

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

Resolució EMT/2232/2025, de 13 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi de conveni núm. 79001195011996)

Vist el text de l'Acta de la Comissió Negociadora que recull l'acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (Codi núm. 79001195011996), subscrita en data 23 de maig de 2025, 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'Acta esmentada 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, 13 de juny de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

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

Acta de la Mesa Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996)

A les 10:30 hores del dia 23 de maig del 2025, es reuneixen al despatx RocaJunyent amb domicili al carrer Aribau 198, planta 1a de Barcelona ciutat els membres empresarials i sindicals relacionats a continuació:

Per les organitzacions sindicals:

Javier Moreno González UGT

Rafael Cardona Ceadea UGT

CVE-DOGC-A-25164095-2025

Carlos Moreno González UGT
Eduardo Núñez Martínez CCOO
Mireia Domínguez Gáñez CCOO
Vanessa Medina Silva CCOO

Per les organitzacions patronals:

Eduard Martín Puente ACCP
Anna González Julia ACCP
Laura Mestres Porqueres ACCP
Ariadna Bru Fornells ACCP
Maria Isabel Duaso Martín ACCP
Jordi González Barrufet AEES DINCAT

Les parts acorden esmenar el Conveni publicat en data 20 de desembre de 2024 XIè Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per l'any 2024 i, per tant, modificar el redactat dels articles 3, 8, 11, 12, 18, 20, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 50, 51, 52, essent els canvis i modificacions les que es transcriuen a continuació:

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2024, amb independència de la data del seu registre als serveis corresponents del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya i tindrà una vigència d'1 any, fins el 31 de desembre de 2024. Aquest Conveni es publica denunciat. El Conveni es mantindrà vigent i en règim d'ultraactivitat, mentre no es formalitzi un acord d'un nou Conveni.

Qualsevol de les parts legitimades podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu en un termini de fins a un mes abans de la finalització de la seva vigència inicial o de qualsevol possible pròrroga i, en aquest cas, s'entendrà prorrogat en règim d'ultraactivitat. Perquè la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altre part, comunicació que haurà de registrar-se en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Quan la totalitat de les parts que formen la Comissió Negociadora acordin que el Conveni neix denunciat, quedarà oberta la negociació en aquest mateix moment.

Article 8

Comissió Paritària

La seu de la Comissió Paritària serà als locals de la Coordinadora de Centres de Persones amb Discapacitat Intel·lectual de Catalunya, situats a la Ctra. Flor de Maig, Km. 2,8. (08290) de Cerdanyola del Vallès.

Adreça electrònica: agrupaciocatalana@coordinadoradi.org

Article 11

Contractació

Les ofertes d'ocupació garantiran, el respecte a la diversitat i l'absència de perjudicis LGTBI.

Els processos de selecció evitaran qualsevol pregunta o biaix que pugui atemptar contra la intimitat o els drets de les persones LGTBI, garantint la igualtat d'oportunitats.

CVE-DOGC-A-25164095-2025

Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per a evitar biaixos.

Article 12

Ascensos i vacants

Les persones treballadores, tindran igualtat d'oportunitats per a poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, sense que es produeixin situacions de discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI.

Els criteris d'ascens i promoció regulats en el sí de l'empresa han de ser objectius i neutres, de manera que garanteixin la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones LGTBI.

Article 18

Salaris

En la determinació del règim retributiu i en la quantificació d'aquest, no podran establir-se diferències retributives per raons de gènere, sexe, orientació i identitat sexual, havent de vetllar en tot cas perquè es compleixi amb el principi d'igualtat de tracte.

Article 20

Altres complements salarials

20.2. Complement per a compensació de festius

Els imports establerts als apartats anteriors (20.1 i 20.2) tindran vigència a partir del dia 1 de gener del 2024 i, per tant, s'hauran d'abonar amb caràcter retroactiu a la citada data (1/01/2024).

20.3. Complement per treball en cap de setmana

Els imports establerts a l'apartat anterior (20.3) tindran vigència a partir de la publicació del present Conveni en el DOGC, el 20 de desembre de 2024.

Article 25

Permisos retribuïts

25.2. Cinc dies laborables per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi 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 altre persona diferent a les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta. Quan per aquest motiu, la persona treballadora hagi de desplaçar-se 250 km o més, el permís serà de 2 dies naturals consecutius addicionals.

25.11

Els permisos retribuïts previstos en el present article hauran d'atendre a la realitat de les famílies diverses, conjugues i parelles de fet LGTBI, quedant garantit l'accés als permisos, sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

Es garantirà a totes les persones treballadores, el gaudi en condicions d'igualtat, dels permisos que, si és el cas, es trobin regulats en el present Conveni col·lectiu i, concretament, respecte a l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Article 29

Formació

CVE-DOGC-A-25164095-2025

Les empreses integraran en els seus plans de formació, mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats, reconeixement de drets i la no discriminació LGTBI.

Es realitzarà una formació específica a aquelles persones que ocupin llocs de responsabilitat en la direcció, comandaments intermedis i recursos humans, amb la finalitat de proporcionar la informació necessària per a actuar garantint la igualtat de tracte i no discriminació.

Article 30

Dietes i vestuari

L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0,26€ per quilòmetre recorregut.

Article 31

31.6 Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La reiteració d'aquesta falta en un període de 2 mesos dins de l'any natural tindrà la consideració de falta greu. En el supòsit que aquesta reiteració sigui dins d'un període de 3 mesos dins de l'any natural, tindrà la consideració de falta molt greu.

Article 32

32.5. Ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces a un/a company/a o a un/a subordinat/ada, incloent aquells que atemptin, directament o indirectament contra l'honor o la integritat de les persones treballadores per raó de gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat o qualsevol altres circumstàncies personals.

Article 33

33.10 Agressió física per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Assetjament sexual, moral, per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

Article 50

Igualtat de tracte i no discriminació

Les empreses han de garantir la igualtat de tracte i la no discriminació dins de l'àmbit laboral, assegurant un entorn inclusiu i respectuós per a totes les persones, sense distinció d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

A aquest efecte, es prohibeix expressament qualsevol forma de discriminació, assetjament, fustigació o tracte desigual que pugui derivar-se de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones treballadores.

Les empreses adoptaran les mesures necessàries per a garantir que tots els seus procediments, tant en termes de contractació com de promoció i desenvolupament professional, siguin inclusius i no discriminatoris. A més, es vetllarà perquè les polítiques internes reflecteixin el compromís amb la diversitat i la igualtat, i s'estableixin canals adequats per a la denúncia de qualsevol comportament discriminatori, assegurant que les queixes siguin tractades amb confidencialitat, imparcialitat i promptitud.

Les empreses realitzaran un seguiment periòdic de la implementació de les mesures planificades, avaluant la seva efectivitat i proposant, si és el cas, les modificacions o accions correctives necessàries per a garantir un entorn de treball lliure de discriminació i respectuós amb la diversitat.

Article 51

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

CVE-DOGC-A-25164095-2025

Les empreses hauran de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

Article 52

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

D'acord amb l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Sense més assumptes a tractar, finalitza la reunió a les 12,30 hores.

(25.164.095)