CVE-DOGC-A-24095063-2024

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/1089/2024, de 22 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).

Vist el text de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT), subscrit en data 8 de febrer de 2024, i esmenat en data 5 de març de 2024, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius i acords col·lectius de treball; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball; i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció de l'Acord parcial esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 22 de març de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Acta número 2 (Acord parcial) de la Mesa Negociadora del segon Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT), que incorpora les esmenes de l'Acta núm. 3 de 5 de març de 2024

Dia: 8 de febrer de 2024

Hora: 09:30 hores

Lloc: Reunió telemàtica

Assistents:

CVE-DOGC-A-24095063-2024

Per la part sindical:

Nom i cognoms	Organització
Andrea Eboko Arana	CCOO
Josep Maria Martínez Alberich	CCOO
Pilar Ceprian Cortes	CCOO
Montserrat Herrera Galiano	CCOO
Silvia García Llucià	CCOO
Catalina Merino Sánchez	CCOO
Milagros Fernández Vidal	CCOO
Ligbia Magdalena Coro Zhimmav	CCOO
Josep Mª Yagüe Polo	CCOO (Assessor)
Paco Pareja Montañés	CCOO (Assessor)
Clara Garcia García	UGT
Esteve Sánchez Barrau	UGT (Assessor)

Per la part empresarial:

Nom i cognoms	Organització
Montserrat Llopis Graells	ACRA
Jaume Alujas Rovira	ACRA
Carles Puig Solà	ACRA
Manuela Mera Bouzas	ACRA
Anna Alsina Ribera	ACRA
Inma Garcia Martínez	ACRA
Anna González Julià	ACRA
Ángeles Pedrosa Peinado	ACRA
Carme Pradera Pino	ACRA
Marta Real	ACRA

CVE-DOGC-A-24095063-2024

Joan Ruich Rius	ACRA
Paco Carretero Palomares	ACRA (assessor VALLBÉ)
Alba Sánchez Bestué	ACRA (assessor VALLBÉ)
Elena de la Campa Alonso	La Unió
Noelia Santiago Rey	La Unió
Pilar Rol Miguel	CAPSS
Dolors Juan Juanola	CAPSS
Ignasi Freixa Furió	UPIMIR
Assumpta Cortés Rossell	UPIMIR (assessor)
Josep Serrano Màrques	LA CONFEDERACIÓ/CESOCAT
Núria Llunell Benet	LA CONFEDERACIÓ/CESOCAT (assessor)

A les 9:30 hores del dia 8/02/2024 es reuneixen les persones a dalt esmentades en representació de les seves respectives organitzacions, amb l'objectiu de procedir a la negociació del 2n Conveni Col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT), havent estat prèviament convocades a l'anterior reunió, de data 15/01/2024, de constitució de la Comissió Negociadora.

Com a qüestió prèvia, i tal com es van comprometre les organitzacions en l'anterior reunió, s'adjunta llistat emès per cada organització on consta el nom, cognoms i DNI de les persones que ocuparan els llocs de la mesa negociadora, així com els dels assessors.

Per la part social, com recull l'acta de constitució de la mesa, s'estarà al que resulti de la certificació que emeti el Departament d'Empresa i Treball, calculat amb data de novembre de 2023. Mentrestant ambdues parts accepten, amb caràcter provisional, la proporció de la representativitat de l'anterior constitució, i d'acord amb això nomenen les persones que participaran en la Mesa Negociadora.

A continuació s'inicia la fase de negociació, i totes les parts coincideixen en el fet que és necessari un primer acord parcial per a regularitzar aquelles situacions derivades de la signatura i posterior desenvolupament del "VIII Convenio marco estatal de atención a las personas dependientes y Desarrollo de la promoción de la autonomia personal", als efectes de respectar l'establert a l'article 6 d'aquell text convencional. Ambdues parts presenten les seves respectives plataformes, les quals es debaten. Les parts acorden seguir negociant segons el calendari establert, incloses les matèries objecte del present acord, amb l'objectiu d'arribar a un acord que derivi en la signatura del II Conveni col·lectiu.

En aquest sentit, i després del corresponent debat, les parts assoleixen l'esmentat primer acord, amb els següents:

ACORDS

Primer.- Es procedeix a donar nova redacció a l'article 9 del Conveni, que quedarà redactat en els següents termes:

Article 9

Garantia ad personam-condició més beneficiosa

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que hagi estat percebent i gaudint el personal de plantilla. Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni percebés

CVE-DOGC-A-24095063-2024

salaris superiors, en còmput anual, als determinats en el present conveni, se li aplicaran les taules de retribucions aprovades en aquest conveni. La diferència de retribucions es reflectirà en la nòmina com un complement personal de garantia no absorbible, ni compensable, ni revaloritzable. Amb l'objectiu de determinar l'import d'aquest complement es restarà a la seva actual retribució anual la retribució anual acordada en el present conveni, i la quantitat resultant dividida per dotze serà l'import del citat complement personal que es percebrà en les dotze mensualitats.

Segon.- Es procedeix a donar nova redacció a l'article 16 del Conveni, que quedarà redactat en els següents termes:

Article 16

Ocupació

En aplicació de l'establert a l'article 84.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 6 del Conveni Marc Estatal, les modalitats de contractació seran les que en cada moment estableixi l'esmentat Conveni Marc Estatal que, a efectes de constància, actualment és la següent:

16.1.- Amb l'objectiu de dotar-nos d'un model de relacions laborals estable, que beneficiï tant a les empreses com al personal, que elimini les desigualtats que s'hagin pogut o es pretenguin establir en l'accés a l'ocupació i les condicions de treball pel que fa a les dones, les persones joves, les persones immigrants, les persones amb discapacitats i per als que tenen treball temporal o a temps parcial, que contribueixi a la competitivitat de les empreses, a la millora de l'ocupació i a la reducció de la temporalitat i rotació del mateix i per tal d'aconseguir que l'atenció a les persones usuàries sigui de la major qualitat i més qualificada possible, es determinen els criteris següents sobre modalitats de contractació, sent prioritària la contractació indefinida.

Mesures contra la discriminació per edat.- Les parts signants es comprometen a recolzar l'accés i la permanència de les persones majors de 45 anys en l'ocupació-.

Segons el que disposa l'article 15.6 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el personal amb contracte temporal i de duració determinada tindrà els mateixos drets que el personal amb contracte de durada indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i de les quals preveu expressament la Llei en relació amb els contractes formatius.

D'acord amb les disposicions legals reguladores de les competències en matèria dels drets d'informació de la representació unitària o sindical del personal en matèria de contractació, article 64.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 10.3 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es facilitarà còpia bàsica del contracte de treball a la representació unitària o sindical del personal en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització.

16.2.-Estabilitat en l'ocupació:

Per tal de fomentar la contractació indefinida i de dotar d'una major estabilitat als contractes vigents, s'acorda que totes les empreses afectades pel mateix conveni tindran un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalment li sigui exigida en cada situació, amb contractes indefinits i durant tota la vigència d'aquest Conveni.

En el cas d'empreses de nova creació hauran d'assolir els percentatges següents:

- A la finalització del primer any d'activitat, el 60%.

- A la finalització del segon any d'activitat, el 80%.

En conseqüència, els percentatges màxims de contractació temporal, en qualsevol de les modalitats previstes en el mateix conveni, seran del 20%, a excepció del primer any d'activitat en el cas de les empreses de nova creació que serà del 40%. Queden exceptuats d'aquest còmput els contractes de substitució de la persona treballadora, d'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis i de formació en alternança.

Per donar efectivitat a l'acompliment del percentatge acordat en aquest apartat, les empreses que no el compleixin transformaran els contractes temporals necessaris en indefinits fins a completar el percentatge acordat, per ordre de major antiguitat, excloent els contractes de substitució de la persona treballadora.

Per calcular el compliment del percentatge acordat en aquest apartat, s'ha de prendre com a referència el nombre de llocs de treball ocupats de forma contínua en l'any immediatament anterior.

CVE-DOGC-A-24095063-2024

16.3.- Contracte indefinit: És el que es concerta sense establir límits de temps en la prestació de serveis. Adquirirà la condició de personal indefinit, qualsevol que sigui la modalitat de la seva contractació, el personal que no hagués estat donat d'alta a la Seguretat Social, un cop transcorregut un termini igual al legalment fixat per al període de prova i el personal amb contracte temporal celebrat en frau de llei.

16.4.- El contracte de treball de durada determinada només podrà celebrar-se per circumstàncies de la producció o per substitució de la persona treballadora.

Per tal que s'entengui que concorren causes justificades de temporalitat, serà necessari que s'especifiquin amb precisió en el contracte la causa habilitant de la contractació temporal, les circumstàncies concretes que la justifiquen i la seva connexió amb la durada prevista.

16.4.1.- Contracte per circumstàncies de la producció. Es podrà utilitzar aquesta modalitat de contractació quan es produeixi l'increment ocasional i imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre l'ocupació estable disponible i la que es requereix, sempre que no responguin als supòsits inclosos en l'article 16.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals i altres en què existeixi necessitat justificada i motivada de cobertura de la persona treballadora no inclosa en el supòsit anterior.

Podrà tenir una durada màxima de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Si se subscriu per un període inferior a la durada màxima permesa, podrà prorrogar-se una sola vegada, sense que la durada total superi la durada màxima.

Aquesta modalitat de contractació podrà ser utilitzada per les empreses, entre altres supòsits, quan l'ocupació de la residència o centre excedeixi del 75% de la seva capacitat màxima autoritzada.

Respecte als serveis d'ajuda a domicili, aquesta modalitat podrà ser utilitzada, entre altres supòsits, quan es doni un increment puntual de la demanda de persones usuàries a causa de les variacions que aquest sector comporta, tant a l'alça com a la baixa, respecte a la sol·licitud de prestació del servei.

Igualment, les empreses podran formalitzar contractes per circumstàncies de la producció per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf. Les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de noranta dies en l'any natural, independentment de les persones treballadores que siguin necessàries per atendre en cada un d'aquests dies les concretes situacions, que hauran d'estar degudament identificades en el contracte. Aquests noranta dies no podran ser utilitzats de manera continuada. Les empreses, en el darrer trimestre de cada any, hauran de traslladar a la representació legal de les persones treballadores una previsió anual d'us d'aquests contractes.

Sense perjudici de l'anterior, les persones treballadores que en un període de vint-i-quatre mesos haguessin estat contractades durant un termini superior a divuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes per circumstàncies de la producció, ja sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, adquiriran la condició de persones treballadores fixes. Aquesta previsió també serà d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al disposat legal o convencionalment.

Aquest contracte estarà subjecte a la indemnització establerta a l'article 49.c) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

16.4.2.- Contracte per substitució de la persona treballadora.- Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució. En aquest supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per garantir el desenvolupament adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el Conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix

CVE-DOGC-A-24095063-2024

objecte un cop superada aquesta durada màxima.

Les persones contractades incomplint el que s'estableix en aquest article adquiriran la condició de fixes.

16.5 Contracte formatiu

1.- El contracte formatiu tindrà per objecte la formació en alternança amb el treball retribuït per compte aliè en els termes establerts en l'apartat 2, o el desenvolupament d'una activitat laboral adreçada a adquirir una pràctica professional adequada als corresponents nivells d'estudis, en els termes establerts en l'apartat 3.

2.- El contracte de formació en alternança, que tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, es realitzarà d'acord amb les següents regles:

a) Es podrà celebrar amb persones que no tinguin la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional regulada a l'apartat 3.

Sense perjudici de l'anterior, es podran realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que tinguin altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu o del mateix sector productiu.

b) L'activitat desenvolupada per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comuna, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

c) La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de tenir la formació o experiència adequades per a aquestes tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual a l'empresa, segons el que preveu l'Acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat haurà de garantir, alhora, la coordinació amb la persona tutora a l'empresa.

d) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels objectius.

e) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació o la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la formació pràctica corresponent dispensada per l'empresa i el centre. Per reglament es desenvoluparan el sistema d'impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.

f) La durada del contracte serà la prevista al corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i es podrà desenvolupar a l'empara d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst al pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, es podrà prorrogar mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció del títol esmentat , certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.

g) Només es pot subscriure un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Això no obstant, es poden formalitzar contractes de formació en alternança amb diverses empreses en base al mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg esmentat, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst a l'apartat anterior.

h) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives al centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu.

i) No es podran subscriure contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora a la mateixa empresa sota qualsevol

CVE-DOGC-A-24095063-2024

modalitat per temps superior a sis mesos.

j) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no poden fer hores complementàries ni hores extraordinàries, llevat del supòsit previst a l'article 35.3. del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Tampoc no podran realitzar treballs nocturns ni treball a torns.

Amb la finalitat d'adquirir l'aprenentatge i coneixements relatius al pla formatiu, per les peculiaritats del sector, podrà realitzar treballs en els diferents torns existents a l'empresa.

k) No es pot establir període de prova en aquests contractes.

l) La retribució per aquest contracte serà, com a mínim, del 80% pel primer any i del 95% per al segon, de la categoria per la qual es contractin aquestes modalitats. En cap cas la retribució no pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

m) El personal contractat sota aquesta modalitat de contractació no podrà superar el 5% de la plantilla.

3.- El contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis es regirà per les següents regles:

a) Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb allò previst a la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

b) El contracte de treball per a l'obtenció de pràctica professional s'ha de concertar dins dels tres anys, o dels cinc anys si es concerta amb una persona amb discapacitat, següents a la terminació dels estudis corresponents. No podrà subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa a la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigit per a l'obtenció de la titulació o el certificat que habilita aquesta contractació.

c) La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir un any.

d) Cap persona podrà ser contractada a la mateixa o diferent empresa per temps superior als màxims previstos a l'apartat anterior en virtut de la mateixa titulació o certificat professional. Tampoc no es pot estar contractat en formació a la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior als màxims previstos a l'apartat anterior, encara que es tracti de diferent titulació o certificat diferent.

Als efectes d'aquest article, els títols de grau, màster i doctorat corresponents als estudis universitaris no es consideraran la mateixa titulació, llevat que en ser contractat per primera vegada mitjançant un contracte per a la realització de pràctica professional la persona treballadora ja estigués en possessió del títol superior de què es tracti.

e) Es pot establir un període de prova que en cap cas no pot excedir de dos mesos.

f) El lloc de treball ha de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació objecte del contracte. L'empresa elaborarà el pla formatiu individual en què s'especifiqui el contingut de la pràctica professional, i assignarà tutor o tutora que tingui la formació o experiència adequades per al seguiment del pla i el correcte compliment de l'objecte del contracte.

g) A la finalització del contracte la persona treballadora tindrà dret a la certificació del contingut de la pràctica realitzada.

h) Les persones contractades amb contracte de formació per a l'obtenció de pràctica professional no poden fer hores extraordinàries, llevat del supòsit previst a l'article 35.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

i) La retribució per aquest contracte serà, com a mínim, del 80% de la categoria per a la qual es contracti per aquesta modalitat. En cap cas la retribució no pot ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

j) El personal contractat sota aquesta modalitat de contractació no podrà superar el 5% de la plantilla.

4.- Les normes comunes del contracte formatiu són les contemplades a l'article 11.4 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-24095063-2024

5.- L'empresa posarà en coneixement de la representació legal de les persones treballadores els acords de cooperació educativa o formativa que contemplen la contractació formativa, incloent-hi la informació relativa als plans o programes formatius individuals, així com als requisits i les condicions en què es desenvoluparà l'activitat de tutorització.

6. Així mateix, en el supòsit de diversos contractes vinculats a un únic cicle, certificat o itinerari en els termes referits a l'apartat 2.h), l'empresa haurà de traslladar a la representació legal de les persones treballadores tota la informació de què disposi sobre això d'aquestes contractacions.

7. Les empreses que pretenguin subscriure contractes formatius poden sol·licitar per escrit al servei públic d'ocupació competent, informació relativa a si les persones a qui pretenen contractar han estat prèviament contractades sota aquesta modalitat i la durada d'aquestes contractacions. Aquesta informació haurà de ser traslladada a la representació legal de les persones treballadores i tindrà valor alliberador a efectes de no excedir la durada màxima d'aquest contracte.

16.6.- Contracte a temps parcial.- Podran realitzar-se en totes les modalitats de contractació que recull el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, excepte la prevista a l'article 16 de l'esmentat text legal. El contracte s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit, havent de constar en ell el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any i la seva distribució. La distribució horària podrà ser substituïda pel lliurament a la persona treballadora i a la representació unitària o sindical de la plantilla de torns a realitzar, fent menció d'allò en el propi text del contracte.

La durada mínima de les jornades a temps parcial serà de 25 hores setmanals, llevat de les originades per contractes o serveis que per les seves característiques requereixin jornades inferiors en aquest cas la durada mínima serà de 8 hores setmanals.

Quan per les circumstàncies pròpies del servei, es produeixin excessos de jornada, això es compensarà amb temps de descans o afegit a vacances, que es gaudirà de mutu acord entre l'empresa i el personal.

El nombre d'hores complementàries que podran realitzar els contractats de forma indefinida, no podrà excedir del 30% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries no podran excedir el límit legal de jornada establerta en aquest Conveni.

Si en un trimestre no s'haguessin realitzat totes les hores complementàries corresponents a aquesta, fins a un 20% de les hores no consumides podran ser transferides per l'empresa al trimestre següent, per a la seva possible realització en el mateix, un cop efectuades les hores complementàries corresponents a aquest trimestre. En cap cas es podrà transferir a un trimestre les hores ja transferides des del trimestre anterior.

Les hores complementàries que la seva realització estigui prevista amb anticipació, s'inclouran dins la programació de treball del treballador o treballadora, respectant un preavís mínim de 7 dies, amb l'única excepció que la necessitat de la seva realització sorgeixi de forma no prevista; en aquest cas el preavís mínim de comunicació al treballador o treballadora serà de 48 hores.

En cap cas es podrà exigir al treballador o treballadora la realització d'hores complementàries fora de l'horari corresponent al seu torn de treball (matí, tarda o dissabtes, diumenges i festius).

Per a tot el personal, la distribució i realització de les hores complementàries ha de respectar, en tot cas, els límits de jornada i descans determinats en aquest Conveni.

Per tal de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresa ha d'informar la representació unitària o sindical del personal o, en la seva absència, a les persones treballadores de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquests puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per l'increment del temps de treball de personal a temps parcial. En aquest darrer cas, tindran preferència a incrementar la jornada, aquelles persones treballadores que en l'exercici anterior hagin realitzat hores complementàries.

Les persones treballadores que hagin acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es refereix el paràgraf precedent, sol·licitin el retorn a la situació anterior, tindran preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant d'aquella naturalesa que hi hagi a l'empresa corresponent al seu mateix grup professional o categoria equivalent. Igual preferència tindrà el personal que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, hagin prestat serveis com a tals a l'empresa durant 3 o més anys, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet, corresponents al seu mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi a l'empresa.

Les sol·licituds a què es refereixen els paràgrafs anteriors hauran de ser preses en consideració, en la mesura del possible, per l'empresa. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresa a la persona

CVE-DOGC-A-24095063-2024

treballadora per escrit i de manera motivada.

Així mateix, s'entendrà com a contracte a temps parcial el subscrit per la persona treballadora que concerti amb la seva empresa, en les condicions establertes en l'apartat 6 de l'article 12 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, una reducció de la seva jornada de treball.

16.7.- Contracte de relleu.- Es podrà celebrar contracte de relleu, amb personal en situació de desocupació o que tingués concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, per substituir parcialment al personal que es jubila parcialment.

Tercer.- Es procedeix a donar nova redacció a l'article 37.1 del Conveni, que quedarà redactat de la següent forma, deixant idèntic la resta de l'article esmentat:

37.1.- Normes comunes

S'estableix una jornada màxima anual de treball efectiu, ja sigui en torn partit o continu, especificada per a cada exercici i cada un dels sectors inclosos en aquest Conveni:

Any 2024

Ajuda a domicili: 1747 hores

Resta d'àmbits: 1784 hores

A partir de l'any 2025

Ajuda a domicili: 1735 hores

Resta d'àmbits: 1772 hores

La jornada podrà ser distribuïda per l'empresa de forma irregular en un percentatge del 10%.

Les dues jornades màximes anuals seran considerades en còmput semestral.

S'entén per jornada partida aquella en què hi hagi un descans ininterromput d'una hora de durada com a mínim. En cap cas es podrà fraccionar en més de dos períodes.

No es podran realitzar més de nou hores de treball efectiu en jornada completa o la seva proporció sobre la base de la jornada especificada en el contracte a temps parcial, llevat que hi hagi un mínim de dotze hores entre el final d'una jornada i el començament de la següent, i sempre de mutu acord entre l'empresa i la representació unitària o sindical del personal (si no existeixen aquests últims, l'acord es realitzarà directament amb el personal), sempre respectant la jornada màxima anual que aquest Conveni estableix.

Les empreses podran establir un sistema de control d'assistència sense que el temps reflectit en el registre d'assistència signifiqui, per si sol, hores efectives de treball.

En el primer mes de cada any, s'elaborarà per l'empresa un calendari laboral amb torns i horaris que podrà ser revisable trimestralment. Tot això, prèvia negociació amb la representació unitària o sindical del personal, lliurant una còpia, amb una setmana d'antelació, a la representació unitària o sindical del personal per la seva exposició al tauler d'anuncis.

L'empresa ha de facilitar, en la mesura del possible, canvis de torn als treballadors per l'acompanyament a consulta mèdica de familiars menors o dependents fins al primer grau de consanguinitat. A aquests efectes, es tindran en compte els acords entre treballadors i treballadores comunicats a l'empresa.

Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'establirà un període de descans durant la mateixa de 15 minuts de durada, que tindran la consideració de temps efectiu de treball a tots els efectes.

Els dies en què el personal es trobi en situació d'incapacitat temporal, així com el temps que la llei atorga per a la lactància d'un menor no seran objecte de devolució, ni recuperació, es consideraran per tant com dies treballats a l'efecte del còmput anual, sense que aquests dies puguin en cap cas originar dèficit de jornada ni, per si sols, excessos de jornada.

Per cada jornada realitzada en dia festiu es gaudirà d'un descans compensatori d'un dia laborable, que no serà considerat com a temps de treball, respectant el nombre total d'hores efectives assenyalades en aquest Conveni.

CVE-DOGC-A-24095063-2024

La jornada a temps parcial serà continuada, a excepció de les realitzades en dissabtes, diumenges, festius i jornades especials que podran ser partides. Quan les jornades siguin partides tindran una durada mínima de 24 hores setmanals.

Amb independència d'aquesta suspensió es respectarà qualsevol fórmula que s'hagi pactat o es pacti entre l'empresa i la representació unitària o sindical el personal, sempre respectant els criteris legals i convencionalment establerts.

Quart.- Es procedeix a donar nova redacció a l'article 40 del Conveni, que quedarà redactat de la següent forma:

Article 40

Estructura retributiva

En aplicació de l'establert a l'article 6 del Conveni Marc Estatal, la regulació de l'estructura retributiva i dels salaris (bases, complements, hores extres i treball a torns) té caràcter de dret mínim necessari respecte a la regulació que sobre aquests mateixos assumptes pugui contenir-se en aquest Conveni, i es reprodueix a continuació a efectes de constància:

L'estructura retributiva queda com segueix:

A) Salari base: És la part de la retribució de personal fixada per unitat de temps i en funció del seu grup i categoria professional, amb independència de la remuneració que correspongui per lloc de treball específic o qualsevol altra circumstància. El salari base es correspon amb el que figura en l'annex I. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

B) Plus d'antiguitat: S'estableix el mateix en la quantia reflectida en l'annex I per cada tres anys de servei prestats a l'empresa. Es percebrà proporcionalment a la jornada realitzada.

C) Plus de nocturnitat: Les hores treballades entre les 22 hores i les 7 hores tindran una retribució específica, segons l'annex I. Aquest complement es percebrà igualment en la retribució de les vacances per al personal amb torn fix de nit.

D) Plus de diumenges i festius: Les jornades realitzades en diumenge o festiu, excepte per a aquell personal contractat específicament per a diumenges o festius, tindran una retribució segons l'annex I. Aquests imports s'abonaran per jornada treballada en diumenge o festiu, independentment de les hores treballades.

Per al personal que presti serveis en torn nocturn es considerarà diumenge o festiu treballat si ha iniciat la seva jornada durant el diumenge o la festivitat.

E) Plus de disponibilitat: Es podran establir torns de disponibilitat, voluntaris, que tindran una retribució específica per torn, segons l'annex I.

F) Hores extraordinàries: Les hores extraordinàries que es realitzin tindran una retribució específica, segons article 42 i l'annex I.

G) Gratificacions extraordinàries: S'abonaran dues pagues extraordinàries, amb import semestral, equivalents a una mensualitat de salari base, més antiguitat, la primera amb meritació de l'1 de desembre al 31 de maig i abonament el dia 15 de juny i la segona amb meritació de l'1 de juny al 30 de novembre i abonament el dia 15 de desembre. En cap cas aquestes gratificacions s'abonaran prorratejades mensualment, llevat dels contractes menors de sis mesos o quan hi hagi acord amb la representació unitària o sindical.

H) Despeses de desplaçament: L'empresa es farà càrrec de les despeses de desplaçament de personal quan:

- A requeriment de l'empresa, dins de la jornada laboral, la realització del servei comporti la necessitat d'utilitzar mitjans de transport.

- La pròpia naturalesa del servei i organització de la feina impliquin la necessitat d'utilitzar mitjans de transport per a la seva prestació. Això especialment en els desplaçaments entre serveis de tipus rural o semi rural i durant el seu compliment per qualsevol treballador o treballadora.

L'abonament es farà d'una de les següents formes:

- Fent-se càrrec de l'import del transport en mitjans públics (autobús, taxi, etc.).

- Facilitant el transport en vehicle de l'empresa.

CVE-DOGC-A-24095063-2024

- Abonant a 0,18 € per km. Si el personal es desplaça amb el seu propi vehicle. En tot cas, els imports derivats no es cotitzaran en la mesura que no superin l'import per quilòmetre legalment establert.

I) Totes les persones treballadores afectades pel present Conveni percebran, almenys, el Salari Mínim Interprofessional (SMI) vigent en cada moment, calculat en còmput anual, i proporcional al període i jornada efectivament treballada. En els casos en els quals no s'arribi a aquesta quantia, les empreses hauran de complementar la retribució de la persona treballadora afectada fins a assolir l'import del SMI, de conformitat amb la normativa vigent en cada moment.

Per arribar a aquesta xifra mínim s'abonarà, si s'escau, una quantitat en el mes de desembre de cada exercici natural, anomenada garantia mínima SMI, per l'import necessari que permeti assolir la xifra indicada”

Cinquè.- S'acorda introduir un nou article, que serà el 49 bis, amb el següent tenor literal:

Article 49 bis

Suspensió de contracte per a víctimes de violència de gènere o de violència sexual

En el supòsit previst a l'article 45.1.n del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, excepte que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió.

En aquest cas, el Jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Sisè.- Es procedeix a modificar el redactat dels articles que a continuació s'identifiquen, en el mateix sentit que s'ha fet en el Conveni Marc Estatal, amb l'objectiu d'adaptar el text del Conveni a la irrupció del Decreto-ley 5/2023, de 28 de juny, publicat en el BOE núm. 154, de 29/06/2023:

1.- S'acorda incloure un nou apartat a l'article 49, que serà el núm. 3, amb següent tenor literal:

49.3.- Amb relació al permís parental, s'estarà a la regulació establerta en cada moment en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i norma que el desenvolupi, complementi o substitueixi.

2.- S'acorda modificar el redactat de l'article 50, que quedarà redactat amb el següent text:

Article 50

Llicències retribuïdes

50.1.- El personal, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

A. 15 dies naturals en cas de matrimoni. Tindran dret igualment a aquest permís les unions estables de parella que es constitueixin d'acord amb la normativa de parelles estables recollida al llibre segon del Codi Civil de Catalunya. Aquests dies es podran gaudir, a elecció del treballador, amb posterioritat al fet causant, durant com a màxim dotze mesos després, i acumular al període de vacances, sempre que el/la treballador/a ho demani amb dos mesos d'antelació com a mínim. En cas de gaudiment posterior, el dret a gaudir el permís decaurà immediatament en cas de trencament de la parella de fet, divorci, separació o nul·litat de matrimoni abans que s'hagi produït el gaudiment.

B. 4 dies de lliure disposició al llarg de l'any, considerats a tots els efectes com efectivament treballats. Per fer efectiu el gaudi d'aquests 4 dies lliures, se sol·licitaran amb una antelació mínima de 7 dies a la data del gaudi (excepte casos d'urgent necessitat, en aquest cas l'antelació mínima serà de 3 dies), procedint a la seva concessió per part de l'empresa, excepte que per raons organitzatives justificades no es pugui concedir el gaudi en la data sol·licitada, comunicant-li a la persona interessada amb 48 hores d'antelació com a mínim (excepte en casos d'urgent necessitat).

En tot cas, el personal gaudirà d'aquests 4 dies, sense necessitat de justificació, abans del 15 de gener de l'any següent.

El gaudi d'aquests 4 dies necessitarà d'un període de treball previ a l'empresa de tres mesos per cada dia de lliure disposició, entenent-se, als exclusius efectes d'aquesta llicència, qualsevol situació que comporti l'alta en

CVE-DOGC-A-24095063-2024

seguretat social de la persona treballadora amb dret d'aquesta a percebre el salari o una prestació de seguretat social o en situació legal de vaga.

No obstant això , es podran gaudir durant tot l'exercici natural, i fins al 15 de gener de l'exercici natural següent, fins i tot encara que no s'hagi completat el període de treball previ de 3 mesos per cada dia de lliure disposició. En aquest cas, l'empresa estarà facultada per:

- Comprovar el compliment del requisit d'un període de treball previ de tres mesos per cada dia de lliure disposició" en finalitzar l'exercici natural, o abans, pel cas de suspensió o extinció de la relació laboral anteriors al mateix, que comporti liquidació de parts proporcionals de gratificacions extraordinàries i/o de vacances.

- L'empresa, un cop realitzada aquesta comprovació, estarà facultada per detreure del salari pendent d'abonar, així com de la liquidació de gratificacions extraordinària i vacances que correspongui, la part corresponent als dies de lliure disposició gaudits en excés.

C. 3 dies naturals per mort del cònjuge o parella de fet, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Sempre que el personal necessiti fer un desplaçament, a tal efecte, fora de la província o de la comunitat autònoma, excepte que la distància sigui inferior a 50 quilòmetres, o per causa realment justificada, el termini es veurà ampliat a 2 dies addicionals. Podran ampliar-se aquests dies descomptant els festius abonables i/o vacances, prèvia sol·licitud del personal.

En el mateix sentit, quan el fet causant hagi succeït fora del territori espanyol i amb una distància mínima de 1000 quilòmetres, i l'afectat sigui el cònjuge, parella de fet legalment establerta o parent de primer grau per consanguinitat o afinitat, els 5 dies de permís es veuran incrementats, prèvia sol·licitud de la persona treballadora, en altres 5 dies més, aquests darrers no retribuïts. En aquest cas, s'haurà de provar complidament el desplaçament realitzat.

D. 5 dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

Amb relació al caràcter d'aquests dies, s'estarà a l'establert a la Disposició transitòria segona.

E. 1 dia per trasllat del domicili habitual.

F. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

G. Als permisos necessaris per a concórrer a exàmens quan cursi amb regularitat estudis per a la consecució de títols oficials acadèmics o professionals tenint en compte que d'aquests permisos únicament seran retribuïts els corresponents a exàmens eliminatoris. El personal gaudirà d'aquest permís el dia natural en que tingui l'examen, si presta els seus serveis en jornada diürna o vespertina. Si el personal treballa de nit, el permís el gaudirà la nit anterior a l'examen.

H. Permís pel temps indispensable a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada laboral. En els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc durant la jornada de treball.

I. Pel temps indispensable durant 3 vegades a l'any per acompanyar al/la fill/a a consulta mèdica de l'especialista, sempre que l'empresa no hagi procedit a canviar el torn per facilitar aquest acompanyament. La negativa de la persona treballadora a canviar el torn exclou l'existència del permís.

J. Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part. Els progenitors tenen dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, de les quals dues hores seran amb la percepció de les retribucions íntegres. Així mateix tindrà dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

K. Per adopció o acolliment. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

CVE-DOGC-A-24095063-2024

L. Els progenitors amb fills amb discapacitat tenen dret a permisos d'absència del lloc de treball remunerats per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.

M. Amb relació al dret d'absentar-se del treball per causa de força major, s'estarà a l'establert a l'article 37.9 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors o norma que el substitueixi.

50.2.- El còmput dels permisos per matrimoni, naixement de fill o filla, mort d'un familiar, accident, malaltia greu o hospitalització s'iniciaran el primer dia feiner següent al del fet causant quan aquest fet es produeixi en dia festiu o descans setmanal per a la persona treballadora.

Setè.- S'acorda modificar el redactat de l'article 52 del Conveni, que quedarà redactat amb el següent text:

Article 52

Excedència especial per naixement o adopció de fill/a i cura de familiars

a) Excedència especial per naixement o adopció de fill/a

El personal tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre a cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa o a partir de que finalitzi el descans obligatori per maternitat.

El naixement o adopció de nous/noves fills/filles generarà el dret a futures i successives excedències que, en tot cas, donaran fi a l'anterior.

El període que el personal romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant els primers divuit (18) mesos, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. L'exercici simultani d'aquest dret, per un mateix subjecte causant, pels dos progenitors, pares adoptius o acollidors que treballin en una mateixa empresa, només podrà ser limitat per aquesta per raons fonamentades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudiment d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Un cop finalitzat el període de 18 mesos la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si és el cas, anés gaudint.

No obstant això, quan el treballador o la treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 18 mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, igualment, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

b) Excedència per cura de familiars

També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys el personal per a atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valdre's per si mateix i no ocupi activitat retribuïda. Aquest període d'excedència serà computable a l'efecte d'antiguitat i el personal tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. El treballador tindrà dret de reserva del seu lloc de treball el primer any i transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'excedència contemplada en el present apartat, quin període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores. No obstant això, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudiment d'ambdues persones

CVE-DOGC-A-24095063-2024

treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Vuitè.- S'acorda modificar el redactat de l'article 53 del Conveni, que quedarà redactat amb el següent text:

Article 53

Lactància i Reducció de la jornada per motius familiars

1.- Es tindrà el dret a una hora d'absència del lloc de treball, que es podrà dividir en dues fraccions de mitja hora, sense pèrdua de retribució, aquells qui tinguin cura d'un fill menor fins que aquest compleixi els 12 mesos d'edat. De la mateixa manera, aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular-se en jornades senceres a gaudir en els termes previstos en l'acord amb que s'arribi amb l'empresa.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare i la mare en el cas que ambdós treballin.

Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudiment d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

El permís de lactància augmentarà proporcionalment en cas de part o adopció o acolliment múltiple.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant arribi als 9 mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora d'incorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previst en aquest article correspondrà al personal dintre de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

2.- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no realitzi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys 1/8 i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins all segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continu i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els vint-i-tres anys. Així doncs, el mer compliment dels divuit anys d'edat pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

En els supòsits de separació o divorci, el dret serà reconegut al progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta.

Quan la persona malalta que es trobi en el supòsit previst en el paràgraf anterior es casi o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser beneficiari.

3.- La concreció horària i la determinació del període de gaudiment del permís de lactància i de la reducció de jornada prevista en aquest article correspondran a la persona treballadora, dintre de la seva jornada ordinària. Aquesta haurà de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Novè.- Es procedeix a donar nova redacció a la Disposició transitòria segona, que quedarà amb el següent tenor literal:

CVE-DOGC-A-24095063-2024

"Disposició transitòria segona.- Segons la doctrina judicial actual, els dies de permís inclosos en l'article 50.1.D han de ser hàbils i respondre al principi de causalitat".

Desè.- Es procedeix a actualitzar les retribucions i, en aquest sentit, s'adjunta un nou Annex 1 amb els salaris inicials corresponents a l'exercici 2024, sense perjudici del que resulti en la negociació col·lectiva definitiva en aquesta matèria.

La regularització dels salaris es farà com a molt tard al rebut de salaris del mes de febrer de 2024, amb obligació d'abonar en aquell mes els endarreriments corresponents al mes de gener de 2024.

Es deixa constància que en qualsevol cas la garantia retributiva que estableix la Disposició transitòria primera del Conveni, relacionada amb l'increment de tarifes i preus, serà calculada sobre l'import de les retribucions corresponents a l'exercici 2023.

Onzè.- S'acorda que la pròxima reunió de la Comissió Negociadora es realitzi el dia 7 de març de 2024, a les 15:30 hores, de forma presencial.

Dotzè.- S'acorda autoritzar a la Sra. Alba Sánchez Bestué, per a realitzar els tràmits oportuns de registre davant l'Autoritat Laboral (plataforma REGCON).

Sense més temes a tractar, i en prova de conformitat i com a constància del què s'ha manifestat, s'aixeca aquesta acta en el lloc i data indicats, signant tots els assistents a la reunió.

Annex 1

Retribucions inicials conveni GERCAT 2024

Grup	Categoria professional	S. Base	Antiguitat	Fest./ diumenge	H. Noct.	Disponibilitat	H. Extra	Fest. Espec.
Residències persones grans, centres de dia i nit i pisos i habitatges tutelats								
A	Administrador/a	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Gerent	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Director/a	2.052,31	21,28	21,25	4,01	23,60	28,31	67,99
A	Facultatiu/iva	1.748,26	21,28	21,25	3,41	23,60	24,12	57,93
A	Titulat/ada superior	1.748,26	21,28	21,25	3,41	23,60	24,12	57,93
B	Supervisor/a	1.529,71	21,28	21,25	2,99	23,60	21,10	50,69
B	ATS/DUE	1.529,71	21,28	21,25	2,99	23,60	21,10	50,69
B	Treballador/a social	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07
B	Fisioterapeuta	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07
B	Terapeuta ocupacional	1.420,46	21,28	21,25	2,78	23,60	19,60	47,07

CVE-DOGC-A-24095063-2024

B	Titulat/ada mig	1.390,28	21,28	21,25	2,72	23,60	19,18	46,06
B	Governant	1.174,58	21,28	21,25	2,29	23,60	16,20	38,93
C	TASOC	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Oficial manteniment	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Oficial administratiu	1.150,56	21,28	21,25	2,24	23,60	15,87	38,12
C	Conductor/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Gerocultor/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Cuiner/a	1.132,07	21,28	21,25	2,20	23,60	15,61	37,51
C	Jardiner/a	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Auxiliar manteniment	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Auxiliar administratiu/iva	1.112,22	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Porter/a-recepcionista	1.026,15	21,28	21,25	2,17	23,60	15,35	36,85
C	Netejador/a-planxador/a	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
C	Ajudant cuina	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
D	Ajudant oficis varis	1.026,15	21,28	21,25	2,00	23,60	14,16	34,00
Servei d'ajuda a domicili								
A	Responsable coordinació	2.291,13	21,28	21,25	4,56	23,60	31,61	75,92
A	Cap administratiu	1.708,99	21,28	21,25	3,41	23,60	23,58	56,63
B	Coordinador/a	1.619,57	21,28	21,25	3,22	23,60	22,33	53,67
C	Oficial administratiu/iva	1.477,16	21,28	21,25	2,95	23,60	20,37	48,93
C	Ajudant coordinació	1.295,67	21,28	21,25	2,58	23,60	17,88	42,94
C	Auxiliar administratiu/iva	1.117,86	21,28	21,25	2,23	23,60	15,43	37,07
C	Auxiliar ajuda domicili	1.117,86	21,28	21,25	2,23	23,60	15,43	37,04

(24.095.063)