

Aquest conveni està disponible per a tothom en la carpeta INFO TREBALLADORS/ES, així com les seves actualitzacions i les taules salarials actualitzades.

Aquest document és un resum dels punts que es consideren importants de conèixer per part de tots els treballadors/es de la Fundació TRESC i contempla també alguns acords que tenen la finalitat d'aclarir certs temes i millorar en tot allò que es pugui el conveni.

XIV CONVENI COL·LECTIU GENERAL DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT

CODI CONVENI 99000985011981 (BOE 243, dimarts 9 d'octubre de 2012)

Article 1. Àmbit funcional.

1. Aquest Conveni regula les condicions de treball entre les empreses i els treballadors i treballadores dels centres de treball, de titularitat privada, i dels serveis d'atenció a persones amb discapacitat que tenen per objecte l'atenció, diagnòstic, rehabilitació, formació, educació, promoció, i integració laboral, de persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial, independentment de la fórmula de finançament de les places disponibles (concertades, subvencionades, totalment privades o mixtes) així com les associacions i institucions constituïdes amb aquesta finalitat.

3. A l'efecte d'aquest conveni, s'entén per centres d'atenció especialitzada a persones amb discapacitat aquells que, prescindint de la naturalesa, tipus o caràcter de l'entitat propietària, tenen per objecte l'atenció, assistència, formació, rehabilitació i promoció de persones amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caractereològic, de personalitat o trastorns de conducta social, així com les institucions i associacions constituïdes amb aquesta finalitat.

Es consideren inclosos en aquesta tipologia els centres i serveis següents:

Centres de dia d'atenció primerenca per a persones amb discapacitat o amb risc de patir-la.

Centres d'estimulació precoç per a persones amb discapacitat o amb risc de patir-la.

Centres ambulatoris d'atenció primerenca per a persones amb discapacitat o amb risc de patir-la.

Residències i pisos o habitatges tutelats per a persones amb discapacitat.

Centres i tallers ocupacionals o de teràpia ocupacional per a persones amb discapacitat.

Centres de dia o d'estada diürna per a persones amb discapacitat.

Centres i serveis de respir familiar per a persones amb discapacitat.

Serveis d'atenció domiciliària per a persones amb discapacitat.

Centres i serveis d'oci i temps lliure inclusiu per a persones amb discapacitat.

Institucions, fundacions i associacions d'atenció a les persones amb discapacitat.

Centres de rehabilitació i integració social de malalts mentals.

Centres de rehabilitació psicosocial per a persones amb discapacitat.

Centres específics de malalts mentals.

Centres de dia de malalts mentals.

Centres de rehabilitació i inserció laboral per a persones amb discapacitat

Habitatges tutelats de malalts mentals.

Institucions, fundacions i associacions per a persones amb dany cerebral sobrevingut.

Centres de dia per a persones amb dany cerebral sobrevingut.

Residències per a persones amb dany cerebral sobrevingut.

Fundacions i entitats que exerceixen la tutela, curatela o altres suports establerts per decisió judicial, de persones amb discapacitat

Article 6. Àmbit temporal

Entra en vigor amb efecte retroactiu a 1 de gener de 2012 fins a 31 de desembre de 2016.

A data d'avui (3 de gener de 2018) no hi ha hagut cap altra actualització del conveni.

Article 10. Organització del treball

L'organització de la feina, d'acord amb la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, subordinada sempre al compliment de les disposicions legals vigents i té per objecte, aconseguir en els centres i empreses l'adequat nivell de productivitat, mitjançant la utilització òptima dels recursos humans i materials.

L'organització de treballs i activitats pretén avançar en la implantació de criteris de qualitat i bona pràctica, rigorosos en el funcionament, ordenació i actuació dels centres i empreses inclosos en aquest conveni.

Article 11. Qualitat

Les parts signants consideren les relacions laborals com un element substancial per a l'aplicació de criteris de qualitat en l'atenció a persones amb discapacitat prestada pels centres i empreses inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, pel que consideren aquest com un instrument vàlid per possibilitar que l'organització i funcionament dels centres estigui orientada a aconseguir el benestar, la promoció, l'atenció i la millora de la qualitat de vida de les persones amb discapacitat.

Article 26. Preavis del treballador o treballadora.

El treballador o treballadora que es proposi cessar en l'empresa voluntàriament, ha d'avisar amb un període d'antelació mínim de 15 dies. L'incompliment del treballador/a de l'obligació d'avisar, amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat, o bé al incorporar-se al torn de les llistes d'interinatge o substitucions de les administracions públiques, sempre amb preavis al titular de la mateixa dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats. Aquests terminis no seran necessaris en el cas d'accés al lloc d'interí.

Si el centre rep el preavis en temps i forma, està obligat a abonar al treballador o treballadora la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació comporta el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari de 2 dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació amb el límit del nombre de dies de preavis.

Article 28. Mobilitat geogràfica.

1. La mobilitat geogràfica dels treballadors i treballadores es regirà pel que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors. Com a norma general, els treballadors/es han de ser contractats i adscrits per realitzar les seves funcions en un centre de treball determinat.

2. Excepcionalment, l'empresa o entitat podrà procedir al trasllat permanent dels seus treballadors i treballadores a centres de treball diferents, que exigeixin canvis de domicili habitual del treballador o treballadora afectat/da, quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin.

La decisió del trasllat haurà de ser notificada per l'empresari/ària al treballador/a afectat, així com als seus representants legals amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

3. Els treballadors i treballadores amb discapacitat que tinguin necessitat de rebre, fora de la localitat on s'ubica el centre de treball, un tractament de rehabilitació relacionat amb la seva discapacitat tindran dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels seus altres centres de treball, amb més fàcil accessibilitat al centre a on estigui rebent el tractament.

30. Retribucions.

1. Les retribucions del personal comprès en aquest conveni estaran constituïdes pel salari base, els complements, plusos i altres conceptes retributius que s'estableixen i recullen en els articles i annexos corresponents. Corresponen a la jornada completa i còmput anual de la mateixa. La seva quantia serà l'establerta en els corresponents articles i annexos del conveni.

2. El pagament de les retribucions es realitzarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent.

Article 31. Estructura salarial.

1. Les quanties del salari base i dels complements salarials són els especificats a les corresponents taules salarials recollides als annexos d'aquest conveni.

2. Cada treballador o treballadora tindran un salari mínim garantit, que serà el resultat de sumar el salari base i la quantitat que en concepte del desaparegut complement d'antiguitat o de millora de la qualitat vingués percebent amb anterioritat al dia 30 de juny del 2012.

3. En relació amb els conceptes retributius regulats en aquest conveni i sense perjudici del respecte al salari mínim garantit que correspon a tot treballador o treballadora acord amb el que estableix l'apartat anterior, es poden establir altres valors diferents mitjançant acords sobre matèries concretes o mitjançant convenis d'àmbit autonòmic o d'empresa que s'acordin i es vinculin a la resta de matèries a aquest conveni col·lectiu general. De conformitat amb la legalitat vigent quan es creuen acords o convenis d'empresa disposen de força vinculant i prevaldran sobre el que preveu aquest conveni col·lectiu general

Article 35. Complement d'antiguitat i de millora de la qualitat

1. Queden suprimits els complements salarials d'antiguitat i de millora de la qualitat

8. A partir de l'1 de juliol de 2012 les quantitats percebudes pels antics complements d'antiguitat i millora de la qualitat s'integraran, congelats i sense que es tornin a meritjar, en un nou complement personal de caràcter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

Article 36. Complement de desenvolupament professional (CDP). Desenvolupat en els articles 87, 88 i 89

Els treballadors i treballadores que hagin superat positivament l'avaluació regulada en l'article 88 del present conveni, tindran dret a percebre el complement de desenvolupament professional regulat en el citat article.

La quantia d'aquest complement s'estableix en el 3,7% del salari base anual de cada treballador/a per als supòsits en què el procés d'avaluació es realitzi cada tres anys. Si el procés d'avaluació es realitza en períodes inferiors, el percentatge a assignar serà del 1,9% si l'avaluació es realitza cada dos anys, i del 0,75% si es realitza anualment

Articles 37 (complement de nocturnitat), 38 (complement per treball en dies festius), 43 (hores extres)

Veure acords adjunts en el Capítol V sobre la de Jornada laboral

Article 44 (pagues extres)

S'estableixen dues pagues extraordinàries per l'import del salari de conveni i del complement d'antiguitat. Les pagues extraordinàries s'abonaran abans del 30 de juny, i una altra paga al mes de desembre abans del 23 de desembre. De mutu acord, empresa i treballador, poden establir el pagament prorratejat en les pagues extraordinàries en les 12 nòmines mensuals de l'any

ACORDS de TRESC

Quantia (taules salarials per al 2018)¹

GRUP Personal titulat	III Sou base S/CONVENI	CDP automàtic (3,7% del sou base)	Sou pactat a TRESC	Funcions a TRESC
Titulat de grau superior postgrau	1.674,84	61,97	1.800	
Psicòleg	1.674,84	61,97	1.800	Psicòleg del SPL
Pedagog	1.674,84	61,97	1.800	Coordinació tècnica
Psicopedagog	1.674,84	61,97	1.800	Coordinació tècnica
Titulat/da grau mig o grau	1.233,56	45,64	1.600	Mestre/a TVA
Treballador/a social	1.233,56	45,64	1.600	Habitatge
Educador/a social	1.233,56	45,64	1.600	Formació i acompanyament social Habitatge
GRUP Personal titulat	IV Sou base S/CONVENI	CDP automàtic (3,7% del sou base)	Sou pactat a TRESC	Funcions a TRESC
Professor/a de taller	1.157,29	42,82	1.600	Tallers formatius
Educador/a-Monitor/a	1.157,29	42,82	1.600	Formació i acompanyament social
Preparador/a laboral	1.233,56	45,64	1.600 ²	Acompanyament a l'empresa
Prospector/a			1.600 ³	Prospecció d'empresa

¹ A data d'avui encara no s'han publicat les taules salarials per a l'any 2018 i se segueixen les de 2016

² La flexibilitat horària exigida es compensa amb un sou brut de 1.700€ després del 1r any i es manté mentre no se'n modifiqui la funció

³ Durant el primer any el sou del/a prospector/a serà de 1.600€, 1.700€ durant el segon i 1.800€ a partir del tercer i es manté mentre no se'n modifiqui la funció que ha de ser a jornada completa

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, podrà procedir a no aplicar en l'empresa les condicions salarials previstes en aquest pacte, garantint el salari mínim garantit (SMG) establert en el present conveni vigent, sense perjudici del que preveu la disposició addicional setena del vigent conveni col·lectiu, en matèria de desvinculació del conveni col·lectiu.

Anualment es podrà revisar la taula salarial pactada si concorren les causes anomenades anteriorment.

Dates de pagament.

Els darrers dies del mes però dependrà de la tresoreria disponible en el moment.

La paga d'estiu durant la primera quinzena de juliol i la de Nadal abans del 20 de desembre.

Es pot demanar el prorrateig de les pagues dobles si hi ha acord entre tots/es els/les treballadors/es.

Article 45 (desplaçaments)

Quan per necessitats de l'empresa el treballador/a hagi d'utilitzar vehicle propi, percebrà, com suplert, la quantitat de 0,19 € per quilòmetre recorregut.

ACORD de TRESC

El preu del quilometratge per al 2018 es manté a 0,20€/km. (*)

(*)Nota de l'assessoria: l'import actual exempt de tributació i cotització és de 0,19 €/km. L'import excedent estarà subjecte a cotització i retenció legalment prevista.

CAPÍTOL IV. Jornada de Treball (articles del 46 al 50)

Article 49. Calendari laboral.

1. L'empresa, d'acord amb els representants dels treballadors/es, establirà el calendari anual prèviament per a cada centre de treball, en què es contempli com a mínim:

- a) la distribució de la jornada de treball amb els límits establerts en aquest conveni col·lectiu,
- b) l'horari de treball
- c) les vacances
- d) la distribució dels dies laborables, festius i descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils de la plantilla de treballadors/es

En cas que no s'arribés a un acord en l'elaboració del calendari laboral, seria l'empresa la que establiria el calendari seguint criteris d'organització del procés productiu i respectant en tot cas els drets dels treballadors. En aquests supòsits de falta d'acord, qualsevol de les parts podrà demanar la intervenció de la Comissió Paritària per intervenir en la solució de l'acord.

2. Sobre el calendari publicat, l'empresa podrà disposar, com a bossa d'hores flexibles, fins a un 10% d'hores anuals a distribuir de forma irregular i que tindran els efectes d'hores ordinàries de treball.

3. El calendari laboral del centre de treball es difondrà assegurant seu coneixement per part de tot el personal.

4. El calendari laboral s'ha de fer d'acord amb la regulació que anualment efectua el Ministeri de Treball dels dies inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables i els establerts per cada comunitat autònoma i ajuntaments corresponents, sent catorze dies la totalitat d'aquests.

5. En el cas d'empreses que tinguin diversos centres de treball inclosos en els diferents títols d'aquest conveni, i els treballadors/es prestin serveis indistintament en qualsevol d'ells, se'ls aplicarà a aquests el règim de vacances, permisos i jornada de treball que regula aquest conveni en proporció als períodes de treball efectiu realitzats en cada un d'ells.

Article 50. Vacances. Període de gaudi de vacances.

1. Tot el personal tindrà dret a gaudir, preferentment a l'estiu, de 22 dies laborables i 3 dies laborables addicionals de vacances anuals retribuïdes. En cap cas aquestes vacances podran ser compensades econòmicament, a excepció dels supòsits previstos en la legislació vigent.

2. El període habitual per al gaudi de les vacances serà el comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, de cada any. No obstant això, el personal que ho demani, sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà prendre les seves vacances en la resta de dies de l'any.

3. Si durant el gaudi de les vacances l'empleat patís internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint hores següents, no es computaran a efectes de vacances els dies que hagués durat aquest internament o malaltia. En aquest supòsit, els dies de vacances pendents es gaudiran quan les necessitats del servei ho permetin

4. Quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la d'incapacitat temporal o la del gaudi del permís, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin

Caldrà ajustar al que preveu aquest conveni col·lectiu en els articles corresponents d'aquest conveni dels Centres d'atenció especialitzada (TÍTOL III CAPÍTOL II, articles del 90 al 93)

ACORDS de TRESC

VACANCES. Agost

El mes d'agost per l'activitat principal de TRESC es considera com a no lectiu i, per tant, no s'atén usuaris/àries en els seus centres que restaran tancats. En el cas que calgui i per tal de no desatendre les insercions i els seguiments, l'habitatge i/o altres necessitats que puguin sorgir es pactaran les vacances de forma equitativa entre els educadors/es i preparadors/es laborals i amb l'acord de la direcció.

Aquests professionals podran gaudir de part del temps de vacances pendents en altres moments de l'any.

CAPÍTOL V. Permisos i excedències (articles del 51 al 62)

Article 51. Absències justificades.

A l'efecte de les absències justificades regulades en el present article, tota referència feta al vincle matrimonial s'entendrà igualment feta als treballadors i treballadores que estiguin units per una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal sempre que constitueixin una parella de fet degudament inscrita en el registre competent que determini la legislació aplicable sobre això.

Amb caràcter general i per a tots els treballadors i treballadores regulats per aquest conveni col·lectiu general, previ avís i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- a) Quinze dies naturals continuats, en cas de matrimoni o unió de fet acreditat mitjançant certificació del registre públic competent.
- b) Tres dies naturals en cas de naixement de fill.
- c) Tres dies naturals en cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica amb hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament a més de 250 km de la seva localitat de residència, el permís serà de cinc dies. No tindran aquesta consideració les hospitalitzacions derivades de part o cesària.
- d) Un dia en cas de cirurgia major ambulatoria de parents de primer grau que convisquin amb el treballador/a. Es comprèn en aquest supòsit tot procediment quirúrgic amb anestèsia en el qual, després d'un període de temps, en el propi dia de la intervenció es torna al domicili sense necessitat d'internament.
- e) Un dia feiner per trasllat del domicili habitual.
- f) Un dia laborable per casament d'un fill o un germà.
- g) Set dies per defunció de fill o cònjuge; tres dies per mort de pares o germans i dos dies per mort de parents fins al segon grau.
- h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- i) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de

preparació del part, previ avís a l'empresa, i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

j) Respecte dels permisos i llicències a concedir als representants dels treballadors/es i de les seccions sindicals s'estarà al que preveu la legislació vigent.

Els treballadors/es amb contracte a temps parcial, així com aquells amb contracte de durada determinada gaudiran d'igual nombre de dies d'absències justificades, per les causes definides en aquest article, que els que tinguin contracte indefinit i a temps complet.

En tots els supòsits les absències es concedeixen com a dies naturals i començaran a computar el mateix dia del fet causant. El gaudi dels mateixos podrà ser discontinu fins a completar el nombre màxim de dies mentre persisteixi el fet causant.

Article 52. Permisos no retribuïts.

1. Tot el personal podrà sol·licitar un únic permís sense sou a l'any, sigui quina sigui la durada, i que com a màxim serà de noranta dies, sempre que sigui compatible amb l'organització del treball en els centres segons el que disposa l'article 10 del present conveni, supeditant la seva concessió a les necessitats productives de l'empresa.

Queda expressament prohibida la prestació de serveis remunerats, similars o equivalents als exercits en l'empresa, per una altra empresa, organisme, entitat o administració. L'incompliment d'aquesta prohibició tindrà la consideració de falta molt greu a efectes disciplinaris.

Amb caràcter excepcional, per motius de conciliació de vida laboral i familiar, malaltia o finalització d'estudis oficials, es podrà dividir aquest permís i sol·licitar fins a dos més, sempre que no s'excedeixi la durada màxima de noranta dies. La seva concessió queda supeditada en tot cas a la compatibilitat amb l'organització i funcionament de l'empresa, que pot denegar per raons organitzatives i productives.

2. Tindran la consideració de permisos no retribuïts les absències per a visites mèdiques que no derivin en baixa laboral i es descompten de la retribució del treballador/a en el mes en què es produeixi la visita mèdica que, en tot cas, s'haurà de justificar pel treballador/a.

CAPÍTOL VI. FORMACIÓ (ART 63-65)

Art. 64.2. La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. Les hores lectives de cursos contemplats com a obligatoris per part de l'empresa seran considerats com a jornada efectiva independentment de l'horari de realització. En cas d'oferir l'entitat cursos d'assistència voluntària per part del treballador/a, o sent aquest últim qui proposa la participació en alguna acció formativa, de mutu acord, les parts fixaran les condicions de realització i, si escau, la compensació corresponent.

Article 65. Permisos per a la formació.

1. Tots els treballadors i treballadores afectats per aquest conveni tindran dret a 30 hores anuals, que podran ser acumulables en períodes de fins a 5 anys, dins la seva jornada laboral per la seva formació en el propi centre o permisos per a la seva formació externa en matèries relacionades amb la seva activitat professional; queda a criteri de l'empresa la concessió de permisos per formació quan ho sol·licitin més d'un treballador/a i coincideixin total o parcialment les dates del curs que sol·licitin.

Quan l'empresa realitzi cursos de perfeccionament i el treballador/a participi en els mateixos, les despeses de matrícula, desplaçaments i residència, seran per compte d'ella.²

CAPÍTOL VII. Faltes i sancions (de l'article 66 al 70)

Article 69. Sancions.

L'empresa té facultat d'imposar sancions. Totes les sancions s'han de comunicar per escrit al treballador/a, indicant els fets, la graduació de la mateixa i la sanció adoptada.

Les faltes greus o molt greus seran comunicades per al seu coneixement als representants legals dels treballadors/es si n'hi ha.

Les sancions màximes que podran imposar les empreses, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes, seran les següents:

²Les hores establertes com a formació en salut laboral prevista per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals s'imputen amb càrrec a les 30h de formació anuals

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal. Si fossin reiterades, amonestació per escrit.

b) Faltes greus:

Amonestació per escrit amb coneixement dels delegats de personal o Comitè d'Empresa.

Suspensió de sou i feina fins a 15 dies quan hi hagi reincidència.

c) Faltes molt greus:

Amonestació d'acomiadament.

Suspensió de sou i feina fins a 60 dies.

Acomiadament.

CAPÍTOL IX Millores socials (articles 78 i 79)

Art 78. Incapacitat temporal

2. Quan la incapacitat temporal sigui conseqüència d'una malaltia professional o accident laboral, el treballador/a percebrà com a complement salarial per compte de l'empresari, la diferència que hi hagi des de la quantia de la prestació econòmica fins al 100% de la retribució de la mensualitat anterior a la baixa per incapacitat temporal, i durant tot el període d'incapacitat temporal. El primer dia d'incapacitat temporal l'ha d'abonar l'empresari en aplicació de la LGSS.

3. Per tant, a partir del moment de la publicació del present acord, en els supòsits d'incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral, les percepcions i, si escau, els complements empresarials seran els següents:

A la primera baixa del treballador/a en l'any natural, percebrà el 75% de la retribució mensual ordinària fins al final de la baixa, sempre que es tracti d'un mateix procés i sense interrupció de la baixa. Conseqüentment, l'empresari durant els tres primers dies ha d'abonar al treballador el 75% de la seva retribució mensual ordinària com a complement a càrrec de l'empresa i a partir del quart dia la diferència entre la quantitat que percebi de l'INSS com a prestació econòmica d'incapacitat temporal i el 75% de la seva retribució mensual ordinària.

A la segona baixa que tingués el treballador/a en el mateix any natural, durant els tres primers dies percebrà el 60% de la retribució mensual ordinària com a complement a càrrec de l'empresa; a partir del 4t dia i fins al final de la baixa es complementarà per l'empresa el que falti per completar

el 75% de la seva retribució mensual ordinària, sempre que es tracti d'un mateix procés i sense interrupció de la baixa.

A partir de la tercera baixa en el mateix any natural no s'abonarà cap complement per part de l'empresa sent aplicable la legislació comuna de la LGSS.

Quan concorri que un treballador/a inicia l'any en situació d'IT per malaltia comuna o accident no laboral continuarà en la situació, segons el que estableix l'apartat anterior, que se li vingués aplicant a l'inici del període d'aquesta baixa.

ACORDS de TRESC

Durant els tres primers mesos de baixa TRESC abonarà el 100% de la retribució mensual en la primera baixa de l'any natural. Quan es tracti de processos de malaltia diferents TRESC abonarà el 100% durant el primer mes de la segona baixa i el 100% durant 15 dies en el tercer procés. A partir del quart se seguirà el que diu el conveni.

CAPÍTOL X. Seguretat i salut laboral (articles del 80 al 86)

Article 81. Revisió mèdica.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen amb els protocols bàsics establerts per les mútues i aquelles proves específiques que el departament de servei de prevenció i la comissió sectorial de seguretat i salut laboral estableixi per a cada lloc de treball.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o treballadora presti el seu consentiment. S'exceptua d'aquesta voluntarietat dels supòsits que preveu l'article 22 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals

TÍTOL TERCER. Dels centres d'atenció especialitzada

Article 98. Jornada de Treball.

Els treballadors/es dels centres i empreses de caràcter assistencial tindran una jornada laboral màxima anual de 1.729 hores de temps de treball efectiu. La jornada de treball setmanal tindrà una durada màxima de 38 hores i 30 minuts de temps de treball efectiu. El nombre d'hores diàries de treball efectiu no podrà ser superior a vuit hores.

Article 100. Distribució irregular de jornada.

En els centres d'atenció especialitzada atenent a la naturalesa de les activitats que en aquests es realitzen podrà establir la distribució irregular de jornada al llarg de l'any que haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en aquest Conveni, Estatut dels Treballadors i RD 1561/1995.

ACORDS de TRESC

TRESC redueix les hores anuals a realitzar de 1729 a 1600. Realitzant 37h/setm en comptes de 38,5h i possibilitant més dies de lliure disposició

En el cas de treballadors/es contractats/des abans de l'any 2008 es podran mantenir les dues tardes festives pactades, sempre i quan no afecti a l'activitat de TRESC. Havent de realitzar com a mínim 1500h/any

JORNADA NORMAL:

1. Girona:

- De dilluns a dijous: De 8:00 h/dia: Horari de 9:00 a 14:00 i de 15:00a 18:00 hores.
- Divendres de 9:00 a 14:00 hores.

DILLUNS TARDA, reunió de tot l'equip a Girona: de 15:00 a 18:00

2. SOI de Girona.

- Dilluns i divendres de 9 a 13h
- Dimarts, dimecres i dijous de 9 a 17. L'hora de dinar es considera com a laborable ja que forma part de la tasca educativa i laboral que es realitza amb els usuaris/àries.

SPL de Palafrugell:

- Dilluns, dimecres i dijous de 9 a 17. L'hora de dinar es considera com a laborable ja que forma part de la tasca educativa i rehabilitadora que es realitza amb els usuaris/àries.
- Dimarts i divendres de 9:00 a 14:00 hores.

DIMARTS TARDA, reunió de tot l'equip del SPL a Palafrugell: de 14:30 a 17:30

Al servei de Girona, les tardes de dimarts, dimecres i dijous són d'activitats i hi ha d'haver els/les professionals necessaris/àries. Caldrà, doncs, pactar les tardes disponibles.

Quan es desenvolupen tasques com a prospector/a d'empresa, preparador/a laboral es demana una certa flexibilitat en l'horari per adaptar-se a les necessitats de les empreses amb qui s'està col·laborant i respondre a les necessitats de suport de la persona a qui s'està acompanyant.

Aquesta flexibilitat també, i de forma extraordinària, es demana a qualsevol dels professionals de TRESC (per atendre incidències, serveis externs per fer coordinacions, famílies, substitucions puntuals,...)

En fer una o dues tardes lliures, els professionals que tenen contracte a jornada completa, disposen d'una bossa d'hores (fins a les 1729/any) a disposició de TRESC, que permetran compensar les hores treballades de més només en els moments que l'activitat pròpia de TRESC ho requereixi. Els/les que estiguin a temps parcial tindran la bossa d'hores proporcionals a la seva jornada.

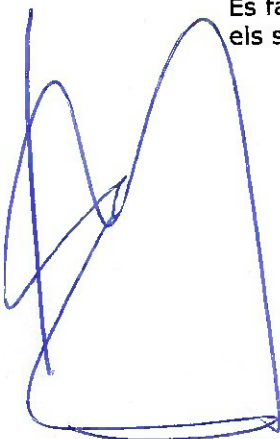
TRESC proposa com a dies de lliure disposició (ponts, Setmana Santa i Nadal). 3 d'aquests dies es poden bescanviar per altres laborables que el treballador/a necessiti.

Cada mes els/les treballadors/es lliuraran les hores realitzades (*). Cada treballador/a té a disposició el seu calendari en el que queden reflectits els dies laborables i els festius, així com la bossa d'hores que queda a disposició de TRESC en el cas que sigui necessari

(*)D'acord amb el compliment del que estableix l'art **35.5 de l'Estatut dels Treballadors** i també en l'**art. 12. E.T.**, en relació al temps de treball en contractes celebrats a jornada completa i/o a temps parcial, exigeix el registre de jornada, que ha de ser diari, incloent l'horari concret d'entrada i sortida respecte de cada treballador/a.

Es fa especial èmfasi en els registres de jornada (art. 35.2 ET), tenint en compte els següents criteris:

- El registre de jornada diària és obligatori, es realitzin o no hores extraordinàries.
- El registre de la jornada ha de ser diari i incloure l'horari concret d'entrada i sortida, i signat pel treballador/a.
- La comprovació de l'existència del registre s'ha de poder fer en el centre de treball, el que evita la possibilitat de la creació posterior, manipulació o alteració dels registres.



Amb les educadores d'habitatge es pacta un matí lliure a la setmana a realitzar segons necessitats del servei pel fet que han de tenir la disponibilitat d'atendre el telèfon i realitzar les intervencions que siguin necessàries que vagin sorgint fora de la jornada laboral habitual, caps de setmana i festius.

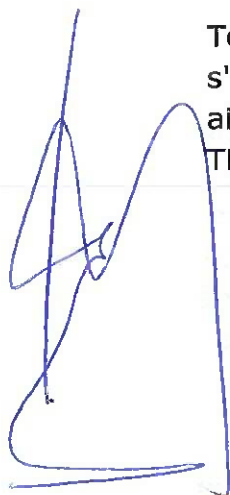
Per acabar,

Tots els acords que es prenen tenen l'objectiu d' aconseguir el màxim d'equilibri entre la vida personal dels professionals de TRESC i de respondre de la forma més adequada i amb excel·lència a les necessitats de les persones a les que estem atenent i per tant, sempre s'ha de poder garantir l'equip necessari per donar resposta a qualsevol tipus d'atenció i/o intervenció amb les persones ateses a TRESC i les seves famílies. També a les empreses.

Remarcar que aquesta flexibilitat que es demana als professionals per poder donar resposta a les necessitats dels serveis i els suports que es van oferint (planificació centrada en la persona) tenen com a prioritat l'atenció adequada i personalitzada a cada usuari/ària i seguidament es valoren les possibilitats de conciliació personal/familiar.

Tampoc no podem oblidar que l'organització de la feina ve determinada pel servei que s'ofereix, per la normativa que li és aplicable, així com pel lloc de treball que es desenvolupi i per la responsabilitat que se'n derivi.

Tots els acords pactats es revisaran cada any i s'actualitzaran i s'adaptaran a les circumstàncies i a la conjuntura econòmica vigent així com a les necessitats i requeriments dels serveis que la Fundació TRESC ofereixi en cada moment.



A continuació i a l'espera de tenir el document definitiu afegim una sèrie de pactes que també cal tenir presents i que formen part, com el mateix conveni, del codi de conducta intern i de pràctiques responsables de la **FUNDACIÓ TRESC**

L'objectiu del present Codi és procurar un comportament professional, ètic i responsable de la FUNDACIÓ TRESC i de tots els seus/les seves treballadors i treballadores.

El Codi és d'aplicació a tots els centres de treball que integren FUNDACIÓ TRESC i vincula a tot el seu personal, independentment de la posició i funció que s'ocupi.

FUNDACIÓ TRESC assumeix, com a part de la seva normativa interna, el contingut dels acords del CONVENI COL·LECTIU GENERAL DE CENTRES I SERVEIS D'ATENCIÓ A PERSONES AMB DISCAPACITAT, al qual s'ha adherit, comproment-se a la seva promoció i compliment.

El compliment normatiu és pressupost necessari del present Codi. Tots els empleats/des de la FUNDACIÓ TRESC han de complir la legislació vigent en cadascun dels centres en què es desenvolupa les seves activitats. L'aplicació d'aquest codi, en cap cas podrà suposar l'incompliment de les disposicions legals vigents.

En cas d'incompliment, o qualsevol irregularitat que al seu judici, suposi una vulneració d'aquest codi, la Direcció de l'empresa podrà procedir al règim disciplinari previst en el present conveni col·lectiu.

Altres clàusules

PRIMERA. OBLIGACIÓ DE COMUNICAR CANVIS DADES PERSONALS

El treballador/a es compromet a notificar a l'empresa les modificacions que es produeixin en les dades relatives al seu domicili habitual, en el seu número telefònic, situació familiar o qualsevol altre tipus de dades de caràcter personal, quedant sota la seva responsabilitat qualsevol conseqüència de l'omissió, inclusivament comunicacions per burofax en supòsits de incompareixences o extinció de la relació laboral.

SEGONA. MATERIAL O ELEMENTS POSATS A DISPOSICIÓ.

Els EPI, uniformes, dispositius electrònics, vehicles o qualsevol altre element o bé posat a disposició del treballador/a per al desenvolupament de la seva activitat laboral seran lliurats a l'empresa a requeriment d'aquesta, i en tot cas, al moment de produir-se l'extinció de la relació laboral . En cap supòsit serà transferida la propietat dels mateixos.

TERCERA. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

L'empresa complirà i farà complir rigorosament la legislació aplicable en matèria de seguretat i salut laboral, desenvolupant una política activa de prevenció de riscos. Tots els treballadors/es seran responsables de mantenir el seu lloc de treball segur i de complir les disposicions en matèria de seguretat i salut laboral, d'acord, amb el que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en les regles i pràctiques de salut i seguretat establertes per la legislació vigent i l'empresa. El treballador/a reconeix haver estat informat i format segons la normativa preventiva en relació al seu lloc de treball i s'obliga a utilitzar en tot moment els dispositius, equips de prevenció ha de comunicar immediatament qualsevol falta, defecte o alteració que suposin un risc personal o per a tercers . Queda totalment prohibida la substitució, anul·lació o alteració dels mitjans de prevenció o la realització de treballs sense les garanties de seguretat, i ha de comunicar qualsevol incidència als seus superiors per tal d'aplicar les mesures correctores. El treballador/a concedeix el seu consentiment per sotmetre's a revisions mèdiques i a facilitar l'informe d'aquells resultats que afectin a la seva capacitat, així mateix accepta sotmetre's als controls mèdics que siguin necessaris per acreditar situacions d'incapacitat. L'empresa considera qualsevol informació vinculada a la salut com a absolutament confidencials.

QUARTA. PROTECCIÓ DE DADES DE CARÀCTER PERSONAL³.

L'informem que les dades personals recollides en el seu contracte o qualsevol altre que vostè pugui proporcionar es troba incorporat en els nostres fitxers tractats i inscrits segons la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, per a la gestió integral de la relació empresa-empleat . El treballador/a autoritza expressament que aquestes dades puguin ser cedides a altres empreses vinculades al grup al qual aquesta empresa pertanyi, a les administracions públiques, mútues o entitats col·laboradores privades (gestories, entitats creditícies ...) en compliment de la normativa laboral, de seguretat social, tributària, tramitació d'ajuts i de prevenció de riscos laborals.

Per tal de mantenir les seves dades permanentment actualitzades en cas de produir-se alguna modificació de les mateixes, li preguem ens ho comunicui degudament per escrit. L'empresa li efectuarà vàlidament qualsevol comunicació en el domicili que consti notificat per escrit pel treballador/a. Vostè té dret en qualsevol moment d'accedir, rectificar, oposar-se o, si escau, cancel·lar les dades referents a la seva persona incloses a la nostra base de

³ Les clàusules quarta i cinquena només són un recordatori ja que fan referència a la Llei de Protecció de Dades de la qual ja tenim els documents específics signats

dades, a través del procediment intern establert o remetent la seva sol·licitud signada i per escrit a l'empresa.

Així mateix, el treballador/a es compromet i accepta el següent: es compromet a complir, en el desenvolupament de les seves funcions, amb la normativa en matèria de protecció de dades i, en especial, el disposat a l'efecte en el document de seguretat de l'empresa. L'empleat/da serà responsable davant l'empresa i davant de tercers de qualsevol dany que pogués derivar-se per uns o altres de l'incompliment de la normativa legal. En cas d'incomplir aquestes obligacions, serà sancionat conforme al que disposa en el seu conveni col·lectiu o, si no, a la normativa. Es prohibeix al treballador/a fer ús de les dades als quals té accés amb fins diferents del desenvolupament de les seves funcions com a empleat/da. El treballador/a es compromet a no revelar en cap cas les claus d'accés de l'empresa. Davant la sospita que un tercer no autoritzat pogués conèixer l'empleat està obligat a comunicar a l'empresa.

Es prohibeix al treballador/a introduir dades privades en l'empresa o en suports informàtics privats sense comptar amb el consentiment exprés i per escrit de l'empresa.

El treballador/a es compromet a complir el seu deure de secret professional respecte de les dades de caràcter personal dels quals tingui coneixement per raó del seu treball en aquesta empresa i es dóna per assabentat que aquesta obligació subsisteix fins i tot després de finalitzar la seva relació laboral.

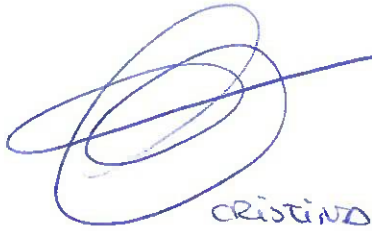
CINQUENA. CONFIDENCIALITAT.

El treballador/a té un deure d'absoluta confidencialitat durant i després de relació laboral. Exemplificativa, es compromet a no revelar a terceres persones, físiques o jurídiques, cap informació, ni tècniques, ni mètodes, ni sistemes de treball i/o programació informàtica o d'activitat productiva/ comercial, ni cap dada, ni coneixement a què hagués tingut accés per raó de la seva vinculació amb l'empresa. Queden expressament incloses les informacions de clients/usuaris/àries.

L'incompliment d'aquest deure suposarà l'existència de transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança, de manera que el treballador/a no pot ser acomiadat de manera disciplinari, i així mateix, l'empresa pot reclamar al treballador/a danys i perjudicis de tota índole ocasionats a l'empresa. Les conductes dels que vulnerin això poden ser tipificades com a delictes a l'empara del Codi penal vigent, al marge de la responsabilitat civil que es generi pels perjudicis que puguin ocasionar-se.

Com a derivació de l'anterior un cop extingida la relació laboral el treballador/a no podrà establir relació professional amb els clients coneguts a través d'aquesta empresa sota cap concepte, havent de compensar econòmicament l'empresa en cas contrari pels danys i perjudicis ocasionats o atendre la responsabilitat penal que pugui correspondre.

Signatures



CRISTINO



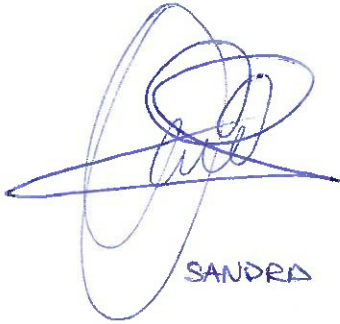
NÚRIU P.



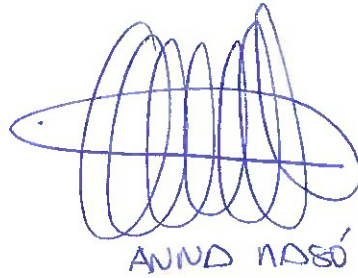
ALBERT



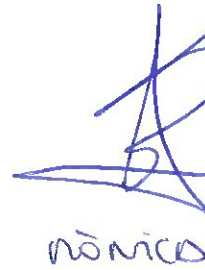
NERCE



SANDRA



ANNA ROSÓ



RÓNICO



NÚRIU S.



CARLES



ESTER



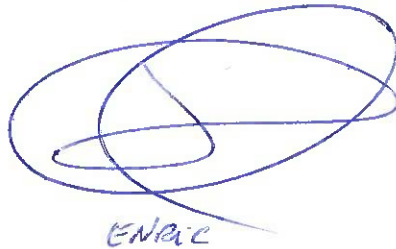
GENNA



MONTSE S.



ELSA



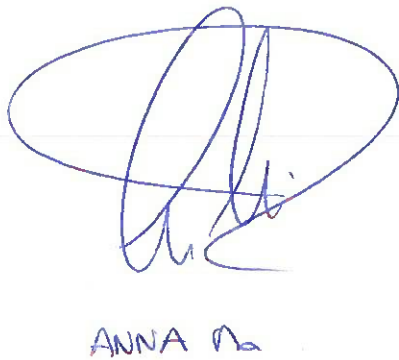
ENRIE



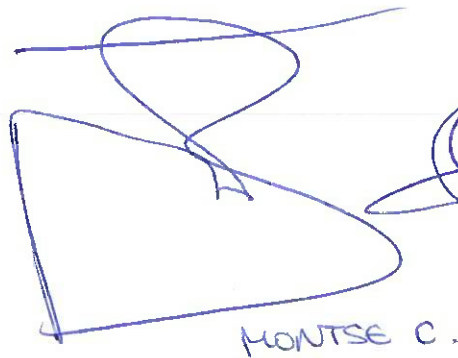
CONXI



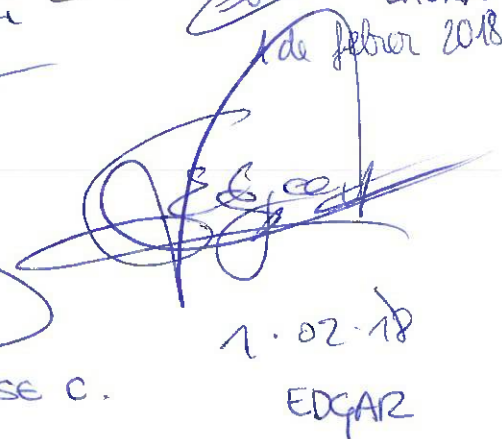
LAURA
1 de febrer 2018



ANNA P.



MONTSE C.



1.02.18
EDGAR