

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/1184/2016, de 4 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para los centros de desarrollo infantil y atención precoz de Cataluña (código de convenio núm. 79002585012007).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para los centros de desarrollo infantil y atención precoz de Catalunya, suscrito, en fecha 18 de febrero de 2016, por la parte empresarial por los representantes de la Unió Catalana de Centres de Desenvolupament Infantil i Atenció Precoç (UCCAP), y por los de l'Associació Empresarial d'Economia Social, DINCAT, y por la parte social por los representantes de FSC-CCOO y FETE-UGT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 86/2016, de 13 de enero, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de mayo de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes

II Convenio colectivo de trabajo de ámbito de Cataluña para los centros de desarrollo infantil i atención precoz

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1

CVE-DOGC-B-16127068-2016

Ámbito territorial

El convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

Este convenio será de aplicación a los centros de desarrollo infantil y atención precoz concertados o conveniados para formar parte de la red básica de Servicios Sociales de Atención Precoz de Responsabilidad Pública del Departament de Treball Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya regulados por el Decreto 45/2014 de 1 de abril, de modificación del Decreto 261/2003, de 21 de octubre regulador de los servicios de atención precoz.

Artículo 3

Ámbito personal

Será aplicable al personal en régimen de contrato de trabajo de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional previsto en el presente convenio. El presente convenio, también, será de aplicación a las diferentes líneas de trabajo u otras estructuras orgánicas organizativas de división del trabajo de las empresas cuando gestionen el ámbito funcional de este convenio.

Artículo 4

Ámbito temporal

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

El periodo de vigencia de este convenio será hasta el día 31 de diciembre del año 2017, fecha en la cual, si no hubiera sido denunciado previamente, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiera sido objeto de denuncia por cualquier de las partes, con la antelación de un mes a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente y hasta la firma del siguiente.

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

Artículo 5

Registro

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

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7

Compensaciones y garantías

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

Artículo 8

Supletoriedad

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

Artículo 9

Comisión paritaria

1. La Comisión paritaria es el órgano de interpretación, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.

2. Esta comisión paritaria está integrada por 2 miembros de cada una de las organizaciones sindicales FETE-UGT, FSC-CCOO y 2 miembros de cada una de las organizaciones empresariales Asociación Empresarial de Economía Social DINCAT y la Unión Catalana de Centros de Desarrollo Infantil y Atención Precoz (UCCAP), en función de su representatividad.

3. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.

4. Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:

a. Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.

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

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado

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

e) El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales reguladas en el Estatuto de los trabajadores.

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

5. Domicilio

a. La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Pere Verges nº1. 7a de Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, con el acuerdo previo de esta

b. También los trabajadores/as y las empresas o entidades interesadas pueden dirigir sus comunicaciones al domicilio arriba mencionado.

6 Remisión de cuestiones a la Comisión

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

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

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

7. Acuerdos

a. Los acuerdos se tienen que tomar en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requiere por la aprobación de acuerdos el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones.

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

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

10. Las discrepancias que puedan surgir en el sí de la Comisión paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o, si procede arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

Artículo 10

Organización del trabajo

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

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

La movilidad funcional en estos servicios constituye un derecho consustancial a su potestad de organización, en el marco del aprovechamiento de los recursos humanos, con el objetivo de un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con el Departamento de Bienestar Social y Familia, o el organismo público que asuma esta responsabilidad. Por este motivo, la movilidad funcional se tiene que aplicar sin ninguna más limitación que las exigidas en el Estatuto de los trabajadores y el resto de la legislación vigente.

Artículo 11

Movilidad funcional

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

2. Cuando la movilidad se produzca a un puesto de trabajo de mejor retribución se abonará conforme a este último desde el primer día que ocupe su puesto de trabajo.

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

4. A los trabajador/es si realizan tareas propias de grupos superiores se tendrán que aplicar las retribuciones previstas para las otras categorías superiores.

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

Artículo 12

Traslados, Movilidad geográfica.

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

Artículo 13

Movilidad geográfica de la víctima de violencia de género

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la cual vendía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa o entidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros y/o servicios. En tal supuesto, la empresa o entidad estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en este momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

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

Capítulo 2

Clasificación profesional

Artículo 14

Clasificación

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

Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes grupos profesionales.

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

CVE-DOGC-B-16127068-2016

F	Servicios Generales	Servicios de limpieza, mantenimiento y tareas auxiliares generales.
---	---------------------	---

Artículo 15

Funciones

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

Las funciones de cada uno de los grupos son las que se relacionan al anterior artículo de este convenio.

Artículo 16

Contratación

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

Artículo 17

Contrato de interinidad

El personal interino es el contratado para sustituir al personal de la empresa durante su ausencia. Se debe especificar en el contrato el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

Artículo 18

Contrato eventual

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

En caso de que el contrato eventual sea rescindido al finalizar su duración, no se puede admitir ningún otro trabajador eventual para ocupar el mismo lugar hasta que transcurran 6 meses. Para la aplicación de los contratos temporales, la Empresa cumplirá con lo establecido en los artículos 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19

Contrato en prácticas

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

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

CVE-DOGC-B-16127068-2016

5. El personal contratado en prácticas se añadirá al personal contratado y por tanto no computará a efectos de las ratios de temporalidad acordadas en el presente Convenio.

6 El período de prueba será

De un mes para los contratos celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de un título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2

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

Artículo 20

Contrato de relevo

Se pueden hacer contratos de relevo según la legislación vigente.

Artículo 21

Limitación de la contratación temporal

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

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

Artículo 22

Reserva de plazas para personas con discapacidad

En materia de contratación se estará siempre a lo dispuesto en la Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 23

Estabilidad de las plantillas

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, después del plazo determinante en el contrato, continuarán desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 24

Períodos de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, salvo pacto en contrario, se someterá a un período de prueba que se formalizará por escrito y no podrá exceder de lo que indica la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo A: Seis meses

Personal comprendido en el grupo B: Seis meses

Personal comprendido en el grupo C: Un mes

Personal comprendido en el grupo D: Quince días

Personal comprendido en el grupo E: Quince días

Personal comprendido en el grupo F: Quince días

Durante el período de prueba, las partes podrán rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios devengados durante el período de trabajo, así como la

CVE-DOGC-B-16127068-2016

liquidación de las partes proporcionales de las pagas extras y de vacaciones, en su caso.

Todos los contratos deben estar sometidos a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 25

Cese voluntario

Del trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, excepto el que lo haga en periodo de prueba, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta por escrito, cumpliendo los requisitos de preaviso:

Personal comprendido en el grupo A: Dos meses.

Personal comprendido en el grupo B: Dos meses.

Personal comprendido en el grupo C: Un mes.

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

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

Artículo 26

Derecho de subrogación

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

En estos supuestos, el nuevo prestador está obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores.

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

La empresa que cese en la prestación del servicio deberá informar a los trabajadores de la subrogación y de la razón social del nuevo titular.

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

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

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

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

Si el centro de trabajo prestara sus servicios trabajadores con contrato fijo discontinuo, los cuatro meses a que

CVE-DOGC-B-16127068-2016

se refiere el apartado anterior, serán los inmediatamente anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos.

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

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

Número de trabajadores o socios de la cooperativa en plantilla con identificación del tipo de contrato.

Lista de trabajadores con contrato temporal y modalidades de contrato durante el último año, y en situación de incapacidad temporal, excedencia o invalidez provisional.

Pactos existentes propios y subrogados.

Jornada y horario de trabajo pactado con cada trabajador o socio de la cooperativa, así como cualquier modificación efectuada en los seis últimos meses, con la justificación de la misma.

Salarios pactados superiores al Convenio, y justificación de cualquier modificación efectuada en los últimos cuatro meses.

Calendario de vacaciones.

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social. El documento debe acompañarse con:

Libro de visitas del centro.

Hojas de salarios de los últimos cuatro meses.

Recibo de liquidación de partes proporcionales.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de los últimos cuatro meses.

De cada trabajador temporal que se traspase se facilitará, junto con el contrato temporal vigente y sus prórrogas, el anterior contrato temporal, si los había, así como las liquidaciones y altas y bajas en la Seguridad Social entre contratos.

La subrogación no se producirá en caso de que la empresa saliente incumpla manifiestamente lo establecido en los párrafos anteriores. En tal caso, los trabajadores permanecerán en la empresa saliente.

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

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

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

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

Tanto la empresa entrante como la saliente, deberán comunicar a la representación legal de los trabajadores, la ejecución de la subrogación en el momento que tengan conocimiento.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Artículo 27

Retribuciones

Los salarios a percibir a partir de la entrada en vigor del presente Convenio hasta el 31 de diciembre del año 2017, por el personal que realice jornada completa, serán los que se establecen en las tablas salariales anexas. En caso de contrato a tiempo parcial los trabajadores percibirán sus salarios proporcionalmente a los establecidos para la jornada total.

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

A la entrada en vigor del presente convenio, la masa salarial de los trabajadores, actualmente en activo, estará constituida por el conjunto de percepciones a las que se tenga derecho en este momento, incrementado con la parte proporcional del trienio en curso, hasta alcanzar un máximo de tres.

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

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

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

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

Retribuciones básicas

Salario base: Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijada en función del grupo profesional al que pertenece. Su cuantía es la especificada en la tabla salarial.

Complemento de Dirección y/o Gestión del CDIAP: Se establece con el fin de remunerar aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo con responsabilidad de dirección de CDIAP mientras realicen esta función.

Complemento de Coordinación técnica del centro: complemento para los profesionales de atención terapéutica con responsabilidad de coordinación técnica del centro, mientras realice esta función.

Estructura de la carrera profesional

Salarios del grupo B

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

La retribución para cada nivel la compondrán una percepción fija de 27.062'00 € anuales, común para todos los niveles, más un complemento específico para cada nivel. El total se distribuirá en 14 pagas mensuales. (En el anexo II se concretan los importes de estos complementos).

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

Salarios de los grupos C, D, E y F

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

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

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

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

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

Artículo 28

Pagas extraordinarias

Se establecen también dos pagas extraordinarias, por el importe del salario convenio y demás complementos (cargo, carrera profesional, etc ...) en base a treinta días del mismo, que se harán efectivas los días 30 de junio y 22 de diciembre. De mutuo acuerdo, la empresa y los trabajadores/as o sus representantes legales a petición del trabajador/a y con su consentimiento, podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales, de cualquiera de las dos pagas extraordinarias. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el período de los doce meses anteriores a cada paga. Estos efectos se entiende que las pagas se computan, la de junio al 1 de julio del año anterior al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Capítulo 4

Jornadas, horarios, y vacaciones

Artículo 29

Jornada de trabajo

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

Artículo 30

Vacaciones

Las vacaciones se fijan en treinta días naturales en el período de verano, y serán disfrutadas en las fechas negociadas individualmente entre empresa y trabajador/a. El personal que no haya cumplido un año de contrato cuando llegue el momento de disfrutar las vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o suspensión por riesgo durante el embarazo, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

Artículo 31

Horas de libre disposición

CVE-DOGC-B-16127068-2016

Los trabajadores a jornada completa a los que sea de aplicación el presente convenio, podrán disfrutar durante el año y dentro de su jornada anual, de 67,5 horas con carácter de permiso retribuido no recuperable, sin necesidad de justificación.

Para los trabajadores que realicen jornada parcial, el número de horas de libre disposición será proporcional a su duración en relación a la jornada completa. Para los trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año, las horas de libre disposición serán proporcionales al tiempo que lleven en la empresa y en la jornada laboral.

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

Artículo 32

Reciclaje y formación

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán realizar cursos de reciclaje adecuados a su especialidad y dentro de su jornada laboral, y hasta un máximo de 40 horas/año, a propuesta de la empresa, a propuesta del trabajador o de común acuerdo.

La formación deberá ser impartida por una Universidad pública o Universidad privada homologada por el Departamento de Trabajo, Asuntos sociales y Familias, Departamento de Educación, Departamento de Salud, la Asociación Catalana de Atención Precoz (ACAP), Unión Catalana de Centros de Desarrollo Infantil y de Atención Precoz (UCCAP), Asociación empresarial de Economía Social DINCAT o los sindicatos firmantes de este convenio.

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

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

Artículo 33

Reducciones de jornada

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de una reducción de jornada en los siguientes supuestos:

- a. Reducción de jornada por cuidado de un hijo menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.
- b. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continúa y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- c. Reducción de jornada por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, entre una octava parte de la jornada como mínimo y la mitad como máximo, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del apartados anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo 5

Maternidad, paternidad, excedencias y permisos

Artículo 34

Suspensión del contrato por maternidad, adopción y/o acogimiento.

- a. El permiso por maternidad se estará a lo que establece la ley vigente. Este permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor adoptado o acogido y, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.
- b. En el caso de maternidad el permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que quede de permiso.
- c. En caso de que ambos progenitores trabajen, en los supuestos de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el permiso se puede distribuir a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, su suma no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.
- d. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de estos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.
- e. En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el permiso se puede iniciar hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- f. En el caso de adopción o acogimiento familiar simple o preadoptivo, el período de suspensión por maternidad/paternidad computa, a elección del trabajador/a, a partir de la sentencia judicial o resolución administrativa, o desde la llegada del menor en el hogar.
- g. El progenitor que disfruta del permiso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este permiso.
- h. El progenitor de una familia monoparental, si tiene la guarda legal exclusiva del hijo o la hija, también puede disfrutar de este permiso a continuación del de maternidad.

Artículo 35

Suspensión del contrato por maternidad

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

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el período de descanso regulado en el apartado a. del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización de la licencia por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato que se refiere este apartado, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 36

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

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

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

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

Los/las trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Artículo 37

Lactancia

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

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

Artículo 38

Permiso retribuido para atender niños prematuros

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

Artículo 39

Permiso retribuido

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

1. Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y dos días hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por estos conceptos

CVE-DOGC-B-16127068-2016

el trabajador necesite trasladarse a más de 200 km. o 4 horas de desplazamiento, desde su lugar de trabajo, el permiso será de cinco y cuatro días respectivamente.

2. Un día por boda o formalización de vida en común de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Quince días por matrimonio, inicio de vida en común o pareja de hecho convenientemente documentado.
4. Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico, debidamente acreditado.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 40

Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria se concederá al trabajador/a mediante una petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa o entidad y no hayan disfrutado de excedencia voluntaria durante los 4 años anteriores.
2. La excedencia voluntaria se concederá por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, salvo pacto entre la empresa o entidad y el trabajador en otro sentido.
3. El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar a su grupo que haya o se produzcan en la empresa. Durante este tiempo no se computa la antigüedad. El trabajador, deberá solicitar por escrito con un mes de antelación, su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 41

Excedencia forzosa

1. Se tendrá derecho a excedencia forzosa como consecuencia de la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. El trabajador deberá preavisar a la empresa o entidad por escrito con una antelación de un mes.
3. Desaparecida la causa que motiva la excedencia, el trabajador tiene 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo, causará baja definitiva.
4. Los trabajadores que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo a la fecha de notificación de finalización de este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.
5. La excedencia forzosa será concedida automáticamente, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.
6. Se garantiza a todos los trabajadores/as la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad, mientras disfruten de esta excedencia

Artículo 42

Excedencia por cuidado de menores

CVE-DOGC-B-16127068-2016

1. El trabajador/a tendrá derecho, previa solicitud, a disfrutar de excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.
 2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a aplicar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- El trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por la entidad. Los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo todo el tiempo que dure la excedencia.
3. El trabajador / a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, durante todo el tiempo que dure la excedencia.

Artículo 43

Excedencia por cuidado de un familiar

1. El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.
2. La duración máxima para esta causa de excedencia será de tres años, sin que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.
3. Previo acuerdo entre las partes se podrá ampliar la duración de esta excedencia. En este caso deberá solicitarse, siempre por escrito, con una antelación de, al menos, diez días a la fecha prevista inicialmente para la incorporación, debiendo recibir contestación escrita por parte de la empresa y/o entidad en el plazo de los cinco días siguientes.
4. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente. Este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.
5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de la que deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
6. El trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante todo el tiempo que dure la excedencia.

Capítulo 7

Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 44

Dietas

Se abonarán los gastos de locomoción del empleado o trabajador que se desplace fuera del centro de trabajo, para realizar su trabajo en un lugar diferente, en las siguientes condiciones e importes:

- a. Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
- b. En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,19 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.
- c. El trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad máxima de 9 € diarios por dietas en caso de

CVE-DOGC-B-16127068-2016

desplazamiento de su lugar de trabajo habitual por gastos en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia.

Capítulo 8

Faltas y sanciones

Artículo 45

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según la importancia, en:

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

Artículo 46

Faltas leves

Son faltas leves:

- a. De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días naturales.
- b. Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, salvo que se demuestre que es imposible de hacerlo.
- c. Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.
- d. Faltar al trabajo durante dos días en un periodo de treinta días naturales sin causa justificada.

Artículo 47

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de treinta días naturales. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, basta con tres faltas de puntualidad en el período indicado que la falta sea muy grave.
- b. Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta cuando por razón del puesto de trabajo que el trabajador ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención a las personas atendidas o a sus compañeros del servicio.
- c. La reiteración o reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada.

Artículo 48

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas.

CVE-DOGC-B-16127068-2016

- b. La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, cometidos en un periodo de treinta días naturales.
- c. Negligencia notoria, y de conocimiento muy extendido, en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La embriaguez habitual en horas de trabajo.
- f. Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto o consideración, tanto a compañeros de trabajo como a los usuarios del servicio y sus familias.
- g. Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otros (chantajes, etc.).
- h. La comunicación o cesión de los datos de carácter personal, fuera de las situaciones que estén permitidas.
- i. La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

Artículo 49

Sanciones

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

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

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

Artículo 50

Sanciones máximas

Dado el grado de las faltas, las sanciones máximas que pueden imponerse son:

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

Artículo 51

Causas sin motivos de sanción

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

- a) La pertenencia a una asociación sindical.
- b) Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

CVE-DOGC-B-16127068-2016

c) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de Seguridad Social.

d) La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, ni tampoco el embarazo y la moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución.

Artículo 52

Prescripciones

La prescripción de las faltas será:

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

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

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

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 53

Excedencia sindical

Los trabajadores y trabajadoras que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, deben reincorporarse al puesto de trabajo a la fecha de notificación de finalización de este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

Artículo 54

De todos los trabajadores

Ningún trabajador podrá ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones en el lugar de trabajo.

Todo trabajador puede ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales como delegado o en una sección sindical según la normativa recogida en Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 55

De la asamblea de trabajadores

- a. Puede ser constituida por los trabajadores de un servicio o de varios servicios de la empresa.
- b. Debe ser convocada por los delegados del personal, el Comité de empresa, por una sección sindical o por el 33% de los trabajadores de la plantilla.
- c. Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen las labores del servicio, sin presencia de la empresa, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

d. Disponer de un tablón para comunicaciones de tipo sindical.

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

Artículo 56

De los delegados de personal y comités de empresa

Como representantes de los trabajadores de la empresa:

a. Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la Ley o previstos por ésta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este Convenio.

b. Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, sólo con un previo aviso prudencial, en este segundo caso.

c. Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar a sus representados, siempre que no sea competencia de otros estamentos y, en caso de serlo, cuando no tengan la debida información pública, entre otras cosas sobre:

1. La situación económica de la empresa.

2. Los proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

3. La intención de decisiones que afecten a la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 57

De las secciones sindicales de la empresa

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

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

a. Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

b. Reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se mencionan en la asamblea de trabajadores.

Artículo 58

De la negociación colectiva

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

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

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de diferentes miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

Capítulo 10

Mejoras sociales

Artículo 59

Seguro de responsabilidad civil

Todas las empresas contratarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este Convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de seiscientos mil euros (600.000 €.)

Artículo 60

Seguro de accidentes

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

Artículo 61

Jubilaciones

Todo el personal puede jubilarse anticipadamente, tal como lo prevé la legislación vigente.

Artículo 62

Seguridad, salud y enfermedades profesionales

1. Todos los trabajadores tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.
2. Para ejercer sus funciones, se estará a lo establecido por el artículo 37 de La Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales.
3. Las empresas y el personal afectado por el presente Convenio, se regirán sobre esta materia, ya todos los efectos, por lo establecido en la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, Además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
4. Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales, tendrá que planificar la prevención, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales en el trabajo.
5. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.
6. Es responsabilidad de la empresa la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, que sean producidos por los clientes de éstas.

Artículo 63

Cláusula de inaplicación salarial

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera llegado a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o, si procede arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). Someterse a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 64

Conciliación y mediación

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

Artículo 65

Acoso sexual y moral

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

- 4.1. Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización de trabajo.
- 4.2. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a:

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

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

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

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

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

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

4.2.7 Impedir todo tipo de manifestación de violencia.

Artículo 66

Medidas de protección integral contra la violencia de género

A todo el personal víctima de la violencia de género le será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica integral contra la violencia de género:

1. Derecho a la reducción o reordenación del tiempo de trabajo. La reducción horaria implica reducción salarial, y no hay límite de tiempo para esta situación, siendo el trabajador/a afectado/a quien decide el tiempo de reducción. La recuperación del horario normal se preavisará con 15 días de antelación. La reducción horaria o la modificación horaria, tendrán vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado lo solicite.

2. Derecho a la movilidad geográfica: Se establece la posibilidad de traslado a cualquier otro centro de trabajo de la empresa o entidad durante 6 meses, con reserva del puesto de trabajo, que el juez puede prorrogar hasta un máximo de 18 meses. La empresa o entidad se obliga a informar a la persona afectada por violencia de género de las vacantes existentes.

3. A los seis meses se puede volver al lugar de inicio o continuar en el nuevo, perdiéndose en este caso la reserva del puesto de trabajo.

4. Derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo. La víctima de violencia de género tendrá derecho a suspender durante 6 meses su contrato laboral, con reserva del puesto de trabajo. Este derecho comporta el derecho a la prestación del paro, y durante este tiempo se computan las cotizaciones a la Seguridad Social. La renuncia del contrato de trabajo tendrá vigencia a partir del momento en que la mujer/hombre afectado/a lo solicite. La persona afectada podrá renunciar a la suspensión del contrato de trabajo en el momento que exista una vacante, en la que podrá acceder de manera preferente.

5. Derecho a la extinción del contrato de trabajo: Esta es una decisión que la persona afectada tiene derecho como consecuencia de ser víctima de violencia de género, comporta también el derecho a recibir la prestación del paro.

6. Justificación de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo: Si son motivadas por situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas.

7. Despido nulo: Si una trabajador/a es despedido/a mientras ejerza los derechos derivados de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de protección integral contra la violencia de género, el despido será declarado nulo y el trabajador/a deberá ser readmitido/sano.

Artículo 67

Plan de Igualdad

1. Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un Plan de Igualdad de empresa o entidad, negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este Plan afecta

CVE-DOGC-B-16127068-2016

a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

a. Objetivo general

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

b. Objetivos específicos

I. Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa o entidad.

II Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.

III. Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer en el trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.

IV. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde haya una menor representatividad.

V. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

VI. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente los que se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

VII Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

VIII. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

IX. Prevención del acoso.

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

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

a. Estructura de la plantilla

b. Contratación

c. Segregación ocupacional

d. Promoción

e. Formación

f. Retribución

g. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

h. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

I. Sensibilización y comunicación

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

a. Análisis: La empresa o entidad debe facilitar los datos solicitados por la Comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del Plan, y se analizará la información aportada para poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.

b. Diagnóstico: Alcanzarán las conclusiones del análisis previo y así, se determinarán los campos prioritarios/concretos de actuación.

c. Definición de medidas a tomar: Se definirán las medidas a tomar en las diferentes materias que se deben desarrollar en este Plan.

d. Aplicación/ejecución de medidas: Se pondrán en marcha las medidas definidas.

e. Seguimiento y evaluación: Se creará la Comisión de Igualdad la misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa o entidad, así como la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo, todo ello con el fin de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Artículo 68

Enfermedad y accidentes

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador / a el complemento necesario para la prestación de IT hasta llegar al 100% de su retribución salarial total mientras persista la situación de incapacidad temporal

Anexo I

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

Anexo II

Tablas salariales

Grupos A y B				
(En formato de complemento)				
Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Puntos por incrementar de nivel
1	27.062,00		6	10
2	27.062,00	1.369,48	6	10
3	27.062,00	2.738,96	6	10
4	27.062,00	4.108,44	8	10
5	27.062,00	5.934,32	8	10

CVE-DOGC-B-16127068-2016

6	27.062,00	7.760,20		
Grupo C				
Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	23.064,00		3	40
2	23.064,00	540,00	3	40
3	23.064,00	1.080,00	3	40
	23.064,00	1.620,00		
Grupo D				
Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	19.668,00		3	40
2	19.668,00	375,00	3	40
3	19.668,00	750,00	3	40
4	19.668,00	1.125,00		
Grupos E y F				
Nivel	Retribución	Complemento de nivel	Años mínimo de permanencia	Horas anuales de formación para incrementar el nivel
1	12.600,00		3	40
2	12.600,00	375,00	3	40
3	12.600,00	750,00	3	40
4	12.600,00	1.125,00		
Complemento de Dirección y/o Gestión CDIAP: 4.579,82 año				

CVE-DOGC-B-16127068-2016

Complemento de coordinación técnica del centro: 2.800 año

Anexo III

Baremo de puntuaciones de la carrera Profesional

	Valor	Unidad	Máximo	Observaciones
Máster	0,01	Crédito	10	Se puntúa la formación finalizada
Doctorado	5	Doctorado	5	Se puntúa la formación finalizada
Grau Adicional	10	Grado	10	Relacionado con el lugar de trabajo
Formación Continuada	0,05	Hora	10	Formación organizada por l'ACAP o reconocida por el CDIAP, DINCAT, CCOO y UGT
Publicaciones científicas	1	Publicación	10	Publicación en libros o revistas científicas del campo
Participación en Jornadas o Congresos				
Ponencias	1	Ponencia	10	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Comunicaciones/Posters	0,5	Com./Poster	10	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Activistas Docentes	2	Actividad	2	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Tareas de Direcció/Coordinación	1	año	3	Temas relacionados con el lugar de trabajo
Participación en grupos de trabajo	1	Grupo/Año	3	Temas relacionados con el lugar de trabajo

Anexo IV

Formulario de consulta a la Comisión paritaria

Del trabajador o trabajadora, representante sindical:

nombre, dirección postal, correo electrónico, teléfono, CIF

a. Lugar de trabajo o categoría profesional que ocupa

b. Nombre de la empresa en la que trabaja y delegación de la Dirección de la empresa

c. Cargo que ocupa en la organización patronal

CVE-DOGC-B-16127068-2016

De la empresa o centro de trabajo: Nombre, dirección postal, correo electrónico, teléfono, CIF. a. Lugar de trabajo o categoría profesional que ocupa b. Nombre de la empresa en la que trabaja y delegación de la Dirección de la empresa c. Cargo que ocupa en la Organización Patronal
Actividad: (Principal, secundaria)
Pertenece a alguna Asociación empresarial: (Especificar a cual o cuales)
Nº trabajadores: Nº afectados: afectados: Categorías:
Funciones que desarrollan los afectados: (Especificar la actividad principal y la secundaria)
Representantes de los trabajadores: Sindicatos SI: (...) NO: (...)
Descripción de los hechos sobre los cuales versa la consulta:
Artículos del convenio que afecten a la consulta:
Hay negociación en la empresa: (en caso afirmativo exponga la postura de las partes de manera resumida)
Demanda concreta de resolución:
Documentación concreta que se acompaña: (Se adjuntará toda la información que se considere oportuna, que pueda contribuir a la resolución de la consulta y probar los hechos en que se basa la petición del consultante)

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

CVE-DOGC-B-16127068-2016

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

Fdo.

En (...) a (...) de (...) de 201(...)

(16.127.068)