

OSV *penit*

IV CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESES D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA DE CATALUNYA

Determinació de les parts

El present conveni col·lectiu s'acorda entre les organitzacions empresarials Associació Empresarial de la Iniciativa Social de Catalunya (AEISC), Confederació d'Entitats Catalanes d'Atenció a la Dependència (CECAD) i Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), d'una part, i les organitzacions sindicals FSC-CCOO de Catalunya (Federació de Serveis a la Ciutadania FSC-CCOO) i UGT de Catalunya (FSP).

CAPÍTOL 1

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit funcional

Queden afectades per aquest Conveni totes les empreses que prestin serveis d'atenció domiciliària en la Comunitat Autònoma de Catalunya.

L'atenció domiciliària es defineix com un servei comunitari de caràcter social bàsic i polivalent prestat per professionals, que té com objectiu restablir i/o incrementar el nivell de benestar físic, psicològic, social i afectiu de les persones que són destinatàries, tant en els seus domicilis com en els centres assistencials propis dels concerts amb les empreses de l'àmbit de l'atenció domiciliària.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni és d'aplicació en tot el territori de Catalunya.

Article 3

Àmbit personal

Queda comprès a l'àmbit del present conveni tot el personal que presta els seus serveis a les empreses afectades pel mateix.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial, excepte les condicions econòmiques que tindran efectes des de l'1 de gener de 2011.

La seva durada serà de 3 anys, és a dir, de l'1 de gener de 2010 fins al 31 de desembre de 2012.

Article 5

Denúncia i revisió

Aquest conveni pot ser denunciat per qualsevol de les parts signants amb una antelació mínima de 3 mesos a la caducitat de la seva vigència, o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Josep
Ferreres

Am *Adria*

El denunciant haurà de comunicar-ho per escrit a les altres parts signants del conveni.

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació es constituirà la Comissió Negociadora que establirà el calendari de negociació que s'iniciarà en un termini màxim de 15 dies a comptar des de la constitució de la Comissió.

Un cop denunciat el conveni i conclosa la durada pactada, durant les negociacions per a la renovació del conveni, es mantindrà la seva vigència per un període màxim de 18 mesos comptador a partir de la data de finalització del conveni denunciat.

Si durant la vigència del present conveni, per acord interprofessional de l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix un procediment arbitral d'aplicació general per solventar les discrepàncies existents un cop transcorregut el termini màxim de negociació sense acord, les parts negociadores es podran adherir de manera voluntària i sotmetre'n les discrepàncies existents al referit arbitratge.

Article 6

Garantia ad personam

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses individuals o col·lectives que els treballadors tinguin reconegudes a l'entrada en vigor del present Conveni, bé siguin aquestes de caràcter total o parcial.

Article 7

Comissió negociadora

La Comissió negociadora quedarà constituïda fins a un màxim de 15 membres representants de les associacions empresarials representatives del sector i un màxim 15 membres per les organitzacions sindicals representatives del sector.

La distribució dels seus membres serà en funció de la proporció de la seva representativitat en el sector.

Ha de quedar constituïda dintre del terme màxim d'un mes a partir de la denúncia del Conveni, amb la mateixa representativitat numèrica d'ambdues parts. En aquesta taula negociadora han d'actuar com president/a i com secretari/a les persones que acordin els membres de la Mesa per majoria de cadascuna de les representacions.

Article 8

Comissió Paritària

La Comissió Paritària intervindrà obligatòriament i com tràmit previ, en tots els dubtes i les divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni sense perjudici que, una vegada conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

1. Les funcions de la Comissió Paritària són:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que li siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació dels pactes.
- c) La de seguiment del conjunt dels acords.
- d) El control del sector i la detecció de les empreses que incomplint la legalitat vigent, exerceixin una competència deslleial, i també la denúncia d'aquestes empreses davant les autoritats competents.
- e) Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu

Post *Just*

referits a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors, o inaplicació del règim salarial de l'article 82.3 del mateix text legal.

f) Amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació aplicació del conveni col·lectiu, haurà sotmetre's el mateix a la Comissió Paritària, pel seu coneixement, aplicació, interpretació, mediació i/o conciliació.

✓

La Comissió Paritària es dotarà d'un reglament de funcionament, en un termini màxim de 2 mesos des de la seva constitució, el qual recollirà com a mínim les qüestions següents:

1. Reunions: la Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat trimestralment.

lad

2. Convocatòria: la Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 15 dies comptats a partir de la data de registre de la consulta efectuada. Un cop acabat aquest termini, si no s'ha produït la reunió, tot i que la intervenció de l'esmentada Comissió haurà igualment de produir-se, l'interessat que formula la consulta podrà exercir les accions que consideri oportunes.

3. Quòrum.assessors/es: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-ne efectuar la delegació de vot. Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es i/o tècnics/es.

[Handwritten signature]

4. Validesa d'acords: Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, de la confluència del vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, la qual serà signada per qui faci de secretari/a i per un/una representant de cada organització.

5 La Comissió Paritària remetrà resposta a les consultes presentades en un termini màxim d'un mes (1) a partir de la data de registre de la consulta, a excepció de lo previst a l'apartat e) del present article.

Domicili: Es senyala com a domicili de la Comissió Paritària, l'AEISC, ubicada al carrer Via Laietana, 54, 1ª planta, C.P.: 08003 de Barcelona.

[Handwritten signature]

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideren part d'aquest Conveni col·lectiu i han de tenir la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remunten a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. Els acords que adoptin les empreses amb la representació legal dels treballadors/es i/o les seccions sindicals en matèria de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i d'inaplicació del règim salarial establert en el present conveni col·lectiu, haurà de ser notificat a la Comissió Paritària.

4. La Comissió Paritària es compon de 5 representants de les centrals sindicals i 5 representants de les associacions empresarials signants del Conveni.

Obligatorietat de submissió a la Comissió Paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius. En el supòsit de que es tracti d'una reclamació col·lectiva la Comissió Paritària actuarà com a tràmit obligatori previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials o davant el Jutjat de lo Social.

En el cas de les empreses i els treballadors/as no associats o afiliats a les organitzacions signants del Conveni que desitgin formular alguna consulta o que necessitin la intervenció de la Comissió mixta paritària, si la consulta genera despeses, aquestes correran a càrrec del sol·licitant.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CAPÍTOL 2

Organització del treball

Article 9

Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, d'acord amb aquest Conveni col·lectiu i amb la legislació vigent que aquestes assignen a la representació unitària o sindical del personal.

En tot cas, la representació del personal té, en allò que tingui relació amb l'organització i la racionalització del treball, les funcions que li assignin l'Estatut dels Treballadors i la resta de la legislació vigent.

Independentment del que disposa el paràgraf anterior, quan s'estableixin o es modifiquin les condicions laborals que afectin a un col·lectiu, haurà d'informar-se a la representació legal del personal.

CAPÍTOL 3

Contractació de personal

Article 10

Contractació

Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions estable que beneficiï tant a les empreses com als treballadors/es, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, la contractació de personal (amb subjecció a la legalitat vigent i sense perjudici de noves modalitats legals) podrà ser:

1.- Contracte indefinit

És el qual es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit qualsevol que hagi estat la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta en la Seguretat Social, una vegada transcorregut un termini igual al legalment establert per al període de prova, així com al personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.

2.- Contractes eventuais

Els que es concertin per a atendre les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excessos de comandes, contemplat en l'Article 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 1/1995, de 24 de març).

Podran tenir una durada màxima de 12 mesos dintre d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment que es produeixin aquestes causes.

Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa podrà prorrogar-se, per una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

3.- Contractes en pràctiques

Tot el personal contractat en la modalitat de pràctiques segons la legislació vigent ha de tenir els mateixos drets, excepte els econòmics, que els especificats per als treballadors de la mateixa categoria, amb les particularitats següents:

- Les retribucions no poden ser inferiors al 80% el primer any o al 85% el segon any, de les corresponents a la categoria professional del lloc de treball.
- La durada del contracte no pot ser inferior a sis mesos ni superior a dos anys.

Es regiran pel disposat en la normativa legal vigent. No podran realitzar hores extraordinàries. El nombre d'hores complementàries no podrà excedir del 30 per cent de la jornada ordinària contractada.

7.- Contracte de relleu.

Es podrà celebrar contracte de relleu per a substituir parcialment al personal que accedeixi a la pensió de jubilació de forma parcial, amb les condicions assenyalades en la legislació vigent.

8.- Còpies bàsiques.

D'acord amb l'Article 83.a de l'Estatut dels Treballadors, es lliurarà una còpia bàsica de tots els contractes de treball als representants legals dels treballadors en el termini màxim de 10 dies des de la formalització del mateix. En el supòsits de contractació en la modalitat de pràctiques, es lliurarà també a la representació legal dels treballadors/es la titulació de la persona contractada.

9.- Estabilitat en l'ocupació.

Les empreses es comprometen a reduir substancialment en el període de vigència del present Conveni el grau de temporalitat en el treball i, a aquest efecte, es proposa impulsar aquest compromís de tal manera que l'últim any de vigència del Conveni s'arribi, com a mínim, al 50% de treballadors fixos de plantilla amb contracte indefinit en cadascuna de les empreses de més de 100 treballadors/as i del 34% en la resta d'empreses.

Així mateix es comprometen a augmentar les jornades parcials fins al total setmanal, a mesura que sorgeixin nous serveis, sempre que sigui compatible amb la jornada que s'està realitzant i sempre que sigui sol·licitat pels treballadors, tenint en compte a aquests efectes la seva antiguitat i disponibilitat en el servei.

De l'evolució i compliment dels compromisos anteriorment citats tindrà informació puntual la Comissió Paritària cada sis mesos.

10.- Contractació a través d'ETT.

Als efectes establerts a la Disposició addicional quarta de la Llei 14/1994, de 1 de juny, per la qual es regulen les Empreses de Treball Temporal (en la redacció donada a aquesta disposició per l'article 17, apartat 7, de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball), atesa la peculiaritat de l'actuació d'aquests professionals en el domicili dels usuaris en relació a les mesures de protecció en matèria de seguretat i salut, s'acorda que no podran ser objecte de contracte a través d'ETT els treballadors/es amb categoria professional de:

- Treballador/a Familiar – Tècnic especialista d'atenció socio sanitària – Auxiliar de geriatría- Auxiliar d'ajuda a domicili.
- Coordinador/a tècnic/a.
- Coordinador/a de gestió.

Article 11

Observatori sobre ocupació i qualificacions

Amb l'objectiu d'avançar i aprofundir en el coneixement del sector, la situació del mateix, la quantitat i qualitat d'ocupació que es genera, així com les qualificacions del personal que presta els seus serveis en l'Atenció Domiciliària, es crea un observatori d'anàlisi format per representants de les organitzacions signants del Conveni Col·lectiu que es reunirà amb

caràcter semestral i elaborarà informes de l'evolució de l'ocupació i les qualificacions en el sector.

Les organitzacions signants es comprometen a recaptar les dades necessàries per a poder avaluar correctament els compromisos adquirits.

Article 12

Període de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, se sotmet a un període de prova que s'ha de formalitzar per escrit i que no pot excedir del que indica la taula següent:

- Dos (2) mesos per a personal amb Categoria de Coordinació Tècnica.
- Un (1) mes per a la resta de categories professionals.

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

Article 13

Ingrés i provisió de vacants

Els llocs vacants o de nova creació seran coberts conforme al següent procediment:

1. Convocatòria interna: Tindran dret de preferència a cobrir les vacants existents el personal que pertanyi a la mateixa empresa en qualitat de fixos i en segon lloc els/les contractats/as temporalment, sempre que reuneixin les condicions que exigeixin per al desenvolupament del lloc de treball. El personal tindrà dret a presentar-se a aquestes places en igualtat de condicions.
2. Convocatòria externa: Si la plaça no es cobreix a través del procediment anterior es realitzarà mitjançant oferta externa havent de superar unes proves de capacitat per al treball a desenvolupar. Aquestes proves seran adequades al perfil del lloc de treball.

Tot l'anterior sense perjudici dels drets d'informació i participació dels representants dels treballadors/es, en els termes establerts en cada empresa.

Article 14

Treballs de categoria superior i inferior

Excepcionalment i per causes justificades podrà destinar-se a un treballador a tasques de categories inferiors, sempre que se li mantinguin les retribucions corresponents a la categoria per a la qual va ser contractat i pel temps imprescindible.

Quan es destini al personal a tasques corresponents a una categoria superior, per un període superior a 6 mesos durant un any o a 8 mesos durant 2 anys, podrà reclamar l'ascens sempre que estigui en possessió de la titulació corresponent i el lloc ho requereixi. Percebut no obstant això la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 15

Cessaments en l'empresa

El personal que voluntàriament desitgi causar baixa en l'empresa haurà de notificar-lo a la mateixa per escrit, rebent acusament d'aquesta petició almenys amb l'antelació mínima de:

- Un (1) mes per al personal amb la categoria de Coordinador/a Tècnic/a.
- Quinze (15) dies per a la resta de categories professionals.

La falta de preavis establert facultarà a l'empresa per a deduir de les parts proporcionals a abonar en el moment de la liquidació l'equivalent diari de la seva retribució real per cada dia que falti en el reglamentari preavis anteriorment fixat.

L'empresa ve obligada a justificar recepció de les comunicacions efectuades pel treballador/a.

CAPITOL 4

Formació professional

Article 16

Principis generals

De conformitat amb el que prevé l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per a facilitar la seva formació i promoció professional, el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa o altres organismes, així com els processos d'acreditació de competències establerts per la normativa d'aplicació.

Article 17

Objectius de la formació

La formació professional en l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar al titular al lloc de treball i a les modificacions del mateix.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en la categoria i lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Facilitar i promoure l'adquisició pel personal de títols acadèmics i professionals.
- e) Reconversió professional.
- f) Conèixer idiomes nacionals i estrangers.
- g) Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.
- h) Formar teòrica i pràcticament de manera suficient i adequada en matèria preventiva quan es produeixin canvis en les funcions que s'ocupin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball i en les condicions que s'estableix l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- i) Facilitar l'accés als certificats de professionalitat corresponents a través de l'acreditació de les competències professionals en base a l'experiència laboral i a la formació continuada.

Handwritten signatures at the top of the page.

CAPÍTOL 5
Salut Laboral

Article 18

Salut laboral

1. Principis generals:

De conformitat amb el disposat en la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresa en la protecció del personal al seu servei enfront dels riscos laborals.

En compliment del deure protecció, l'empresa garantirà la seguretat i la salut del personal al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Igualment, l'empresa està obligada a garantir una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva, igual que quan es produeixin canvis d'activitats, tasques o s'introdueixin noves tecnologies o canvis de lloc de treball, al personal. Aquesta formació s'impartirà preferentment en horari de treball.

Correspon a cada treballador/a vetllar, en el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades.

2. Participació del personal:

2.a) Delegats/des de Prevenció:

Els/as Delegats/des de Prevenció són, d'una banda, la base sobre la qual s'estructura la participació del personal en tot el relacionat amb la salut laboral, en l'àmbit de l'empresa, i d'un altre, la figura especialitzada de representació en matèria de prevenció de riscos laborals.

El nomenament, les competències i facultats dels/as Delegats/as de Prevenció seran les definides en els articles 35 i 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com les que emanin de les decisions del Comitè Central de Seguretat i Salut i les quals s'acordin en el Reglament del propi Comitè.

Podrà ser nomenat Delegat/a de Prevenció qualsevol treballador/a que la representació legal del personal de l'empresa ho estimi. Les seves competències i facultats són les recollides en l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la participació en l'avaluació de riscos.

Els Delegats/des de Prevenció que ostentin alhora la condició de representants legals dels treballadors/es no computaran a càrrec del crèdit horari mensual, amb un màxim del 20% addicional d'aquest crèdit, les hores destinades a:

1. Les reunions de comissions específiques o grups de treball en matèria de seguretat i salut en les quals participi també l'empresa.
2. Els acompanyaments als tècnics de prevenció de l'empresa als domicilis particulars, sempre que sigui autoritzada l'entrada al domicili, en aquells casos d'especial complexitat.

2.b) Comitè de Seguretat i Salut:

És l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica sobre actuacions a l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals. Les seves competències i facultats seran les recollides en l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

