

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2016 A 2020

CAPÍTOL 1

ÀMBITS I QÜESTIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit funcional

L'aplicació d'aquest conveni s'estén a les relacions laborals de tot el personal de Càritas Diocesana de Barcelona.

Article 2.- Àmbit territorial

Aquest conveni col·lectiu afecta 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 tots els treballadors i treballadores que presten els seus serveis, amb caràcter fix o temporal, a la institució Càritas Diocesana de Barcelona, durant tota la vigència del conveni.

No seran aplicables les disposicions contingudes en aquest al director/a, secretari/a general i administrador/a ni al personal amb 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 2020.

Els efectes econòmics es retrotrauran a l'1 de gener de 2016 en les condicions que s'estableixen en aquest conveni.

Article 5.- Denúncia i pròrroga del conveni

5.1 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.

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

5.3 En cas que les parts no ho denunciïn vàlidament, s'entendrà prorrogat automàticament per períodes anuals.

Article 6.- Garanties personals

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

Article 7.- Comissió Paritària

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

7.1 Composició

Els membres de la comissió seran escollits d'entre els membres de 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 un president i un secretari escollits per les parts. Tots amb dret a veu i només els vocals amb dret a vot.

Per acord de les parts, es podrà proposar l'assistència d'assessors.

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 el conveni col·lectiu, de conformitat amb 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 no s'arriba a acord al TLC, 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

1. 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 als majors de 45 anys, així com a les persones amb diversitat funcional, beneficiaris de prestacions d'atur, de nivell contributiu o assistencial, inscrits 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 dels treballadors i treballadores.

2. El Departament de Recursos Humans de la institució ha de donar a conèixer o notificar els contractes efectuats a la representació legal dels treballadors i 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 treballadores i treballadors, les parts firmants 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 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) Contracte en pràctiques. Aquest contracte té per objecte l'obtenció per part del/de la treballador/a de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats.

c) Contracte de formació i aprenentatge. Aquest contracte té per objecte la qualificació professional dels treballadors i el seu règim jurídic serà el regulat en l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Contracte eventual. El contracte de duració determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de dotze mesos, dins d'un període de 18 mesos a comptar a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

e) Contractes de substitució-interinatge

Aquest contracte s'aplicarà en aquells casos de substitució de treballadors amb reserva de lloc de treball i de conformitat amb els criteris següents:

1. Les baixes de qualsevol treballador/a per trobar-se en situació de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball per cura de menor (article 48. de l'Estatut dels Treballadors), i per excedència per cura d'un fill menor de tres anys, seran substituïdes des del primer dia, excepte en aquells casos en què per reorganització de tasques el cap immediat i el cap superior no ho considerin necessari, un cop hagin escoltat l'opinió del comitè d'empresa.

2. Les baixes de qualsevol treballador/a per trobar-se en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, malaltia professional o accident de treball, seran substituïdes si així ho determinen el cap immediat i el cap superior, un cop hagin escoltat l'opinió del comitè

d'empresa. De la decisió presa se n'ha d'informar el comitè d'empresa en un termini 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. 41 d'aquest conveni) seran substituïdes, si així ho determinen el cap immediat i el cap superior, un cop hagin escoltat l'opinió del comitè d'empresa. De la decisió presa se n'ha d'informar el comitè d'empresa en un termini de trenta dies a comptar des del la decisió.

4. 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 professionals específics 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 de:

Per al Grup de comandament, dos mesos.

Per al Grup de tècnics, un mes.

Per a la resta de grups professionals, quinze dies.

2. Durant el període de prova, el/la treballador/a ha de percebre la remuneració corresponent al grup professional en què es faci el seu ingrés a l'empresa.

3. Un cop acabat el període de prova, sense que es produeixi el desistiment d'alguna de les dues parts, el contracte produirà plens efectes i el/la treballador/a 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 el/la treballador/a ha prestat serveis per a la institució en període de prova es computarà a efectes d'antiguitat del treballador o treballadora a la institució.

Article 13.- Cessaments

1. Els treballadors 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 de quinze dies.

2. L'incompliment d'aquest preavís per part del treballador o la treballadora dona 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 el/la treballador/a avisa del seu cessament amb l'antelació esmentada, la institució queda obligada a liquidar en acabar aquest termini els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.

Per a la resta de conceptes està obligada en el moment habitual del pagament. L'incompliment per part de la institució d'aquesta obligació de liquidació comportarà el dret del treballador o la treballadora a ser indemnitzat/da amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini del preavís.

No tindrà dret a aquesta indemnització el treballador o treballadora que incompleixi el seu deure de preavisar per escrit del 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 dels treballadors, mitjançant grups professionals.

El/La professional al qual es refereix aquest conveni queda emmarcat en els grups professionals següents:

GRUPS PROFESSIONALS

COMANDAMENTS

TÈCNICS

SUPORT TECNICOADMINISTRATIU

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 directrius 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 del 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 col·laboradors (voluntaris i/o contractats).

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 col·laboradors (voluntaris i/o contractats) 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 col·laboradors, disposen de certa llibertat per planificar i organitzar les prioritats del seu equip.

3-. GRUP DE SUPORT TECNICADMINISTRATIU

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 tecnoadministratives vinculades a la seva especialitat professional, dins de procediments predefinitos 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 (voluntaris) 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 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

Tot el personal de la institució que tingui com a mínim un any d'antiguitat de prestació efectiva de treball en el lloc que ocupi i sempre que tingui 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 del comitè d'empresa, 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, mínim 24 hores abans, el resultat del procés de selecció.

Article 19.- Temporalitat de vacants

Els treballadors afectats per 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 treballadors.

La durada del canvi serà com a màxim de tres mesos, a excepció de substitucions per incapacitat temporal o maternitat/paternitat, que tindran la durada necessària fins a la reincorporació del treballador o la treballadora substituït.

Durant el període de canvi s'han de tenir en compte les condicions següents:

1. Si el canvi es produeix a un grup o nivell superior, el personal afectat 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, seguirà percebent tots els conceptes retributius reconeguts fins al moment.

Article 20.- Canvi de grup professional a petició del treballador o treballadora

Si el canvi es fa o té el seu origen per petició del treballador o la treballadora, li quedarà assignat el sou que correspongui a la 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 del treballador o treballadora 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. Aquest plus s'ha d'abonar proporcionalment a la jornada laboral i s'ha de percebre mentre el treballador desenvolupi les funcions corresponents a aquest nivell.

Article 24.- Plus vinculació

S'entén per plus vinculació el complement salarial no consolidable que remunera el grau d'identificació del treballador o treballadora amb la institució i que es meritara a criteri de la institució, si bé només s'hi podrà optar quan el treballador o treballadora hagi participat en totes les accions formatives assignades.

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 del treballador o 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 25.- Retribució contracte en pràctiques

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 el treballador o treballadora i, el segon any, la retribució serà del 90 % de tots els conceptes salarials establerts en aquest conveni per al grup al qual pertanyi el treballador o treballadora.

Article 26.- Reorganització del salari i plus ad personam

Els conceptes salarials indicats, salari base i plus de nivell aplicables a partir de l'1 de gener de 2018 substituiran la totalitat dels conceptes que el personal afectat per aquest conveni pugui tenir reconeguts a en el moment de l'aprovació, exclòs el plus de vinculació, pel seu caràcter transitori, segons el que estableix l'article 24 d'aquest conveni. Si la suma del salari base i el plus de nivell corresponent fos inferior a la totalitat del salari resultant el 2017 a cada treballador/a, la diferència, en aplicació de la garantia establerta a l'article 6 del conveni quedarà inclosa en un plus ad personam.

Els increments que es produeixin a partir de l'01/01/2019, tant en el salari de grup com en el plus de nivell, s'aplicaran a la totalitat del personal amb independència que tinguin o no reconegut el plus ad personam.

Article 27.- Adequació del salari

Per a l'exercici 2016, s'aplicarà un increment de l'1 % sobre el salari base i sobre el plus d'equivalència vigents a 31 de desembre de 2015.

Per a l'exercici 2017, s'aplicarà un increment de l'1 % sobre el salari base i sobre el plus d'equivalència vigents a 31 de desembre de 2016.

Per a l'exercici 2018, s'aplicaran els imports de salari base i plus de nivell establerts als annexos 1 i 2 d'aquest conveni.

Per a l'exercici 2019, els imports de salari base i plus de nivell establerts als annexos 1 i 2 d'aquest conveni s'actualitzaran amb un increment del 2 %.

Per a l'exercici 2020, els imports de salari base i plus de nivell resultants per a l'exercici 2019 s'actualitzaran amb un increment del 2 %.

Article 28.- Gratificacions extraordinàries.

1. Les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal consisteixen, cada una i per a tots els treballadors, 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.

2. S'estableix una gratificació extraordinària de setembre, per un import de 200 euros bruts per a tots els treballadors, que s'abonarà el 30 de setembre.

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

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

Article 29.- Desplaçaments, dietes i pernoctacions

1. Els treballadors percebran un 100 % de les despeses per desplaçaments, dietes i pernoctacions amb l'autorització prèvia del 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 als treballadors 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 del comandament immediat superior, els treballadors podran adequar el seu horari, dins dels termes següents:

1. Horari de matí: entrada entre 8 h i 9 h del matí i sortida entre 14 h i 15 h
2. Horari de tarda: entrada entre 15 h i 16 h i sortida entre 17.30 h i 18.30 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 tots els treballadors 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 amb els descansos establerts legalment.

La distribució de l'horari laboral la farà anualment la direcció de la institució, i s'incorporarà al calendari laboral de cada treballador i també es comunicarà al comitè d'empresa.

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.
2. En els centres en què hi hagi un dormitori habilitat a aquest efecte, les hores nocturnes es consideraran hores de descans, als efectes d'aquest descans mínim, ja que la presència del personal afectat no suposa que aquest personal no gaudeixi del descans. No obstant això, per determinar la jornada màxima es computaran com a hores diürnes.

Article 31.- Disponibilitat i feina fora d'horari

1.- Disponibilitat

La institució, quan tingui necessitat de cobrir algun esdeveniment especial, podrà obligar amb un màxim d'onze dies l'any (de dilluns a diumenge) qualsevol treballador/a a fer els canvis horaris necessaris que permetin la seva assistència a l'activitat prevista, i es compensarà amb un descans equivalent, inclosos els serveis que impliquin desplaçament fora del centre de treball i pernoctant fora del seu domicili, com a conseqüència de sortides amb persones ateses dels equipaments amb distribució irregular de la jornada.

Quan es produeixi el fet mencionat en l'apartat anterior, l'empresa tindrà l'obligació de comunicar al/a la treballador/a afectat/da el canvi d'horari previst amb quinze dies d'antelació.

Sense perjudici del que disposen els apartats anteriors, l'empresa podrà proposar un canvi d'horari de forma temporal i aquest canvi tan sols es podrà fer si hi ha acord.

2.- Feina fora d'horari.

1. Quan les necessitats del servei i de la institució impliquin la realització de tasques pròpies de la professió fora de l'horari laboral del treballador/a, aquestes hores es compensaran amb hores de descans, i es gaudiran en el termini dels trenta dies següents.

2. Quan les necessitats del servei impliquin la realització d'una reunió o feina en dissabte, diumenge i festius, aquestes hores efectivament utilitzades es compensaran amb hores de descans. Cada hora de feina serà compensada amb una hora i mitja de descans que es gaudirà en el termini dels trenta dies següents. Aquesta compensació no serà aplicable en els casos de treballadors en serveis d'atenció especial.

3. El temps invertit per a l'assistència a tasques pròpies de la professió, fora de les hores de treball, es considerarà temps de treball efectiu.

Article 32.- Hores extraordinàries

Cap treballador/a de la institució farà hores extraordinàries. En els casos excepcionals en què, per necessitats de la institució, qualsevol treballador/a faci més hores de les estipulades a la seva jornada laboral, aquestes seran compensades amb hores de descans, pactades amb la direcció de la institució.

Article 33.- Jornada intensiva

Durant els períodes d'estiu, Nadal i Setmana Santa es gaudirà de jornada intensiva, que implica que els treballadors 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 RRHH es comunicaran oportunament els períodes a principis d'any, si bé la jornada intensiva d'estiu 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 el/la cap de l'àrea qui valorarà el mes d'octubre de l'any en curs la viabilitat de la jornada intensiva de Nadal dels treballadors de la seva àrea. Si hi ha algun treballador 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 el/la responsable immediat/a.

En el cas dels treballadors del 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 tram que va de l'1 al 14 de juny o del 15 al 30 de setembre. El període concret de jornada intensiva s'acordarà entre el cap immediat i el/la treballador/a.

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

Article 34.- Descans i dies festius

Els treballadors amb jornada de caràcter general gaudiran de dos dies de descans, en caps de setmana.

A més de les preceptives festes oficials, els treballadors tindran dret a:

1. Els dies 24 i 31 de desembre tot el personal acabarà 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 tot el personal.

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. Tot el personal, 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.

Els treballadors 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 35.- 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.

En cas que el treballador 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, els treballadors han de comunicar abans del 31 de març de cada any el període de vacances al seu responsable, que un cop doni la seva conformitat ho ha de notificar al Departament de Recursos Humans perquè es registri.

En els centres que tanquin durant el període de vacances, el personal afectat gaudirà 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 36.- Permisos retribuïts

Tot el personal, 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 naturals per mort de cònjuge o parella estable, fills, pares i mares del cònjuge o parella estable.
- 3 dies naturals per mort d'avis, nets i germans.
- 2 dies naturals per mort de fills polítics i germans polítics.
- 2 dies naturals per malaltia greu de tots els supòsits anteriors, a excepció de la malaltia de fills polítics i germans polítics.
- 2 dies per hospitalització fins al 2n de consanguinitat o afinitat.
- 2 dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització, que necessiti repòs domiciliari fins al 2n de consanguinitat o afinitat
- Els permisos s'ampliaran a 5 dies naturals si fa falta desplaçament fora de la província, a excepció de la malaltia de fills polítics i germans polítics.
- 1 dia natural 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.

Article 37.- Dies de lliure disposició i borsa d'hores recuperable.

1.- Dies de lliure disposició.

Tots els treballadors de la institució tenen dret a sis dies de lliure disposició amb l'autorització prèvia del cap. Aquests dies no es poden acumular al període de vacances.

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, tots els treballadors 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.

El/La treballador/a que vulgui exercir el dret d'aquestes hores recuperables no podrà fer menys de dues hores ni superar les 4 hores.

Tant per gaudir dels dies de lliure disposició per a la borsa d'hores recuperable, el/la treballador/a ha d'avisar amb antelació.

Article 38.- Permisos sense sou anual

Tots els treballadors 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 del seu 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 de familiar, l'antiguitat mínima requerida per demanar el permís esmentat serà de sis mesos.

Article 39.- Visites al metge

Si el/la treballador/a 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. El/La treballador/a ha de justificar documentalment l'atenció mèdica rebuda.

Article 40.- 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 41.- Excedències

1. Excedència voluntària. Tot el personal que acrediti 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. Tot el personal, home o dona, té 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 el/la treballador/a 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 IT per 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. Tot el personal, home o dona, té 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, el/la treballador/a 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 42.- Dret de participació i representació

Els treballadors 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, tots els treballadors 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 43.- Drets sindicals dels treballadors

1. Els treballadors afiliats 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. El/La treballador/a afiliat a un sindicat pot 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. Els treballadors 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 44.- 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 als treballadors per difondre els avisos que puguin interessar el sindicat i els treballadors en general.

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

2. Els delegats de les seccions sindicals tenen les funcions següents:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen, així com als seus afiliats 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 del personal.
- e) Ser escoltats per la institució, abans que adopti mesures de caràcter col·lectiu que afectin tant els afiliats al seu sindicat com als treballadors en general.
- f) Ser informats en matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació i trasllat de treballadors de caràcter col·lectiu.

Article 45.- 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 46.- Comitè d'empresa

El comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors en la institució, per a la defensa dels seus interessos.

Article 47.- 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 per als treballadors a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.
2. Rebre la còpia bàsica dels contractes realitzats per la institució, bàsica 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 tempo, 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 dels treballadors 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 els seus representants 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 48.- 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 dels seus membres.
2. Els 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 els seus treballadors 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 assenyali 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 49.- Garanties dels membres del comitè d'empresa.

Els membres del comitè d'empresa, com a representants legals dels treballadors, 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 per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

c) No ser acomiadat ni sancionat 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 del treballador o la 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 50.- Local

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

Article 51.- Facultats complementàries dels representants dels treballadors i treballadores

a) Els representants legals dels treballadors poden acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals a favor d'un o més membres del comitè, delegats de personal i delegats 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) Els representants sindicals i membres del comitè d'empresa que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació com a treballadors 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 negociadors, si la negociació afecta la institució.

c) El/La treballador/a ha de comunicar l'absència a la institució amb una antelació mínima de 24 hores, i el mateix treballador o treballadora ha d'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, els membres de comitès o els delegats de personal 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 52.- Dret de reunió

1. Les assemblees de treballadors

1.1 Els treballadors 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 els treballadors 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 53.- 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 dels treballadors, serà necessari per validar-los el vot lliure, personal, directe i secret de la majoria simple dels treballadors.

CAPÍTOL 8

MILLORES SOCIALS

Article 54.- Baixes per malaltia

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

Article 55.- Prestacions per mort i invalidesa

1.- Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix la mort del treballador o 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 pel treballador/a. Si no hi ha aquesta designació, per l'ordre que s'indica a continuació: al cònjuge o parella, descendents o ascendents del treballador/a. 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 dels treballadors per la qual es cobreixin les situacions esmentades.

Article 56.- Assistència jurídica

La institució garanteix l'assistència jurídica (entesa com l'assessorament i la defensa jurídica) a tot el personal que en la seva relació cap als usuaris o tercers persones alienes a la institució la pugui necessitar com a conseqüència de conflictes derivats de la seva tasca diària.

Article 57.- Assegurança per responsabilitat civil

1. S'ha de contractar una assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils de tot el personal 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 58.- Préstecs i bestretes

1. El personal de la institució té dret a demanar un préstec fins a un màxim de tres mensualitats del 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. El personal 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 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.

3. 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. El personal de plantilla té dret a demanar una bestreta de les pagues extraordinàries corresponents a l'any natural.

Article 59.- Fons social

Es constitueix un fons de 6.600 € anuals.

Aquest fons té com a finalitat cobrir les despeses personals que tinguin els treballadors i que no estiguin cobertes totalment o parcialment per la Seguretat Social, com pot ser òptica, pròtesis, etc.

Una comissió formada per les dues parts ha de fixar els criteris per al repartiment del fons i donar-los a conèixer públicament entre la plantilla. Aquesta comissió ha de recollir les demandes i comprovants d'aquestes demandes durant tot l'any natural i fins al 31 del mes de gener següent. Les demandes es podran fer arribar personalment, per una tercera persona o per correu. S'han de pagar totalment, sempre que ho permeti la quantitat del fons. Si les demandes superen la dotació del fons, aquest s'ha de repartir de forma proporcional entre totes les demandes.

Si les demandes no superen íntegrament la quantitat del fons, el que quedi s'ha d'afegir a la dotació de l'any següent.

Article 60.- Altres millores socials

1. Es fixa una subvenció de 253,82 euros mensuals per als treballadors pares 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 el/la treballador/a 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. El/La treballador/a 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 percebre el/la treballador/a 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 el/la treballador/a 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 disminució.

CAPÍTOL 9

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 61.- 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.

Per a la imposició de la sanció per faltes molt greus cal la tramitació d'un expedient disciplinari previ. El/La treballador/a té deu dies naturals per presentar el plec de descàrrecs a partir de la comunicació de l'inici de l'expedient disciplinari.

En qualsevol cas, la institució ha d'informar els representants legals dels treballadors, alhora que 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 62.- 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 i diligència degudes.
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 dels altres treballadors, es pot considerar falta greu.
5. No cursar quan correspongui l'informe de baixa per incapacitat temporal.
6. No comunicar a la institució els canvis de residència o domicili.
7. 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.
8. No comunicar amb prou antelació una falta a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

Article 63.- 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. Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva signatura, o qualsevol altre sistema organitzatiu de control de presència implantat.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. Canviar, remoure o manipular pertinences alienes de qualsevol treballador/a de la institució, sense l'autorització deguda.
5. 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.
6. Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball, incloses les noves tecnologies.

7. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
8. La desobediència o falta greu de respecte en matèria de treball.
9. Les negligències i retards no justificats en l'execució de la feina quan causin 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 64.- 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. La negligència o el retard no justificats en l'execució de qualsevol feina quan causin un perjudici greu a la institució.
5. Violar el secret de correspondència.
6. Apropiació indeguda de documents de caràcter confidencial de la institució o dels seus usuaris, donants, voluntaris i/o socis que estiguin afectats per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
7. 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.
8. La falta contínua i habitual d'higiene personal que produeixi queixes justificades dels treballadors de la institució.
9. L'embriaguesa habitual i/o toxicomania que repercuteixi negativament en la feina.
10. Dedicar-se a feines habituals i continuades de la mateixa activitat de la institució que impliquin competència, excepte autorització.
11. L'abús d'autoritat.
12. Abandonar el lloc de treball, en llocs de responsabilitat, sense causa justificada.
13. L'assetjament sexual i l'assetjament moral.

Article 65.- Sancions

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

- Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de feina i sou d'un dia.
- Per falta greu: suspensió de feina i sou de dos dies fins a quinze dies.
- 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 66.- 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 67.- Dret a la formació

El personal de Càritas té 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 68- Import destinat a la formació

La institució destinarà per a la formació dels seus treballadors un import equivalent a l'1% de la massa salarial anual. Aquesta formació la impartirà la institució amb l'objectiu de millorar la capacitat laboral i professional dels treballadors, 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 69.- Hores de formació

- Els treballadors tenen dret a trenta hores de lliure disposició per a la seva formació dins de la jornada anual, i han d'efectuar la sol·licitud de formació corresponent.

Article 70.- Beques de formació a iniciativa del treballador o la treballadora

Totes les sol·licituds de formació, tant en concepte d'hores com de beques, s'han de fer arribar a Recursos Humans. 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 els treballadors podran sol·licitar beca:

- Nivell A: jornades, congressos, simposis, seminaris, tallers, escoles d'estiu i xerrades.
- Nivell B: cursos, postgraus i màsters.
- Nivell C: títols universitaris.

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 de Barcelona. S'han d'adreçar a les persones que no tenen cap titulació del nivell que demanen. Els estudis han de tenir com a objectiu desenvolupar una carrera professional dins de l'àmbit de treball de la institució. Es becaran un màxim de tres anys. Els beneficiaris d'aquestes beques han de signar un compromís de permanència en la institució no inferior a dos anys, en cas de no complir-lo, el treballador/a ha de tornar els diners.

2.- Barems econòmics

Tots els treballadors de Càritas Diocesana de Barcelona 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 del nivell A, es concediran beques fins a 281,22 euros.

De la formació del nivell B, es concediran beques del:

- 50 % el primer any de formació.
- 25 % el segon any de formació.
- 10 % el tercer any de formació.

Es fixa un màxim de 1.055 euros.

De la formació del nivell C, es concediran beques del:

- 50 % el primer any de formació.
- 25 % el segon any de formació.
- 10 % el tercer any de formació.

Es fixa un màxim de 1.055 euros.

3.- S'ha d'aplicar la normativa vigent en cada moment pel que fa a la cotització i tributació dels imports anteriors concedits en concepte de beques i formació.

CAPÍTOL 11

ALTRES DISPOSICIONS

Art. 71.- 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 pot decidir que formin part del Comitè de Relacions Laborals tots els seus membres i els representants nomenats per la direcció de la institució no poden superar el nombre de membres del comitè d'empresa.

El Comitè de Relacions Laborals es reunirà amb la periodicitat que acordin els seus 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 de secretari una persona designada entre els membres del comitè.

Les funcions del Comitè de Relacions Laborals són:

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. 72.- Pla d'igualtat

Amb l'objectiu de prevenir i eliminar les situacions de desigualtat entre homes i dones que puguin donar-se en la institució, aquesta es compromet a l'elaboració d'un pla d'igualtat.

ANNEX 1: TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2018

SALARI BASE

| GRUP PROFESSIONAL | | SBM | SBA |
|-------------------|-----------------------------|----------|-----------|
| A | Comandament | 2.146,40 | 30.249,60 |
| B | Tècnic | 1.835,00 | 25.890,06 |
| C | Suport tecnicoadministratiu | 1.501,42 | 21.219,87 |
| D | Personal de suport | 1.398,43 | 19.778,04 |
| E | Personal auxiliar | 1.247,64 | 17.667,00 |

TAULES SALARIALS 2019

SALARI BASE

| GRUP PROFESSIONAL | | SBM | SBA |
|-------------------|-----------------------------|----------|-----------|
| A | Comandament | 2.189,33 | 30.850,59 |
| B | Tècnic | 1.871,70 | 26.403,86 |
| C | Suport tecnicoadministratiu | 1.531,45 | 21.640,27 |
| D | Personal de suport | 1.426,40 | 20.169,60 |
| E | Personal auxiliar | 1.272,60 | 18.016,34 |

TAULES SALARIALS 2020

SALARI BASE

| GRUP PROFESSIONAL | | SBM | SBA |
|-------------------|-----------------------------|----------|-----------|
| A | Comandament | 2.233,11 | 31.463,60 |
| B | Tècnic | 1.909,14 | 26.927,94 |
| C | Suport tecnicoadministratiu | 1.562,08 | 22.069,08 |
| D | Personal de suport | 1.454,93 | 20.568,99 |
| E | Personal auxiliar | 1.298,05 | 18.372,67 |

ANNEX 2: PLUS DE NIVELL

TAULES SALARIALS 2018

PLUS DE NIVELL

| GRUP PROFESSIONAL | NIVELL | PN MENSUAL | PN ANUAL |
|---------------------------|--------|------------|----------|
| Comandament | 15 | 621,98 | 8.707,72 |
| | 14 | 313,99 | 4.395,86 |
| Tècnic | 13-B | 123,52 | 1.729,28 |
| Suport tecnoadministratiu | 11 | 86,67 | 1.213,38 |

TAULES SALARIALS 2019

PLUS DE NIVELL

| GRUP PROFESSIONAL | NIVELL | PN MENSUAL | PN ANUAL |
|---------------------------|--------|------------|----------|
| Comandament | 15 | 634,42 | 8.881,88 |
| | 14 | 320,27 | 4.483,78 |
| Tècnic | 13-B | 125,99 | 1.763,88 |
| Suport tecnoadministratiu | 11 | 88,40 | 1.237,6 |

TAULES SALARIALS 2020

PLUS DE NIVELL

| GRUP PROFESSIONAL | NIVELL | PN MENSUAL | PN ANUAL |
|---------------------------|--------|------------|----------|
| Comandament | 15 | 647,11 | 9.059,54 |
| | 14 | 326,67 | 4.573,38 |
| Tècnic | 13-B | 128,51 | 1.799,14 |
| Suport tecnoadministratiu | 11 | 90,17 | 1.262,38 |