

Acord entre la direcció de la Fundació IRES i la representació legal de les persones treballadores per a la millora de condicions i la integració en un sol conveni laboral de tots i totes les persones treballadores de Catalunya

Preàmbul

Aquest acord representa un pas significatiu en la consolidació dels drets laborals i les condicions de treball de les treballadores i treballadors de la Fundació IRES a Catalunya. Mitjançant aquest, es proposa la plena integració del personal de Catalunya al Conveni Col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc, garantint una harmonització normativa que reforça la cohesió i la igualtat dins de l'entitat.

Les parts signants han dedicat mesos de negociació intensa, en un procés marcat per la presentació i l'intercanvi d'alternatives, sempre amb la voluntat d'assolir un consens que sigui satisfactori per a tothom. Aquesta dinàmica de diàleg i cooperació ha permès dissenyar una solució que prioritza la millora de les condicions laborals de tota la plantilla.

En aquest sentit, es traslladen bona part de les condicions socials recollides a l'Acord Laboral (2015-2018) al conjunt de les persones treballadores de la Fundació, consolidant drets ja adquirits i establint una base sòlida per al futur.

Aquest acord, a més, es planteja com una eina per garantir l'estabilitat i la pau social a l'entitat durant, almenys, els pròxims tres anys. També es fa un pas decidit per superar les incerteses que sovint genera la negociació col·lectiva sectorial, assegurant un increment salarial per a tota la plantilla l'any 2025 i per al personal vinculat a MPA fins a l'any 2026.

Ambdues parts volen deixar constància del compromís i els esforços realitzats per assolir aquest acord, que pretén ser un punt de partida per continuar avançant. En aquest sentit, s'han emplaçat a reprendre les negociacions en dues vessants i moments.

- a) Al primer trimestre de 2026 es reprendran les negociacions entre la direcció de l'entitat i la representació de les persones treballadores per valorar, definir i acordar els possibles increments de les retribucions brutes pel personal del servei de MPA pels anys 2027 i 2028, cercant fórmules que permetin la millora de la retribució del personal tenint en compte variables com l'increment de l'IPC, els increments retributius previstos a la licitació, la situació econòmica de l'entitat i la del sector.
- b) Al primer trimestre de 2027 es reprendran les negociacions entre la direcció de l'entitat i la representació de les persones treballadores per intentar prorrogar més enllà de l'1/1/2028 les millores pactades al present acord i/o incorporar noves millores que puguin beneficiar a la plantilla. Aquesta negociació haurà de realitzar-se tenint en compte les circumstàncies i necessitats de l'entitat, del sector i de les persones treballadores.

Finalment, aquest esperit d'entesa i cooperació que ha culminat en el present acord permet també resoldre les demandes pendents relatives a les discrepàncies sobre l'aplicació de les taules salarials de 2022 a 2024 del CAS al personal de l'Acord Laboral (2015-2018) i a les discrepàncies sobre el

pagament al personal del servei de MPA del complement de valoració i/o diagnòstic del CAS amb efectes retroactius des del 1/2/2023.

En síntesi, aquest acord reflecteix una voluntat conjunta d'avançar cap a unes condicions laborals més justes i una estabilitat institucional que beneficiï tant les persones treballadores com la Fundació IRES en el seu conjunt.

1.- Àmbit d'aplicació

Aplicar a la totalitat de la plantilla de Catalunya, el Conveni Col·lectiu de Catalunya d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, CAS a partir d'ara, amb les millores que es recullen en els següents punts del present acord, extingint en la seva totalitat l'Acord laboral (2015-2018).

D'acord amb l'article 8 del CAS, tot el personal al qual fins a la data d'entrada en vigor del present acord se li està aplicant l'Acord Laboral (2015-2018) mantindrà "*ad personam*" les condicions de l'esmentat acord, excepte aquelles que es detallin de forma diferent en aquest acord o en l'acord individual signat per l'entitat i la persona treballadora.

En conseqüència, les condicions socials que es regulen en aquest acord podran ser diferents pel personal al qual se li anava aplicant l'Acord Laboral (2015-2018) així com pel personal que, sense estar sota l'àmbit d'aplicació de l'Acord Laboral (2015-2018), forma part dels projectes on es venien aplicant les condicions de l'Acord Laboral (2015-2018) amb anterioritat al present acord, mentre segueixin en aquests projectes. Les condicions socials que mantindran ambdós grups es relacionen a l'Annex 1.

2.- Permís sense sou

Els i les professionals, amb almenys un any d'antiguitat, podran gaudir d'un permís d'un mes sense sou a l'any. Aquest permís serà vigent previ una anàlisi de les necessitats del servei, la revisió dels plecs de contractació o directrius per escrit que hagi donat el client per tal de garantir la cobertura del servei. Aquest permís es podrà gaudir completament el mes sencer o bé sol·licitar-lo en dos períodes de 15 dies. Per tal de poder fer ús del permís s'haurà de sol·licitar amb una antelació prèvia d'1 mes per tal que l'empresa pugui estudiar la sol·licitud, aprovar-la i/o denegar-la motivadament i gestionar el permís.

3.- Borsa d'hores

Amb la finalitat de continuar millorant en polítiques de conciliació es crea el concepte de borsa d'hores. Aquest permís

consistirà en la possibilitat de recuperació d'hores realitzades de més en les setmanes anteriors i també la possibilitat de sol·licitar un permís d'hores a recuperar durant els següents tres mesos posteriors.

Cal recordar que:

La creació d'una borsa positiva d'hores (és a dir, hores que s'han fet de més i que cal compensar a

la persona treballadora) han d'estar autoritzades prèviament a la seva realització per la coordinació de cada servei.

La petició d'una borsa negativa d'hores (és a dir, hores que es descansen i que posteriorment es realitzaran) també han d'estar autoritzades i no es podran ajuntar mai amb altres permisos ni vacances.

Ambdues sol·licituds es faran a través de la plataforma de la gestió del temps de la Fundació IRES seguint el circuit habitual de sol·licituds i aprovació de permisos. La durada d'aquesta borsa d'hores ha d'estar prèviament pactada amb la coordinació del servei i sempre tenint en compte les casuístiques de cada projecte.

Aquesta borsa d'hores en cap cas podrà superar les 30 hores anuals.

4.- Excedència voluntària

Els i les professionals de la Fundació amb un any d'antiguitat i contracte indefinit podran gaudir d'una excedència voluntària per termini no inferior a 4 mesos ni superior a 60, amb reserva del lloc de treball de fins a 6 mesos de durada. El preavís amb què haurà de demanar-se l'esmentada excedència serà:

- pel personal de direcció, coordinació i tècnics: un mes
- pel personal administratiu i personal qualificat: dues setmanes

En cas que el mateix treballador/a vulgues tornar a sol·licitar una excedència, caldrà que hagin passat 4 anys des de la finalització de l'excedència voluntària anterior i que no estiguin vinculats a les subvencions de contractació.

Durant el temps d'excedència es conservarà un dret preferent a la reincorporació en les vacants d'igual o similar categoria que existeixin a l'entitat. La reincorporació s'haurà de demanar amb 1 mes d'antelació a la finalització del període concedit.

5.- Permís retribuït extraordinari per maternitat i paternitat

Totes les persones treballadores afectades pel present pacte gaudiran d'un dia de permís retribuït extraordinari en finalitzar la suspensió del contracte per maternitat/paternitat, adopció o acolliment de llarga durada, de més, als establerts pel Conveni Col·lectiu. Si aquest dia coincidís amb festiu o vacances es gaudirà el dia laborable posterior.

6.- Vacances

Les vacances es meriten per any natural, és a dir de l'1 de gener al 31 de desembre. Es considera període de vacances de l'1 de juny al 31 d'octubre. El període de vacances es podrà fraccionar en dues parts.

S'estableix un període de vacances de 23 dies laborables. El personal que no hagi treballat un any complert, tindrà dret a la part proporcional de vacances segons dies generats, atenint-nos al paràgraf anterior. Si el resultat d'aquesta xifra no és un nombre sencer, s'arrodonirà d'aquesta manera 0,5= 1 i menys de 0,5 s'arrodonirà a 0.

D'aquests 23 dies laborables, els/les treballadors/es podran gaudir de 4 dies de vacances a distribuir al llarg de l'any que restaran d'aquests 23 dies laborables de vacances d'estiu, sempre que no repercuteixi en la prestació del servei.

Si el període de vacances demanat pel treballador/a coincideix totalment o parcialment amb un període d'Incapacitat Temporal (endavant IT) per contingències comunes, les vacances es gaudiran segons es pacti entre treballador/a i empresa i, si és possible, a continuació de l'alta mèdica.

La IT derivada d'embaràs, part, lactància natural, o permís de paternitat/maternitat, donarà dret a gaudir de les vacances fora d'aquest període.

6.1 Permís retribuït Setmana Santa i Nadal

Adicionalment, els i les professionals gaudiran de 4 dies de permís retribuït durant les Festes de Nadal i 4 dies més durant la Setmana Santa. Els períodes vacacionals de Nadal i Setmana Santa seran marcats per l'entitat anualment.

El personal del CRAE Prim gaudirà de 2 dies de permís retribuït durant les Festes de Nadal i 2 dies més durant la Setmana Santa. Amb la possibilitat de gaudir de 2 dies addicionals a Nadal i 2 dies addicionals a Setmana Santa, sempre que aquestes hores es recuperin.

Aquestes condicions es respectaran mentre estigui vigent el present acord. Aquesta mesura en aquells projectes on la substitució del personal sigui obligatòria, només s'aplicarà si és econòmicament neutre.

Aquests dies de permís retribuït, aniran quedant absorbits com a dies de vacances sense dates específiques o de permís retribuït, en la mesura que el CAS, el conveni col·lectiu que el pugui substituir, o la legislació general incrementin la suma dels dies de vacances o permís retribuït per sobre del que s'estableix en aquest acord.

En el cas de projectes que tinguin activitats específiques a Nadal o Setmana Santa, l'entitat i les persones treballadores pactaran gaudir-los en dates que siguin adequades amb l'execució del servei. Aquesta clàusula també s'aplicarà al personal al qual se li venia aplicant l'Acord Laboral (2015-2018) així com al personal que, sense estar sota l'àmbit d'aplicació de l'Acord Laboral (2015-2018), forma part dels projectes on es venia aplicant les condicions de l'Acord Laboral (2015-2018) amb anterioritat al present acord, mentre segueixin en aquests projectes.

7.- Permís mèdic o acompanyant de 1r grau

El personal que requereixi assistència d'una consulta mèdica i que l'horari d'aquesta consulta coincideixi amb l'horari laboral, disposarà d'un permís pel temps necessari per assistir a la mateixa (sigui pública o privada) i amb un màxim de 35 hores anuals. El/la treballador/a haurà de documentar l'atenció mèdica rebuda segons el procediment establert.

A més d'això, el/la treballador/a podrà gaudir del temps indispensable per assistir a una consulta mèdica o intervenció quirúrgica sense hospitalització per acompanyar a un familiar de primer grau en consanguinitat. Aquestes hores, que s'hauran de justificar, es descomptaran del còmput de 35 hores anuals a què fa referència al paràgraf anterior.

8.- Dret sindical

Els i les representants de personal disposaran del crèdit horari mensual retribuït que estableix l'art 68 de l'Estatut dels Treballadors i el CAS (Art 67 Delegats i delegades de prevenció).

S'efectuarà una reducció del volum de feina i/o ràtio, proporcional al temps que el Comitè d'Empresa de Barcelona dedica a l'exercici de les seves funcions representatives.

9.- Reciclatge i formació

L'entitat ofereix les màximes facilitats perquè a cada treballador pugui destinar 30 hores anuals de la seva jornada laboral a participar en cursos de formació, sempre que aquesta formació tingui relació directa amb el lloc desenvolupat.

L'entitat aprovarà un pla de formació propi, seguint la regulació establerta a l'Estatut dels Treballadors.

Es preveu també que el treballador i la treballadora faci propostes directes sobre la seva formació, que requeriran el vistiplau de l'entitat.

En cap cas s'autoritzarà la participació, en un mateix curs, a més del 20% del total de la plantilla del servei, en el mateix dia i franja horària. S'autoritzarà en dates diferents sempre garantint la cobertura del servei.

Només quan els cursos de reciclatge són obligats per l'entitat, s'abonarà les despeses directes que es generin en concepte de desplaçament, manutenció o compensació d'hores.

10.- Assistència assemblea

L'entitat facilitarà la participació a l'assemblea de tot el personal, sempre que aquesta hagi estat convocada amb 15 dies d'antelació com a mínim.

11.- Complement Incapacitat temporal

En aquesta matèria s'aplicarà el que estableix el conveni CAS.

12.- Permisos retribuïts

La totalitat de la plantilla que es trobi dins l'àmbit d'aplicació del present acord, a més de les preceptives festes oficials i el descans diari i setmanal previstos a l'Estatut dels Treballadors i normativa concordant, tindrà dret a absentar-se del seu lloc de treball, previ avís i justificació, i amb dret a remuneració per algun dels motius i temps següents.

12.1.- Trasllet de domicili habitual

Els i les treballadores de l'entitat gaudiran de 2 dies laborables per trasllat del domicili habitual.

12.2.- Embaràs, adopció i acolliment

Els i les treballadores de la Fundació IRES tindran dret a absentar-se de la feina el temps

indispensable que es necessiti per fer proves prenatales o tècniques de preparació al part. En els casos d'adopció aquest permís és per assistir a les sessions d'informació i per fer-ne la preparació pertinent.

12.3.- Exàmens oficials

Els i les treballadores que així ho justifiquin, podran absentar-se del seu lloc de treball, el dia natural en què tinguin l'examen oficial. Si el treballador/a està al torn de nit tindrà dret a gaudir del permís la nit anterior. Per l'obtenció del carnet de conduir, el treballador/a tindrà dret al temps indispensable per la seva realització.

12.4.- Dies personals

En aquesta matèria s'aplicarà el que estableix el conveni CAS.

13.- Treball fora de l'oficina (TFO)

Els/les professionals podran sol·licitar adherir-se de forma voluntària a les següents tipologies de TFO diferents, prèvia autorització per part de l'entitat valorant que el servei quedi sempre atès i sempre que el client ho accepti.

- **TFO Fixe**

El/la treballador/a podrà sol·licitar, sempre que el projecte i client ho permeti i la persona sol·licitant realitzi tasques que no suposin una presencialitat al lloc de feina, gaudir d'un període mínim d'un dia a un període màxim de tres a la setmana, sempre tenint en compte que el servei quedi cobert cada dia durant un període de 12 mesos o fins nou pacte entre les parts o modificació contractual amb el client finançador.

El dia de la setmana que es triï fer TFO no es podrà modificar durant el període esmentat llevat que hi hagi un pacte nou entre les dues parts.

- **TFO Temporal**

El/la professional podrà sol·licitar realitzar Treball Fora de l'Oficina (TFO) per un període no superior a un mes a l'any sempre que la persona sol·licitant dugui a terme tasques que no suposin una presencialitat al lloc de feina. Aquesta modalitat de TFO es podrà sol·licitar prèvia o posterior d'un permís o període de vacances o bé per una situació personal que es pugui planificar.

- **TFO Extraordinari**

De forma extraordinària, per causes d'urgència o necessitat (com per exemple malaltia d'un infant o familiar, conciliació no planificada de forma extraordinària...) el/la professional podrà sol·licitar realitzar TFO durant aquella jornada en concret sempre que la persona sol·licitant faci tasques que no suposin una presencialitat al lloc de feina.

En qualsevol modalitat, el/la professional que ho sol·liciti haurà de tenir les eines necessàries per poder realitzar aquest TFO (ordinador, connexió internet, telèfon, etc.) bé ja proporcionat per la tipologia de feina que desenvolupa per part de l'entitat o bé personal. La Fundació IRES no es pot comprometre a proporcionar eines informàtiques per aquesta modalitat de contracte, per la qual cosa, el/la professional haurà de tenir les eines necessàries per poder dur a terme el TFO.

Donat el caràcter voluntari per ambdues parts, l'entitat vol deixar expressa constància que no es pot comprometre a fer front a les despeses derivades de les diferents modalitats de Treball Fora de l'Oficina.

14.- Memorial Manuel Adroer Iglesias

En el marc del Memorial Manuel Adroer MMAI, i mentre aquest continuï vigent, es comptarà amb una partida econòmica per convocatòria que l'establirà el Consell Assessor del Memorial. Aquesta dotació quedarà recollida a la convocatòria i anirà destinada al disseny i posada en marxa projectes, recerques i/o altres productes que siguin seleccionats.

15.- Ajuda econòmica per naixement

En cas de naixement, adopció i/o acolliment de llarga durada d'un infant, la Fundació gestionarà una ajuda econòmica en forma de val regal per valor de 50 euros. Aquesta ajuda econòmica es generarà per cada infant i no pels diferents membres de la unitat familiar en el cas que ambdós treballassin en la Fundació.

16.- Complementos salarials Acord Laboral (2015-2018) - CAS - Conveni Estatal

L'entitat pagarà amb efectes retroactius, com a molt tard el 31/03/2025, la diferència salarial del sou base entre el CAS i l'Acord Laboral (2015-2018) des de l'1/1/2024, a tot el personal que actualment està sota l'Acord Laboral (2015-2018), excepte a aquelles persones amb les que s'acordi el desistiment transaccional del pagament amb efectes retroactius.

Totes les persones de l'Acord Laboral (2015-2018) tindran un acord individual que regularà com s'integren els diferents conceptes retributius de la seva nòmina al CAS i passaran a tenir una nova nomenclatura, i a ser absorbibles o no, tenint en compte els actuals complementos del CAS i els futurs que s'estan negociant d'acord amb el conveni estatal. S'estudiarà i acordarà cas per cas com quedaran les nòmines i remuneracions totals en còmput anual de cada treballador/a d'Acord laboral (2015-2018).

17.- Demandes

Atès el caràcter transaccional d'aquest acord, de conformitat amb l'article 1.809 el Codi Civil, les dues parts renuncien a interposar qualsevol demanda de reconeixement de dret i reclamació de quantitats anterior a la signatura d'aquest acord, incloses la de diferència de salari base d'Acord Laboral (2015-2018) com la de complement de valoració i diagnòstic, tant en conflicte individual, plural com col·lectiu.

La nova estructura salarial per adaptar les retribucions i conceptes salarials de l'Acord Laboral (2015-2018) a les retribucions i conceptes salarials del CAS s'haurà de pactar individualment amb cada persona treballadora afectada per l'esmentat acord. La validesa i eficàcia del present acord general queda condicionada a la signatura dels acords individuals amb totes les persones treballadores afectades per l'Acord Laboral (2015-2018).

18.- Milllores futures CAS

Les millores en les condicions socials que incorpori el CAS, el conveni col·lectiu que el pugui substituir, o la legislació general, quedaran absorbides i compensades per les contemplades en aquest acord, així com les que tinguin *ad personam* les antigues persones treballadores d'Acord Laboral (2015-2018) sempre que es tracti del mateix concepte o similar.

L'entitat pagarà un augment del 3,5%, sobre el salari base, a compte conveni en el 2025, excepte en el Servei de Mesures Penals Alternatives (MPA), ja que el personal d'aquest Servei tindrà unes taules salarial específiques pels anys 2025 i 2026 que s'incorporen a l'Annex 2 del present acord.

19.- Vigència del pacte

La vigència del present acord, en relació als beneficis socials, serà de 3 anys, des de l'1 de gener de 2025.

Perquè així consti, i en prova de conformitat, les parts signen per duplicat i a un sol efecte en Barcelona a 12/12/2024.

FUNDACIÓ INSTITUT DE REINSERCIÓ SOCIAL (IRES)

COMITÈ D'EMPRESA