora i amb l'autorització prèvia de la seva Responsable les hores efectivament realitzades com a conseqüència de l'ampliació o prolongació de jornada, podran acumular-se i compensar-se en una jornada laboral de, com a màxim, 8'5 hores. En cas que la persona treballadora tingui més hores a recuperar no podrà acumular aquesta recuperació en una nova jornada laboral sencera fins transcorregut 1 mes des de la jornada laboral utilitzada per a l'anterior recuperació (no inclou les activitats especials).

Aquesta recuperació en una jornada laboral no es pot gaudir el dia previ o posterior al gaudi de vacances, dies de lliure disposició o permisos retribuïts.

Article 33.- Temps de treball efectiu en els casos de desplaçaments fora del lloc habitual de prestació de serveis.

1. El temps invertit en el desplaçament d'anada i tornada al lloc de treball, ja sigui habitual o excepcional, no tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

Igualment, no es considera temps de treball efectiu el temps invertit en el desplaçament per al cas de participació o assistència a reunions de caire Confederal, Interdiocesà o de Delegació de la representació institucional.

Es considera temps de treball efectiu, el temps invertit en el desplaçament per assistir o realitzar feina o tasques pròpies de la professió a un centre de treball diferent de l'habitual durant la jornada laboral o suposi una ampliació o prolongació de la jornada de treball, sempre i quan no es pugui fer un canvi horari d'acord amb la persona responsable. En aquests casos es computarà

com a temps de treball efectiu el temps invertit des d'on estigués la persona treballadora fins al lloc de la reunió.

2. Per al cas que les persones treballadores assistissin durant diversos dies consecutius a un esdeveniment especial o formacions fora del seu domicili habitual i haguessin de pernoctar per aquest motiu, tindran la consideració de temps de treball efectiu les hores dedicades a formació o als assumptes amb contingut laboral.
3. Per aquelles persones treballadores de la Institució que aquest desplaçament s'hagi de fer fora de la seva jornada laboral es comptabilitzarà aquest temps de desplaçament com a temps de treball efectiu amb un màxim de l'equivalent a dos tardes en una setmana.

Tanmateix per aquelles persones treballadores que aquest desplaçament comporti anar o retornar en una tarda que no estàs treballant, aquesta tindrà la consideració de temps de treball efectiu i per tant tindran dret a recuperar una tarda de la setmana següent o canviar-la dins la mateixa setmana.

Article 34.- Hores extraordinàries.

Cap persona treballadora de la Institució realitzarà de forma habitual hores extraordinàries. Si en casos excepcionals, per necessitats de la Institució i amb l'autorització prèvia de la persona Cap, les persones treballadores realitzessin hores extraordinàries, aquestes seran compensades amb hores de descans equivalents a gaudir segons acord amb la seva persona Cap o la Direcció de la Institució.

Article 35.- Jornada intensiva

Durant els períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa es gaudirà de jornada intensiva, que implica que les persones treballadores hauran de fer les mateixes hores, però dins de l'horari de 8 h a 15 h, o de 9 h a 16 h, i la seva realització és voluntària. Aquesta jornada intensiva no exclou la feina fora d'horari, tal com està previst en l'article anterior.

Des de l'Àrea de Desenvolupament de Persones es comunicaran oportunament els períodes a principis d'any, si bé la jornada intensiva d'estiu s'iniciarà el dia 15 de juny i finalitzarà el dia 15 de setembre, ambdós inclosos.

En el cas de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals, serà la persona Cap de l'Àrea qui valorarà, dins el mes d'octubre de l'any en curs, la viabilitat de la jornada intensiva de Nadal de les persones treballadores adscrites a la seva àrea. Si hagués alguna persona treballadora de l'àrea que no pogués fer jornada intensiva en el període esmentat, tindrà dret a gaudir dels

mateixos dies de jornada intensiva en un altre període pactat amb la persona Responsable immediata.

En el cas de les persones treballadores adscrites al Departament d'Administració, atesa la naturalesa de la feina que desenvolupen, no podran gaudir de jornada intensiva durant el període de Nadal, i tindran dret a gaudir-ne durant el període d'estiu, en el període de temps comprès entre l'1 al 14 de juny o del 15 al 30 de setembre. El període concret de jornada intensiva s'acordarà entre la persona Cap immediata i la persona treballadora.

La jornada intensiva no serà aplicable en els casos de persones treballadores en serveis d'atenció especial.

Article 36.- Descans i dies festius.

Les persones treballadores amb jornada de caràcter general gaudiran de dos dies de descans, en caps de setmana.

A més de les preceptives festes oficials, les persones treballadores tindran dret a:

1. Els dies 24 i 31 de desembre tot el personal finalitzarà la jornada a les 14 hores. Si aquests dies coincideixen amb la tarda de dilluns o dimecres del personal amb horari partit, no treballaran aquella tarda i la canviaran per una altra. En qualsevol cas, la Institució garanteix la reducció d'una hora per a totes les persones treballadores.

Si els dies esmentats 24 i 31 de desembre coincideixen per calendari en dies no laborables, els criteris assenyalats anteriorment s'aplicaran la vigília laboral.

2. Totes les persones treballadores, amb independència de la seva antiguitat, tindrà dret a un dia festiu retribuït per Nadal, del qual ha de gaudir del període que marca el calendari escolar per a les vacances de Nadal.
3. També es considera festiu i retribuït a tots els efectes amb independència de l'antiguitat, el Dijous Sant.

Les persones treballadores en serveis d'atenció especial tindran dret al mateix nombre de dies de descans indicats anteriorment, però en gaudiran de forma pactada amb la institució, amb l'objecte d'assegurar el funcionament dels centres.

Article 37.- Vacances.

- 1.- S'estableix un període anual de vacances de vint-i-dos dies laborables per any treballat, que es podran gaudir de forma continuada o fraccionada fins al 15 de Gener de l'any següent.

En cas de persones treballadores que prestin serveis en Projectes 24 hores s'estableix un període anual de vacances de vint-i-tres dies laborables per any treballat, que es podran gaudir de forma continuada o fraccionada.

En cas que la persona treballadora gaudeixi de les seves vacances de forma fraccionada, no podran ser fraccions inferiors a tres dies laborals continuats. El fraccionament es podrà fer sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Amb caràcter general, les persones treballadores han de comunicar abans del 31 de març de cada any el període de vacances a la seva persona Responsable, que un cop doni la seva conformitat ho ha de notificar a L'Àrea de Desenvolupament de Persones perquè es registri.

En els centres que tanquin durant el període de vacances, les persones treballadores afectades gaudiran de les seves vacances durant el període de tancament.

2.-. A efectes del còmput de vacances, no es tindrà en compte el temps de durada de l'excedència, tant si és forçosa com voluntària.

Article 38.- Permisos retribuïts.

Totes les persones treballadores, amb notificació i justificació prèvia, tindrà dret a gaudir dels següents permisos retribuïts:

- 15 dies naturals per matrimoni o acreditació de l'atorgament d'escriptura pública com a parella estable, acumulable al període de vacances.
- 5 dies per mort de cònjuge o parella estable, fills, pares i mares del cònjuge o parella estable.
- 3 dies per mort d'avis, nets i germans.
- 2 dies per mort de fills polítics i germans polítics.
- 5 dies per malaltia greu de tots els supòsits anteriors, a excepció de la malaltia de fills polítics i germans polítics.
- 5 dies per hospitalització fins al 2on grau de consanguinitat o afinitat.
- 5 dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització, que necessiti repòs domiciliari fins al 2on grau de consanguinitat o afinitat
- 1 dia per trasllat de domicili.
- El temps indispensable per a la realització d'exàmens, la realització de funcions de representació sindical i el compliment d'un deure inexcusable, previstos en la legislació vigent.

En tot el que en aquesta matèria no estigui previst en aquest article s'aplicarà el que, amb caràcter comú, es preveu a la normativa d'aplicació.

Article 39.- Dies de lliure disposició i borsa d'hores recuperable.

1.- Dies de lliure disposició.

Totes les persones treballadores de la Institució tenen dret a sis dies de lliure disposició amb l'autorització prèvia de la persona Cap. Aquests dies no es poden acumular al període de vacances, a excepció de les persones treballadores que prestin serveis en els Projectes de 24 h.

El personal que s'incorpori durant l'any o cessi abans que l'any acabi, tindrà dret a la part proporcional.

2.- Borsa d'hores recuperable.

Igualment, totes les persones treballadores de la Institució podran disposar, en cada un dels semestres de l'any, de dotze hores que s'hauran de recuperar en el termini dels vuit dies següents i que no seran acumulables al següent semestre, a excepció de les persones treballadores que prestin serveis en Projectes Residencials que es podrà recuperar en el termini dels trenta dies següents.

Les persones treballadores que vulguin exercir el dret d'aquestes hores recuperables no podran fer menys de dues hores ni superar les 4 hores.

Tant per gaudir dels dies de lliure disposició com per a la borsa d'hores recuperable, la persona treballadora haurà d'avisar amb antelació.

Article 40.- Permisos sense sou anual.

Totes les persones treballadores de la Institució, amb una antiguitat d'un any, tindran dret a gaudir un sol cop a l'any d'un permís sense sou d'un màxim de trenta dies, amb l'autorització prèvia de la seva persona responsable.

No es podrà gaudir d'aquest permís durant el període de vacances escolars excepte si es demana per a la cura d'un familiar malalt.

Per a la seva concessió, es tindrà en compte el període de vacances de l'equip, i en cas de coincidència, es prioritzarà el gaudi de les vacances de l'equip.

En el cas de permisos sense sou per cura d'un familiar malalt, l'antiguitat mínima requerida per demanar el permís esmentat serà de sis mesos.

Article 41.- Visites al metge.

Si la persona treballadora requereix assistència en una consulta mèdica, i l'horari coincideix amb el de la feina, s'ha de concedir un permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica de la Seguretat Social i/o una consulta mèdica que no correspongui a la Seguretat Social.- La persona treballadora ha de justificar documentalment l'atenció mèdica rebuda.

Article 42.- Llicències.

Pel que fa a les llicències de maternitat, paternitat i lactància, les dues parts convenen la remissió expressa a la normativa legal vigent establerta en aquesta matèria en l'Estatut dels Treballadors i altra normativa que la desenvolupi.

Article 43.- Excedències.

1. Excedència voluntària. Totes les persones treballadores que acreditin una antiguitat mínima d'un any té dret a la situació d'excedència voluntària, sense al·legació de causa especial, per un termini mínim de quatre mesos i màxim de cinc anys.

Per gaudir d'una nova excedència voluntària cal que hagin transcorregut com a mínim quatre anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària.

Es conservarà un dret preferent a la reincorporació en les vacants de categoria igual o similar que hi hagi o es puguin produir en la institució, reincorporació que s'haurà de sol·licitar amb un mes d'antelació a la finalització del període concedit.

2. Excedència per cura d'un fill menor de tres anys. Totes les persones treballadores tenen dret a sol·licitar una excedència per cura d'un fill menor de tres anys, natural o adoptiu. La durada màxima és de tres anys a comptar a partir del dia en què finalitzi el període legal d'IT per maternitat.

Durant el primer any d'excedència la persona treballadora té dret a la reserva del seu propi lloc de treball. El primer any d'excedència començarà el dia següent de la finalització de la situació de maternitat o paternitat.

Durant el temps restant té dret a la reserva d'un lloc de treball igual o equivalent al que havia ocupat.

La resta d'efectes seran els previstos a l'Estatut dels Treballadors.

3. Excedència per cura d'un familiar. Totes les persones treballadores tenen dret a demanar una excedència per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (equiparant-se a la parella estable) que, per raó d'edat, accident o malaltia, no pugui valdre's per ells mateixos i no portin a terme una activitat retribuïda.

La durada màxima és de dos anys.

Durant un any, la persona treballadora té dret a la reserva del seu propi lloc de treball.

Durant el temps restant té dret a la reserva d'un lloc de treball de la mateixa categoria o equivalent.

4. Excedència forçosa. En aquest supòsit s'haurà d'atendre a la legislació vigent en cada moment.

CAPÍTOL 7

DRETS SINDICALS

Article 44.- Dret de participació i representació

Les persones treballadores tenen dret a participar en els assumptes referents a la institució mitjançant els òrgans de representació regulats pel títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, totes les persones treballadores tenen dret a sindicar-se lliurement i portar a terme una activitat sindical, sense que per aquest motiu puguin ser discriminats en les seves condicions de feina.

Article 45.- Drets sindicals de les persones treballadores.

1. Les persones treballadores afiliades a un sindicat poden, en l'àmbit de la institució o del centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
- b) Fer reunions amb la notificació prèvia per escrit a la institució, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de la institució.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

2. Les persones treballadores afiliades a un sindicat poden sol·licitar per escrit a la institució que aquesta li descompti mensualment de la seva nòmina l'import de la seva quota sindical corresponent. La sol·licitud ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, el sindicat al qual pertany, la quantitat de la quota mensual, i també el número de compte corrent o la llibreta d'estalvis a la qual s'ha de transferir la quantitat esmentada.

3. Les persones treballadores que tinguin càrrecs electius provincials, autonòmics o estatals en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

- a) A gaudir dels seus permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data de cessament.
- c) A l'assistència a activitats pròpies del seu sindicat, amb la comunicació prèvia a la institució.

Article 46.- Seccions sindicals.

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius que tenen representació al comitè d'empresa tenen els drets següents:

a) La Institució els ha de facilitar un tauler d'anuncis situat al seu interior i de fàcil accés per a les persones treballadores per difondre els avisos que puguin interessar el sindicat i les persones treballadores en general.

b) A la negociació col·lectiva d'acord amb el que estableixi la legislació corresponent.

2. Les persones Delegades de les seccions sindicals tenen les funcions següents:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen, així com a les persones afiliades al Sindicat a la institució.

b) Assistir a les reunions dels comitès d'empresa, comitès de seguretat i higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb veu però sense vot.

c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la Institució posa a disposició del comitè d'empresa, i queden obligats a guardar secret professional de les matèries que ho requereixin.

d) En qualsevol cas seran informats sobre la mobilitat de les persones treballadores.

e) Ser escoltats per la Institució, abans que adopti mesures de caràcter col·lectiu que afectin tant a les persones afiliades al seu sindicat com a les persones treballadores en general.

f) Ser informats en matèria de reestructuració de la plantilla, regulacions d'ocupació i trasllat de les persones treballadores de caràcter col·lectiu.

Article 47.- Dret supletori

En tot allò que no estigui regulat per aquest conveni serà aplicable la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost de llibertat sindical.

Article 48.- Comitè d'empresa.

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt de les persones treballadores a la Institució, per a la defensa dels seus interessos.

Article 49.- Competències del comitè d'empresa.

1. Rebre informació, com a mínim cada tres mesos, sobre l'evolució general dels sectors als quals pertany la Institució, sobre la situació i evolució probable de l'ocupació en la Institució, així com de les previsions de la institució quant a la realització de nous contractes, indicant el nombre, la modalitat i tipus de contractes que s'utilitzaran, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries en el supòsit del contractes a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
2. Rebre la còpia bàsica dels contractes realitzats per la Institució, dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció respecte dels quals el comitè només tindrà dret a

- la seva notificació i a la notificació de les pròrrogues i denúncies corresponents a aquests, en el termini dels deu dies següents al dia en què hagin tingut lloc.
3. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i la resta de documents que es donin a conèixer als consellers, i en les mateixes condicions que aquests.
 4. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució, per part de la institució, de les decisions adoptades que facin referència a les qüestions següents:
 - a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
 - b) Reduccions de jornada, així com del trasllat total o parcial de les instal·lacions.
 - c) Plans de formació professional de la Institució.
 - d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball.
 - e) Estudi de tempos, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració dels llocs de treball.
 5. Emetre un informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de la institució suposi qualsevol tipus d'incidència que afecti el volum de l'ocupació.
 6. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin per a la Institució, així com els documents relatius a la finalització de la relació laboral.
 7. En tot cas serà informat de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.
 8. Conèixer, com a mínim cada tres mesos, les estadístiques relatives a l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.
 9. Participar, de la manera que es determini per al conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials que la Institució estableixi en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.
 10. Col·laborar amb la Institució per aconseguir l'establiment de totes les mesures que aportin el manteniment i l'increment de la productivitat.
 11. Informar a les seves persones representades de tots els termes i les qüestions assenyalades en aquest apartat, sempre que tinguin o puguin tenir directament o indirectament repercussió en les relacions laborals.
 12. A més de les competències mencionades, el comitè gaudirà de la resta de drets reconeguts en aquest conveni.

Els informes als quals es fa referència en els apartats 4 i 5, s'hauran d'elaborar en el termini de quinze dies.

A més de les competències esmentades, el comitè haurà d'executar una tasca:

- a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, com també la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i

formular, en cas necessari, les accions legals oportunes davant de la institució i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en l'exercici del treball en la institució, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 50.- Capacitat i deures del comitè d'empresa.

1. El comitè d'empresa té reconeguda la capacitat com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives i judicials en tot allò que faci referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària de les persones membres.

2. Les persones membres del comitè d'empresa, i el comitè en conjunt, han de guardar el secret professional més estricte respecte a allò que faci referència a les relacions laborals de la Institució amb les seves persones treballadores i de les informacions de les quals tingui coneixement o pugui tenir per raó de les seves funcions. Aquesta obligació serà exigible després de deixar de ser membre del comitè i, especialment, respecte d'aquelles matèries en les quals la institució assenyalí expressament el caràcter de reservades.

En tot cas, el comitè no pot utilitzar cap document que li hagi entregat la institució, fora del seu àmbit estricte i per a objectius diferents dels que van motivar-ne l'entrega per part de la institució.

Article 51.- Garanties dels membres del comitè d'empresa.

Els membres del comitè d'empresa, com a representants legals de les persones treballadores, tindran les garanties següents:

a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes lleus, greus o molt greus. Durant aquest expedient contradictori s'escoltarà la part interessada i el comitè d'empresa.

b) Prioritat de permanència en la Institució, en els casos de suspensió o extinció del contracte de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

c) No ser acomiades ni sancionades durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte si es produeix per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció tingui la seva raó de ser en l'acció de la persona treballadora, en l'exercici de la seva representació. Tampoc podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de la seva representació.

d) Expressar lliurement les seves opinions sobre les matèries relatives a l'esfera de la seva representació, i pot publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho prèviament a la Institució.

e) Disposar de crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cada un dels membres del comitè d'empresa, d'acord amb el que disposa l'Estatut dels Treballadors.

Podran acumular-se les hores dels diferents membres del comitè sense superar el màxim total, i poden ser rellevats de la seva feina, sense perjudici de la remuneració que els correspon.

Article 52.- Local.

La Institució posarà a disposició del comitè d'Empresa un local adequat on poder desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb les persones treballadores, així com un o diversos taulers d'anuncis en llocs de fàcil accés per a les persones treballadores, per poder dur a terme les comunicacions que considerin convenients.

Article 53.- Facultats complementàries dels representants legals de les persones treballadores

a) Els representants legals de les persones treballadores poden acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals a favor d'una o més persones membres del comitè, delegades de personal i delegades sindicals que pertanyin a la central sindical respectiva, sense superar el màxim total legal o convencional.

Un cop acordada l'acumulació, abans de posar-la en pràctica, s'ha de comunicar per escrit a la Institució.

b) Les persones representants sindicals i persones membres del comitè d'empresa que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació com a persones treballadores en actiu en la Institució, tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a persones membres negociadores, si la negociació afecta la Institució.

c) Les persones treballadores han de comunicar l'absència a la Institució amb una antelació mínima de 24 hores, i entregar el justificant corresponent de l'absència produïda en el moment de reincorporar-se al seu lloc de treball.

d) Sense superar el màxim legal, les persones membres dels Comitès d'Empresa o Delegades de les Persones Treballadores poden consumir les hores retribuïdes de què disposin per preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

Article 54.- Dret de reunió.

1. Les assemblees de les persones treballadores.

1.1 Les persones treballadores tenen dret a reunir-se en assemblea. L'assemblea serà convocada pel comitè d'empresa quan ho cregui necessari o quan així ho demanin per escrit les persones treballadores en un nombre no inferior al 33 % de la plantilla.

1.2 L'assemblea estarà presidida, en tot cas, pel comitè, que serà el responsable del seu desenvolupament normal, així com de la presència en l'assemblea de persones alienes a la Institució.

1.3 A l'assemblea només es podran tractar assumptes que s'hagin inclòs prèviament a l'ordre del dia.

1.4 El comitè d'empresa comunicarà a la Institució la convocatòria, així com els noms de les persones que no hi pertanyin i que assistiran a l'assemblea, i acordarà amb la Institució les mesures necessàries per evitar perjudicis en l'activitat normal de la Institució.

Article 55.- Lloc de reunió

1. El lloc de reunió serà el mateix centre de treball, si les condicions que té ho permeten. La reunió tindrà lloc fora de les hores de feina, excepte si hi ha un acord al respecte amb la Institució.

2. Convocatòria. La convocatòria de la reunió s'ha de comunicar per escrit a la Institució, juntament amb l'ordre del dia, amb una antelació mínima de 48 hores.

3. Votacions Quan se sotmeti a l'assemblea l'adopció d'acords que afectin el conjunt de les persones treballadores, serà necessari per validar-los el vot lliure, personal, directe i secret de la majoria simple de les persones treballadors.

CAPÍTOL 8

MILLORES SOCIALS

Article 56.- Baixes per malaltia

En cas de baixa laboral (accident laboral, accident, malaltia professional i/o comuna) la persona treballadora ha de percebre el 100 % del seu salari des del primer dia.

Article 57.- Prestacions per mort i invalidesa

1.- Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix la mort de la persona treballadora, la invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, la Institució li haurà d'abonar la quantitat de 36.060,73 euros.

2.- Aquesta indemnització es farà efectiva al beneficiari designat per la persona treballadora. Si no hi ha aquesta designació, per l'ordre que s'indica a continuació: al cònjuge o parella,

descendents o ascendents de la persona treballadora. En aquests casos la Institució podrà demanar la documentació necessària acreditativa d'aquestes circumstàncies.

3.- La Institució es compromet a signar una assegurança a favor de les persones treballadores per la qual es cobreixin les situacions abans esmentades.

Article 58.- Assistència jurídica.

La Institució garanteix l'assistència jurídica (entesa com l'assessorament i la defensa jurídica) a tota la plantilla que, en la seva relació cap als usuaris o terceres persones alienes a la Institució, la pugui necessitar com a conseqüència de conflictes derivats de la seva tasca diària.

Article 59.- Assegurança per responsabilitat civil.

1. S'ha de contractar una assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils de tota la plantilla en l'exercici de les seves funcions o de l'activitat professional.

2. Aquesta assegurança cobreix la defensa judicial, la constitució de fiança i les indemnitzacions per danys produïts a tercers.

Article 60.- Préstecs i bestretes.

1. La plantilla de la Institució té dret a demanar un préstec fins a un màxim de tres mensualitats del seu salari brut. La institució té l'obligació de concedir-lo sense interessos i el termini màxim per tornar-lo serà el que pactin les parts i, en qualsevol cas i com a màxim, en tres anualitats.

2. La plantilla de la Institució té dret a demanar un préstec per a la millora del propi habitatge i per a intervenció quirúrgica, que en tots dos casos ha de justificar, de fins a vuit mensualitats del seu salari brut. La institució té l'obligació de concedir-los sense interessos i el termini màxim per tornar-lo serà el que pactin les parts i, en qualsevol cas i com a màxim, en quatre anualitats.

Per demanar la concessió de qualsevol d'aquests préstecs, han d'haver passat com a mínim tres anys, des de la finalització del pagament de l'anterior.

El préstec s'ha de documentar per escrit i, en el moment de la rescissió contractual per qualsevol motiu, s'ha de pactar la forma de retornar la quantitat encara pendent de devolució.

4. S'ha d'aplicar la normativa vigent en cada moment pel que fa a la cotització i tributació dels interessos no practicats per la institució en tant que suposen una retribució en espècie. 4. La plantilla té dret a demanar una bestreta de les pagues extraordinàries corresponents a l'any natural.

Article 61.- Fons social.

La institució constituirà un fons de 14.000 € anuals que té com a finalitat cobrir les despeses personals que tinguin les persones treballadores i que no siguin cobertes totalment o parcialment per la Seguretat Social.

És voluntat de les parts que el màxim de persones contractades en puguin gaudir. Es contempla com un ajut, especialment quan es tracta de quantitats importants. No pretén cobrir sistemàticament qualsevol import que es presenti.

- Requisits de presentació

Cal fer arribar dins del termini establert una fotocòpia llegible de la factura (no tiquets de caixa ni talons de venda) on es vegi de manera detallada quins són els imports i els conceptes.

- Criteris de pagament

S'acorda que només es paguen o bé ulleres (vidres i muntura) o bé lents de contacte, però no les dues coses en una mateixa demanda. No es paguen ulleres de sol.

Òptica

Fins 300 € anuals en vidres (2) o en lents de contacte (2). Ulleres de sol sense graduar no entren. Fins 70 € anuals en muntura d'ulleres.

Dentista

Fins a un màxim de 600 € per tots els conceptes.

Plantilles ortopèdiques

Fins a un màxim de 300 €.

Audiòfons

Fins a un màxim de 600 €.

En el cas que l'import de la factura sigui superior al topall màxim establert, es justificarà l'import màxim establert per dentista, òptica, ortopèdia i audiòfons.

En el cas de presentar més d'una factura per un mateix concepte es justificarà l'import que resulta de la suma de totes les factures. En el cas que l'import total sigui superior al topall màxim establert, es justificarà l'import màxim establert per dentista, òptica, ortopèdia i audiòfons.

En el cas de l'òptica només es justifica ulleres graduades o lents de contacte o ulleres de sol graduades. Sempre el que sigui més favorable pel treballador.

Per a la gestió d'aquest fons social es constituirà una Comissió formada per ambdues parts signats del present Conveni.

Aquesta Comissió n'ha de recollir les demandes i els comprovants durant tot l'any natural i fins el dia 31 del mes de gener de l'any següent. Les demandes es poden fer arribar personalment, per una tercera persona o per correu.

Es requerirà un antiguitat mínima d'un any per poder optar al fons social.

S'abonaran en la seva totalitat, sempre que el fons social sigui suficient per cobrir-les. En cas que les demandes superessin la dotació del fons, aquest es repartirà de manera proporcional entre totes les demandes.

Si les demandes en la seva integritat no superen la quantitat del fons, la resta s'afegirà a la dotació de l'any següent.

Article 62.- Altres millores socials

1. Es fixa una subvenció de 253,82 euros mensuals per a les persones treballadores que siguin progenitors de fills que tinguin reconeguda per l'ICASS una discapacitat física, psíquica o sensorial, i que no rebin cap prestació pública.

Si ja es rep una prestació pública per aquesta discapacitat, la quantitat que ha de percebre la persona treballadora serà equivalent a la diferència entre la quantitat de la prestació i la subvenció estipulada.

2. Si per prescripció dels serveis mèdics públics s'aconsella l'assistència en centre d'educació especial de caràcter oneros, la subvenció esmentada serà a aquests efectes de 380,75 euros bruts mensuals. La persona treballadora ha d'acreditar a la institució el cost i pagament del centre especial.

Si ja es rep una prestació pública per aquest concepte, la quantitat que ha de la persona treballadora serà equivalent a la diferència entre la quantitat de la prestació i la subvenció estipulada.

3. Aquesta subvenció per discapacitat s'ha de fer extensiva fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que estiguin a càrrec i convisquin amb la persona treballadora i que no treballin per compte propi o aliè, ni siguin perceptors de qualsevol pensió d'un règim públic, a excepció de la pensió d'orfandat.

4. Per poder obtenir dret a aquesta subvenció o ajuda econòmica, cal acreditar davant la institució que l'ICASS ha reconegut la discapacitat.

5.- Bonificacions per actes culturals i d'esbarjo. La Institució treballarà per aconseguir acords amb Institucions, Empreses o qualsevol entitat cultural o d'esbarjo per aconseguir descomptes o bonificacions en entrades per les seves persones treballadores.

6.- Bonificacions en tractaments de cura i salut. La Institució treballarà per aconseguir acords amb Institucions de salut per aconseguir descomptes o bonificacions en tractaments de cura i salut tals com fisioteràpia, psicologia, osteopatia o abonament de quota de gimnàs per les seves persones treballadores.

Article 63.- Acompanyament Professional.

La institució tindrà en consideració el desenvolupament individualitzat de les persones treballadores amb l'objectiu de potenciar el seu acompanyament competencial per la seva promoció professional i és per això que aposta per desenvolupar les eines que s'escaiguin per mantenir i promoure una avaluació continua i de prevenció on les persones treballadores i la seva persona Cap puguin expressar les seves expectatives i pactar uns objectius de millora a través d'accions concretes.

CAPÍTOL 9

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 64.- Procediment, Règim de sancions i graduació de faltes.

Correspon a la Institució la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en aquest conveni col·lectiu.

La sanció per faltes lleus i greus requerirà comunicació escrita i motivada per part de la Institució a la persona treballadora.

La sanció per faltes molt greus exigirà tramitació d'un expedient disciplinari previ en el que serà escoltada la persona treballadora afectada atès el procediment que s'indica a continuació:

1. La Direcció de la Institució nomenarà una persona instructora de l'expedient que notificarà a la persona treballadora afectada per escrit dels fets en que hagués pogut incórrer identificant els preceptes infringits.
2. En aquest escrit la Institució informarà a la persona treballadora el seu dret a formular el corresponent escrit d'al·legacions o descàrrecs, en un termini que no podrà ser inferior als 10 dies, que s'incorporarà a l'expedient iniciat per la persona instructora.
3. Transcorregut el termini de 10 dies, la persona instructora de l'expedient presentarà les seves conclusions a la direcció, la qual valorarà l'aplicació de la sanció i notificarà per escrit a la persona treballadora afectada la resolució de l'expedient disciplinari fent constar, si fos el cas, la falta comesa, la tipificació de la infracció així com la sanció que es decideix imposar i la seva data d'efectes. En cas que, amb la tramitació de l'expedient, es constati la inexistència de conducta sancionable-, la Direcció de la Institució així ho notificarà per escrit a la persona treballadora.
4. Tant l'escrit inicial de l'expedient disciplinari, com la seva resolució seran notificats als representants legals de la persona treballadora al mateix temps que es comuniqui a la persona treballadora afectada. De la mateixa manera es notificaran a les persones que

ostenten la condició de Delegades Sindicals, sempre que la Institució conegui l'afiliació de la persona treballadora afectada.

En qualsevol cas, la institució ha d'informar al representants legals de les persones treballadores, alhora que a la persona afectada, de tota sanció greu o molt greu que s'imposi.

Qualsevol falta comesa s'ha de classificar, en funció de la seva importància, transcendència i intenció, com a lleu, greu o molt greu.

Article 65.- Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en un mes sense que hi hagi causa justificada i sempre que no es recuperi el mateix dia.
2. La negligència o retard no justificats en l'execució del treball encarregat i que li sigui propi. Si causen perjudici greu a la Institució, es pot considerar falta greu.
3. No atendre el públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció o diligència deguda. Si constés queixa formal de l'usuari per aquesta falta de correcció o diligència rebuda, i aquesta es considera fonamentada, es podrà considerar una falta greu.
4. La falta d'higiene i neteja personal, quan sigui de tal magnitud que pugui afectar la feina o la resta de companys. Si aquesta actitud és reiterada, injustificada i afecta molt greument la feina i/o el respecte de les altres persones treballadores, es pot considerar falta greu.
5. No comunicar a la institució els canvis de residència o domicili.
6. Les discussions que, tenint o no l'origen en qüestions de feina, repercuteixen negativament en la bona marxa de la feina, i retarden o impossibiliten l'execució correcta de les funcions i tasques encarregades.
7. No comunicar amb prou antelació l'absència a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
8. No assistir a les formacions, reunions i actes institucionals convocats en horari laboral sense justificar aquesta absència.

Article 66.- Faltes greus

Es consideren faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes sense que hi hagi causa justificada i sempre que no es recuperi el mateix dia.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. Canviar, remoure o manipular pertinences alienes de qualsevol treballador/a de la institució, sense l'autorització deguda.
4. Accedir a arxius i informació, del suport que sigui, no vinculats al propi lloc de treball ni a les funcions assignades i que la institució hagi encarregat a un altre treballador/a, sense l'autorització deguda.
5. Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball, incloses les noves tecnologies.
6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, ja es presti treball en règim presencial o treball a distància.
7. La desobediència o indisciplina o l'incompliment de normativa interna o protocols implementats.
8. La falta de respecte i consideració als caps, companys, subordinats, familiars de qualsevol d'ells o a la pròpia institució , incloent-hi les realitzades mitjançant la utilització de qualsevol mitjà.
9. Les negligències i retards no justificats en l'execució de la feina quan causin un perjudici greu a la institució.
10. La reincidència en faltes lleus (exclosa la puntualitat), encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

Article 67.- Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Faltar més de dos dies en un mes sense causa justificada.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades.
3. El furt o robatori, tant a qualsevol treballador/a de la institució, dins o fora de l'horari de feina, com a la institució o a qualsevol persona dins dels locals de la institució.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva signatura, o qualsevol altre sistema organitzatiu de control de presència implantat.

5. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps, companys, subordinats, familiars de qualsevol d'ells o a la pròpia institució , incloent-hi les realitzades mitjançant la utilització de qualsevol mitjà.
6. Violar el secret de correspondència.
7. Apropiació indeguda de documents de caràcter confidencial de la institució o dels seus usuaris, donants, persones treballadores, voluntaris i/o socis que estiguin afectats per la normativa de protecció de dades de caràcter personal vigent en cada moment.
8. Revelar a altres persones dades rellevants i confidencials de la institució o dels seus usuaris, donants, voluntaris i/o socis, sense autorització de la persona interessada.
9. La falta contínua i habitual d'higiene personal que produeixi queixes justificades de les persones treballadores de la institució.
10. L'embriaguesa habitual i/o toxicomania que repercuteixi negativament en la feina.
11. Dedicar-se a feines habituals i continuades de la mateixa activitat de la institució que impliquin competència, excepte autorització.
12. Abandonar el lloc de treball, en llocs de responsabilitat, sense causa justificada, ja es presti treball en règim presencial o treball a distància.
13. L'assetjament sexual i l'assetjament moral.
14. No seguir protocols interns de Compliment Normatiu pel que fa referència a la no comunicació de maltractament de menors o altres situacions de risc amb persones.
15. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, quan hi hagi hagut sancions

Article 68.- Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar, si escau, en funció de la gravetat de la falta, són les següents:

1. Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de feina i sou d'un dia.
2. Per falta greu: suspensió de feina i sou de dos dies fins a quinze dies.
3. Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de setze dies fins a seixanta dies o rescissió del contracte de treball en el supòsit en què la falta sigui classificada en el seu grau màxim.

Article 69.- Prescripció de faltes

La facultat de la Institució per sancionar prescriurà:

- Les faltes lleus al cap de deu dies.
- Les faltes greus al cap de vint dies.
- Les faltes molt greus al cap de seixanta dies.

El terme de prescripció esmentat computarà a partir de la data en què la institució hagi tingut coneixement de la falta i, en tot cas, al cap de sis mesos des que es va cometre.

CAPÍTOL 10

FORMACIÓ

Article 70.- Dret a la formació

Totes les persones treballadores de la Institució tenen dret a l'accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora qualitativa dels serveis que presti a la institució, així com el dret de qualificació i promoció professional.

La Comissió de Formació de la Institució i el comitè d'empresa han de mantenir tres reunions a l'any:

1. Per poder tenir la visió del comitè d'empresa en el moment de fer la planificació del pla formatiu.
2. Per explicar la proposta de planificació feta.
3. Per fer el retorn de l'avaluació de la formació

Article 71- Import destinat a la formació

La Institució destinarà per a la formació de les persones treballadores un import equivalent a l'1% de la Massa Salarial Bruta Anual. Aquesta formació la impartirà la Institució amb l'objectiu de millorar la capacitat laboral i professional de les persones treballadores, per millorar les seves capacitats i habilitats pròpies del lloc de treball a desenvolupar i comptarà amb la participació del comitè d'empresa, que podrà:

- Tenir accés al pla de formació de la institució.
- Conèixer la planificació de les accions formatives i la justificació d'aquestes accions abans que es decideixin per poder manifestar la seva opinió.
- Conèixer la distribució de la quantitat utilitzada per a formació.
- Conèixer l'avaluació de la formació.

Article 72.- Hores de formació.

Les persones treballadores tindran dret a unes hores anuals de lliure disposició per a una formació que respongui a l'exigència de la millora qualitativa dels serveis que presti a la Institució, així com el dret de qualificació i promoció professional (ja sigui presencial i/o en línia síncrona) a gaudir sempre que coincideixi la formació amb la seva jornada de treball, havent d'efectuar la sol·licitud de formació corresponent i comptar amb la autorització de la persona seva Responsable.

Quantia d'hores de formació anuals en funció de l'antiguitat:

- Fins a 5 anys d'antiguitat 30 hores anuals de lliure disposició.
- De 5 anys fins a 15 anys d'antiguitat 35 hores anuals de lliure disposició.
- A partir de 15 anys d'antiguitat 40 hores anuals de lliure disposició.

En el cas que la sol·licitud fos denegada, es traslladarà igualment a l'Àrea de Desenvolupament de Persones i serà aquesta, prèvia intermediació entre la persona treballadora sol·licitant i la seva persona responsable, qui decidirà l'aprovació de l'esmentada sol·licitud.

Art. 73.- Beques de formació a iniciativa de les persones treballadores.

Totes les sol·licituds de formació, tant en concepte d'hores com de beques, s'han de fer arribar a l'Àrea de Desenvolupament de Persones.

Les sol·licituds han d'adjuntar el programa de l'activitat formativa que es vol fer.

En qualsevol cas, es diferencien tres nivells de formació permanent, pels quals les persones treballadores podran sol·licitar beca:

- Nivell A. Jornades, congressos, simposis, seminaris, tallers, escoles d'estiu i xerrades.
- Nivell B: cursos, postgraus i màsters.
- Nivell C: grau mitjà, grau superior, grau universitari.

1. Criteris per a la sol·licitud de beca.

Beques de nivell B: per poder-les demanar s'ha de tenir una antiguitat d'un any en plantilla de Càritas Diocesana de Barcelona

Beques de nivell C: per poder-les demanar s'ha de tenir una antiguitat de dos anys en plantilla de Càritas Diocesana. Es becaran un màxim de tres anys.

En tots els casos els estudis han de tenir com a objectiu desenvolupar i/o complementar la carrera professional dins de l'àmbit de treball de la Institució

2. Barems econòmics.

Totes les persones treballadores de la Institució, en funció de la disponibilitat pressupostària, tenen dret a formació.

- Activitats formatives inferiors o iguals a 210,92 euros. Es concedeix tot el cost.
- De la formació de nivell A, es concediran beques fins a 281,22 euros.
- De la formació de nivell B, es concediran beques de:
 - 50% el primer curs amb un màxim de 1.055 euros
 - 25% el segon curs amb un màxim de 1.055 euros
 - 10% el tercer curs amb un màxim de 1.055 euros
- De la formació de nivell C, es concediran beques de:
 - 50% el primer curs amb un màxim de 1.055 euros
 - 25% el segon curs amb un màxim de 1.055 euros
 - 10% el tercer curs amb un màxim de 1.055 euros

Excepcionalment, quan la Institució consideri que alguna persona treballadora requereixi formació pel seu encàrrec específic, inclosa en els nivells de formació B i C es podrà becar, a criteri de la Institució, el 100% de l'import de la formació.

Quan la formació sol·licitada per les persones treballadores suposi que la Institució hagi subvencionat un import total superior a 2.000 €, la persona treballadora assumirà, en el moment d'aprovació de la sol·licitud, un compromís de permanència a la Institució.

A aquest efecte, la persona treballadora haurà de signar i subscriure el corresponent document. En aquest document es consignarà, com a mínim el següent:

1. El compromís de permanència serà d'un màxim de 2 anys, que començarà a comptar un cop finalitzi la formació.
2. En cas del seu incompliment la persona treballadora haurà de retornar a la institució l'import subvencionat que hagi superat l'import dels 2.000 Euros en proporció al temps que falti fins els 2 anys de permanència.

En el cas de no haver finalitzat satisfactòriament qualsevol formació aprovada i subvencionada o marxar de la institució abans d'acabar aquesta formació, es tornarà el total import subvencionat.

En el cas de la formació a iniciativa de la Institució, aquesta no genera la devolució de l'import subvencionat ni el compromís de permanència.

CAPÍTOL 11

ALTRES DISPOSICIONS

Art. 74.- Comitè de Relacions Laborals

Amb l'objecte d'aconseguir més fluïdesa en les relacions entre la direcció de la institució i el comitè d'empresa, en el desenvolupament de les funcions que són competència de cadascú, de conformitat amb les lleis, s'estableix el Comitè de Relacions Laborals.

Aquest comitè està integrat per la direcció de l'entitat o persona en qui delegui, per un mínim de tres membres nomenats per la direcció de la institució i per un mínim de tres membres escollits per i entre els membres del comitè d'empresa. El comitè d'empresa pot decidir que formin part del Comitè de Relacions Laborals tots els seus membres. Les persones representants nomenats per la direcció de la Institució no poden superar el nombre de persones membres nomenades pel comitè d'empresa.

El Comitè de Relacions Laborals es reunirà amb la periodicitat que acordin les seves persones membres i, com a mínim, un cop al trimestre.

El Comitè de Relacions Laborals ha d'estar presidit per la Direcció de l'Entitat, o persona en qui delegui, i actua com a Secretariat una persona designada entre les persones membres del comitè.

Les funcions del Comitè de Relacions Laborals seran:

1. Comentar la informació que, de conformitat amb la normativa vigent, la Institució ha de traslladar al comitè d'empresa.
2. La presentació de suggeriments i propostes, per part del comitè d'empresa, en funció de la racionalització i organització del treball.
3. Les funcions que les parts puguin acordar.

Art. 75.- Pla d'igualtat i no discriminació per raó de gènere.

Les parts signatàries del present Conveni son coneixedores del que disposa la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes en la redacció donada pel Reial Decret llei 6/2019 de 1 de març, i per tant s'emplacen per fer les gestions corresponents per la actualització i planificació de les mesures adoptades al Pla d'Igualtat aprovat a la Institució i fer les gestions corresponents per eliminar qualsevol referència i actuació de discriminació per raó de gènere.

ANNEX 1: SALARI BASE

Per als anys 2021 i 2022 s'acorda un incentiu únic (6%), per un import igual per a tothom en actiu durant 2021 i 2022 i no consolidable.

TAULES SALARIALS 2023

SALARI BASE - (INCREMENT 2,75%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL HAY	SBM	SBA
COMANDAMENTS	13A	2.294,52 €	32.323,28 €
TÈCNIQUES/CS	12	1.961,64 €	27.662,96 €
SUP.TÈCNIC ADMINISTRA.	10	1.605,04 €	22.670,56 €
PERSONAL DE SUPORT	9	1.494,94 €	21.129,16 €
PERSONAL AUXILIAR	8	1.333,75 €	18.872,45 €

TAULES SALARIALS 2024

SALARI BASE - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL HAY	SBM	SBA
COMANDAMENTS	13A	2.351,88 €	33.126,32 €
TÈCNIQUES/CS	12	2.010,68 €	28.349,52 €
SUP.TÈCNIC ADMINISTRA.	10	1.645,16 €	23.232,24 €
PERSONAL DE SUPORT	9	1.532,31 €	21.652,34 €
PERSONAL AUXILIAR	8	1.367,09 €	19.339,26 €

TAULES SALARIALS 2025

SALARI BASE - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL HAY	SBM	SBA
COMANDAMENTS	13A	2.410,68 €	33.949,52 €
TÈCNIQUES/CS	12	2.060,95 €	29.053,30 €
SUP.TÈCNIC ADMINISTRA.	10	1.686,29 €	23.808,06 €
PERSONAL DE SUPORT	9	1.570,62 €	22.188,68 €
PERSONAL AUXILIAR	8	1.401,27 €	19.817,78 €

ANNEX 2: PLUS DE NIVELL

TAULES SALARIALS 2023

PLUS DE NIVELL - (INCREMENT 2,75%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	PN MENSUAL	PN ANUAL
COMANDAMENTS	15	664,91 €	9.308,74 €
	14	335,65 €	4.699,10 €
TÈCNIC/A	13-B	132,04 €	1.848,56 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	92,65 €	1.297,10 €

TAULES SALARIALS 2024

PLUS DE NIVELL - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	PN MENSUAL	PN ANUAL
COMANDAMENTS	15	681,53 €	9.541,42 €
	14	344,04 €	4.816,56 €
TÈCNIC/A	13-B	135,34 €	1.894,76 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	94,97 €	1.329,58 €

TAULES SALARIALS 2025

PLUS DE NIVELL - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	PN MENSUAL	PN ANUAL
COMANDAMENTS	15	698,57 €	9.779,98 €
	14	352,64 €	4.936,96 €
TÈCNIC/A	13-B	138,72 €	1.942,08 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	97,34 €	1.362,76 €

ANNEX 3: CICLE CONTINUAT

TAULES SALARIALS 2023

CICLE CONTINUAT - (INCREMENT 2,75%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	CC MENSUAL	CC ANUAL
COMANDAMENTS	14	184,11 €	2.577,54 €
	13A	160,62 €	2.248,68 €
TÈCNIC/A	13-B	146,56 €	2.051,84 €
	12	137,32 €	1.922,48 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	118,84 €	1.663,76 €
	10	112,35 €	1.572,90 €
PERSONAL DE SUPORT	9	104,65 €	1.465,10 €

TAULES SALARIALS 2024

CICLE CONTINUAT - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	CC MENSUAL	CC ANUAL
COMANDAMENTS	14	188,71 €	2.641,94 €
	13A	164,64 €	2.304,96 €
TÈCNIC/A	13-B	150,22 €	2.103,08 €
	12	140,75 €	1.970,50 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	121,81 €	1.705,34 €
	10	115,16 €	1.612,24 €
PERSONAL DE SUPORT	9	107,27 €	1.501,78 €

TAULES SALARIALS 2025

CICLE CONTINUAT - (INCREMENT 2,50%)

GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	CC MENSUAL	CC ANUAL
COMANDAMENTS	14	193,43 €	2.708,02 €
	13A	168,76 €	2.362,64 €
TÈCNIC/A	13-B	153,98 €	2.155,72 €
	12	144,27 €	2.019,78 €
SUPORT TÈCNIC ADMINISTRATIU	11	124,86 €	1.748,04 €
	10	118,04 €	1.652,56 €
PERSONAL DE SUPORT	9	109,95 €	1.539,30 €