

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/3966/2010, de 12 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009 (codi de conveni 7902795).

Vist el text del II Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009, subscrit per la part empresarial pels representants de DINCAT-Associació d'Economia Social i l'Associació Empresarial ECOM, i per la part social pels representants de CCOO, i d'UGT, el dia 20 de setembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del II Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats per a l'any 2009 (codi de conveni 7902795) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 12 de novembre de 2010

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

II CONVENI

col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats

CAPÍTOL I *Condicions generals*

Article 1 *Àmbit funcional*

1. Queden afectades per aquest Conveni, totes les associacions privades que tinguin per objecte: l'atenció, l'assistència, la formació, la rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, la promoció i la integració de nois, joves i adults amb problemes i alteracions de tipus físic, sensorial, psíquic, caracterològic, de personalitat o trastorns de conducta social, prescindint de la naturalesa, tipus o caràcter de l'entitat que n'és propietària.

2. Aquest Conveni té per objecte la regulació de les condicions mínimes de treball entre les associacions ja esmentades.

3. Aquest Conveni succeeix, substituint-lo en tot i per tot, el 1r Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres d'assistència, formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats.

Article 2

Àmbit territorial

El present Conveni afecta tots els centres compresos a l'article anterior i que treballen en el territori autonòmic de Catalunya.

Article 3

Àmbit temporal

El present Conveni entra en vigor el mateix dia que el registri el Servei Territorial del Departament de Treball de la Generalitat, i té efecte retroactiu en els aspectes econòmics-taules de salaris i dietes, i indemnitzacions per quilòmetre recorregut amb vehicle propi, des del dia 1 de gener de 2009.

El període de vigor d'aquest Conveni és tot l'any 2009 prorrogable d'un any per l'altre llevat que una de les parts en faci denúncia. Els articles normatius d'aquest Conveni resten vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper.

Article 4

Àmbit personal

1. El present Conveni és d'aplicació a tots els treballadors fixos, interins o eventuals, amb titulació o sense, que estan vinculats a les empreses incloses a l'article 1, d'acord amb la legislació de treball vigent.

2. S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

- a) Els professionals o especialistes que, per raó de l'exercici professional, poden concertar estudis, treballs o col·laboracions específiques referides a l'activitat normal dels centres inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni.
- b) Les relacions laborals de caràcter especial.
- c) Els contractes expressament exclosos per la llei.

Article 5

Pròrroga i denúncia

El Conveni s'entén prorrogat d'un any per l'altre tret que les parts que el signen hi interposin una denúncia, la qual ha de ser feta abans del 31 de desembre de 2009. Si la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, declarés alguns articles o texts no legals, l'article o text en qüestió perdrà tot l'efecte i les parts negociadores d'aquest conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes des del moment que es tingui constància d'aquella tramitació; la resta d'acords i articles continuaran sent d'aplicació.

Article 5 bis

Garantia ad personam

S'han de respectar ad personam, ja sigui col·lectivament i individual, com a condicions més avantatjoses, totes i considerades una a una (individualment), les reconegudes en els contractes de treball, o al seu cas convenis, que eren vigents a l'entrada en vigor del present conveni quan resultin més beneficioses per als treballadors i treballadores.

La garantia ad personam no és absorbible ni compensable amb els increments que es puguin produir en el futur i experimentaran el mateix augment percentual per la revalorització de les condicions d'aquest Conveni.

CAPÍTOL 2

Classificació professional

Article 6

Classificació professional

El personal que presta servei en qualsevol centre dels enunciats a l'article 1 d'aquest Conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceix, dins algun dels grups i les categories següents:

Grup 1: Personal tècnic.

Subgrup 1: Personal no educatiu titulat.

a) De grau superior.

b) De grau mitjà.

Grup 2: Personal administratiu

a) Gerent.

b) Cap administratiu.

c) Oficial administratiu de 1a.

d) Oficial administratiu de 2a.

e) Auxiliar administratiu.

Grup 3: Personal de serveis generals

a) Cap de serveis generals.

b) Oficial de serveis generals.

c) Auxiliars de serveis generals.

CAPÍTOL 3

Ingressos, ascensos i plantilles

Article 7

Períodes de prova

El personal de nou ingrés a l'empresa, tret de pacte en sentit contrari, se sotmet a un període de prova, que es formalitza per escrit i que no pot excedir el que indica la taula següent:

Personal comprès en el grup 1: 2 mesos.

Personal comprès en el grup 2: 1 mes.

Personal comprès en el grup 3: apartat a), 1 mes; apartat b), 2 setmanes.

En cas que es produeixin vacants a l'empresa o per ascens professional s'han de cobrir prioritàriament pel personal amb contracte temporal que treballi al centre i que reuneixi les condicions idònies per al lloc de treball. A aquest efecte, l'empresa ha d'informar els representants dels treballadors de les vacants que es produeixin.

Els ascensos de categoria professional s'han de fer d'acord amb la formació, els mèrits i l'antiguitat del treballador.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que se n'hagi de seguir cap més obligació per l'empresa que la d'abonar els salaris acreditats durant el període treballat.

No obstant això, en cas que la rescissió es produeixi a proposta de l'empresa durant la meitat del període de prova assenyalat per a la categoria del treballador afectat, l'empresa ha de complementar el que calgui fins que el treballador arribi a la percepció de la totalitat dels salaris corresponents a aquesta primera meitat.

Article 8

Places per a discapacitats

En tots els centres, l'empresa ha de reservar un de cada quinze llocs de treball a discapacitats, sempre que això no afecti el personal contractat.

CAPÍTOL 4

Règim de retribucions

Article 9

Retribucions

1. Els salaris que s'han de percebre a partir de l'1 de gener fins al 31 de desembre de 2009 pel personal que realitza jornada completa són els que estableixen les taules salarials annexes al present Conveni.

Els endarreriments que el personal de la totalitat dels centres afectats per aquest Conveni acreditat en aplicació de les presents taules de salaris han de fer-se efectius abans de finals de 2009.

2. El personal que exerceixi funcions de coordinador, de responsable d'àrea o d'equip en qualsevol dels centres enunciats al capítol 1, mentre faci aquestes funcions té dret a la compensació d'una distribució diferent de la seva jornada, o bé a un complement salarial que es xifra en el 15% sobre el seu salari base; correspon a l'empresa decidir sobre una alternativa o l'altra.

3. En els supòsits d'IT per accident de treball, maternitat i hospitalització, les empreses garanteixen als treballadors el complement necessari perquè amb les prestacions econòmiques de la Seguretat Social arribin a percebre la totalitat del salari pactat en el present Conveni.

Pel que fa a la resta d'IT, les empreses garantiran el 100% del salari pactat en el present Conveni a partir de 30 dies fins als 18 mesos.

4. Per cada tres anys vençuts de permanència a l'empresa, els treballadors/res tindran dret a un complement, en concepte d'antiguitat, per l'import que es determina a les taules.

Article 10

Pagues extraordinàries

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes, l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base i complements específics.

Les pagues extraordinàries s'han de fer efectives en dies anteriors al 30 de juny i 22 de desembre. En tot cas, aquestes dates són el límit per satisfer-les.

Als treballadors que hagin de fer vacances en aquestes dates, les pagues extraordinàries els han de ser abonades immediatament abans de començar-les. Al personal que cessi o ingressi al centre durant l'any, se li abonaran els complements de venciment superior al mes abans dit, prorratejant-ne el seu import en proporció al temps de servei.

CAPÍTOL 5

Jornades, horaris, hores extraordinàries, descansos i vacances

Article 11

Jornada de treball

La jornada de treball màxima és de 35 hores setmanals. Durant els mesos d'estiu, expressament entre el 15 de juny i el 15 de setembre, la jornada de treball s'efectua amb caràcter intensiu, de 8 a 15 hores, de dilluns a divendres.

Article 12

Hores extraordinàries

El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a la meitat de les que assenyala la legislació vigent.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, la jornada establerta en aquest Conveni. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon al centre, i la lliure acceptació al treballador. Aquestes

hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment.

Article 13

Vacances

Per a tot el personal afectat pel present Conveni, els períodes de vacances són els següents:

1. En període d'estiu, 33 dies naturals, a fer ininterrompudament durant els mesos d'estiu.
2. Durant l'any a repartir entre Nadal i Pasqua o bé en altres dates, a convenir entre l'empresa i els treballadors, serà de 19 dies naturals.
3. En els centres on la feina es faci ininterrompudament, s'organitzen torns de manera que cada treballador pugui fer les vacances per les dates que s'indiquen, almenys un de cada tres períodes, tret de renúncia voluntària del treballador.
4. El personal que fa el període de vacances fora dels indicats, per necessitats de l'empresari/a i de comú acord amb el treballador/a, té dret a un suplement de 3 dies feiners sobre els assenyalats.

Article 14

Reciclatge i formació

1. Passat el període de prova, els treballadors afectats pel present Conveni amb una relació laboral ininterrompuda d'almenys 1 any amb l'empresa tenen dret a un període de 65 hores anuals o 10 dies l'any dins la jornada de treball, per assegurar la seva formació permanent.
2. Quan els cursos de reciclatge són a proposta de l'empresa, aquesta en satisfà les despeses. En qualsevol altre supòsit, el titular ha d'estudiar fórmules d'ajuda per pagar el cost esmentat.

Article 15

Places per a fills de treballadors

Tot treballador que tingui un fill o filla discapacitat, o que en tuteli un, té dret a plaça gratuïta en un dels centres de titularitat de l'associació.

Tanmateix, si per raons tècniques aquesta no fora l'adient, la direcció del centre ha de procurar facilitar l'accés a un centre més idoni.

CAPÍTOL 6

Excedències i permisos

Article 16

Excedència forçosa

1. Els treballadors que gaudeixen d'excedència per mandat sindical d'acord amb l'Estatut dels treballadors s'han de reincorporar al lloc de treball al cap de 60 dies d'acabar aquest mandat, amb preavís de 30 dies abans de la reincorporació.
2. L'excedència especial per al treballador per naixement o adopció d'un fill, donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 3 anys. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre, només un d'ells podrà exercir aquest dret.
3. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència especial d'1 any, amb caràcter d'excedència forçosa, per cada 10 anys de treball.
4. Per atendre a un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat greument malalts; l'excedència no serà superior a tres anys.

Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador/a tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al seu lloc de treball i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

Article 16 bis

Permisos retribuïts

El treballador, amb avís i justificació previs, pot absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius següents:

a) 16 dies en cas de matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i les treballadores. En aquest supòsit, cal demostrar aquest inici de vida en comú mitjançant un certificat d'empadronament o similar vigent en la data de la signatura d'aquest Conveni.

b) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill/a o a l'arribada del o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a disset dies si es tracta de dos fills i a vint dies si en són tres o més.

c) 5 dies en cas d'accident o malaltia greu o defunció, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/ra necessiti fer un desplaçament fora de la província a l'efecte, el termini serà de quatre dies més.

d) 1 dia natural pel casament o formalització de vida en comú d'un parent fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i fins a 3 dies si és fora de Catalunya.

e) Pel temps necessari en el cas d'assistència o consulta a la Seguretat Social, tant del metge de capçalera com dels especialistes, quan no sigui possible d'acudir-hi fora de les hores de feina. En cas d'assistència a la consulta del metge de capçalera el treballador ha de presentar el volant del metge de capçalera pel qual l'envia a l'especialista corresponent i la justificació d'haver assistit a la consulta.

f) 1 dia natural per trasllat del domicili habitual.

g) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, tal com indica l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

h) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que han de realitzar-se dins de la jornada de treball. Tanmateix, pel temps necessari per acompanyar a la parella a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

i) Pel temps màxim de 10 dies l'any per tal que els treballadors dels centres que acull aquest Conveni puguin assistir als exàmens i altres proves d'aptitud i avaluació en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel MEC i la Generalitat de Catalunya.

j) Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions. Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat, o acumular en jornades complertes aquesta hora de reducció de la jornada de treball. En cas que la treballadora optés per l'acumulació, gaudiria de un mínim de 18 dies laborables a continuació del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau. En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills que es tingui.

L'esmentat permís podran gaudir-lo indistintament els dos cònjuges en cas que ambdós treballin. En cas de part múltiple el permís es multiplica pel nombre de fills que es tingui.

k) En els supòsits de naixement de fill/a, adopció, o acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill/a a partir del segon.

Permisos no retribuïts

Tot el personal pot sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou en el transcurs d'1 any. Quan es denegui el permís al treballador per causes que no afectin el bon funcionament del centre, el titular del centre ha de determinar si és procedent la concessió de la sol·licitud, que ha de ser presentada com a mínim amb 5 dies d'antelació.

Les condicions que en el redactat del Conveni afecten a cònjuges o els seus familiars s'han d'estendre també a la situació de vida en comú.

CAPÍTOL 7

Retribucions, dietes

Article 17

Retribucions

Els salaris a percebre seran els que estableixen les taules salarials annexes a aquest Conveni.

No obstant es realitzarà una revisió salarial anual que determinarà els salaris de cada any, establint-se una clàusula de revisió salarial per la qual, en cas que l'increment aplicat fos inferior a l'IPC reconegut per la Generalitat de Catalunya, es procedirà a regularitzar les diferències corresponents en els salaris dels treballadors/es, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de cada any.

Dietes

1. Els treballadors que, per necessitat de l'empresa, hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica la residència oficial de l'empresa han de percebre sobre el salari una dieta de 86,57 euros al dia en territori nacional i de 173,14 al dia en territori estranger.

L'ús de vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0,21 euros per quilòmetre recorregut.

2. Els supòsits esmentats han de ser satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

CAPÍTOL 8

Permís, faltes i sancions

Article 18

Faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons importància, en:

- a) Faltes lleus.
- b) Faltes greus.
- c) Faltes molt greus.

Article 19

Faltes lleus

Són faltes lleus:

a) De 3 a 6 dies de falta de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses durant el període de 30 dies naturals.

b) Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, llevat que es demostrï la impossibilitat de fer-ho.

c) Negligència en la conservació del material i les instal·lacions.

d) Faltar a la feina durant 2 dies en un període de 30 de naturals sense causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considera greu.

Article 20

Faltes greus

Es consideren faltes greus les faltes següents:

a) Més de sis i menys de deu faltes de puntualitat en l'assistència a la feina sense la justificació oportuna, comeses durant un període de 30 dies naturals. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, n'hi ha prou amb tres faltes de puntualitat en el període indicat perquè la falta sigui greu.

b) Faltar més de 2 dies a la feina durant un període de 30 dies naturals sense causa justificada. N'hi ha prou amb una sola falta quan, per raó del lloc de treball que el treballador ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció que la minusvalidesa del subjecte atès requereix.

c) La negligència notòria i d'estès coneixement en el compliment de la feina.

d) La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hi hagi hagut sanció entremig.

Article 21

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

a) Més de vint faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'1 any, sempre que hi hagi hagut sanció entremig.

b) La falta injustificada a la feina durant 3 dies consecutius o 5 d'alterns, comesa en un període de 30 dies naturals.

c) La negligència notòria i de coneixement molt estès en el compliment de la feina i que ocasioni perjudicis greus al servei.

d) La simulació de malaltia o accident.

e) L'embriaguesa habitual en hores de treball.

f) Els maltractaments de paraula o d'obra i la falta greu de respecte i consideració tant envers els caps i companys de feina com envers els discapacitats tractats a la institució o els familiars respectius.

g) La reiteració o reincidència en faltes greus sempre que siguin comeses dins un mateix trimestre i que ja hagin estat sancionades.

Article 22

Sancions

Perquè una sanció sigui vàlida s'han de complir els tràmits següents:

a) Comunicació per escrit, qualsevol que sigui el grau de la falta, al treballador. La comunicació s'ha de fer en el termini assenyalat i el treballador n'ha de firmar el justificant de recepció.

El treballador té 5 dies per formular-hi al·legacions a fi de defensar-se'n.

b) L'empresa ha de trametre tots dos documents al comitè d'empresa o al delegat sindical, a fi i efecte que s'emeti l'informe oportú en un termini de 3 dies.

c) Quan la sanció doni lloc a acomiadament, no es fa efectiu fins que no hagi transcorregut un període de 15 dies després d'efectuar tots els tràmits necessaris. L'incompliment per part de l'empresa dels tràmits previstos en aquest article determina la nul·litat de les sancions imposades.

Article 23

Sancions màximes

Atès el grau de les faltes, les sancions màximes que es poden imposar són:

a) Per falta lleu: amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

b) Per falta greu: amonestació per escrit, deixant-ne constància a l'expedient, i suspensió de sou i de feina de 3 a 10 dies.

c) Per falta molt greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies.

La comissió de dues faltes molt greus en el període d'un mateix exercici anual pot donar lloc a l'acomiadament.

Article 24

Causes sense motiu de sanció

No pot ser causa de cap mena de sanció qualsevol de les causes següents:

a) La pertinença a una associació sindical.

b) Tenir la condició de representant dels treballadors o l'actuació en aquesta qualitat dins el que estableix l'ordenament jurídic.

c) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de Seguretat Social.

d) La raça, el sexe, l'estat matrimonial, la religió, l'opinió política o l'origen social, com tampoc l'embaràs i la moral privada, ni en general l'exercici lliure d'un dret reconegut en la Constitució, especialment el lliure exercici de la docència.

Article 25

Prescripcions

La prescripció de les faltes és la següent:

- a) Per faltes lleus: al cap de 10 dies naturals de cometre-les.
- b) Per faltes greus: al cap de 15 dies naturals de cometre-les.
- c) Per faltes molt greus: al cap de 30 dies naturals de cometre-les.

Les sancions, si no es fan efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació.

- a) Per faltes lleus: 1 mes.
- b) Per faltes greus: 2 mesos.
- c) Per faltes molt greus: 3 mesos.

CAPÍTOL 9

Drets sindicals

Article 26

De tots els treballadors

Cap treballador/a no pot ser discriminat en cap moment per raó de la seva afiliació sindical, i tots els treballadors poden exposar les seves opinions en el centre.

Tot treballador/a pot ser elector/a i elegit/da per ocupar càrrecs sindicals com a delegat/da o en una secció sindical.

Article 27

De l'assemblea de treballadors

a) Pot ser constituïda pels treballadors d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Ha de ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 20% dels treballadors de la plantilla.

b) Té dret a reunions en un local de l'empresa en hores que no perjudiquin les feines del centre, sense presència de l'empresa, la qual n'ha de rebre una comunicació prèvia abans de 48 hores.

c) Disposa d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

d) En les circumstàncies en què es negociï un conveni col·lectiu de treballadors i altres de transcendència semblant per als treballadors, es poden reunir sense les limitacions d'horari anteriors utilitzant l'horari de treball amb el límit de 6 hores en el període d'1 mes i només amb 24 hores de preavis a l'empresa.

Article 28

Dels delegats de personal i comitès d'empresa

Cal atènyer-se al que disposen l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 29

De les seccions sindicals de l'empresa

Els treballadors afiliats a un sindicat o a una central sindical poden constituir seccions sindicals dins de l'empresa. Els afiliats d'una secció sindical tenen dret a ser informats pels representants d'aquesta central de tot el que considerin que els afecta, fins i tot pel que fa a horaris de treball sense que abans hagi estat escoltada la secció sindical a què pertanyen.

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la llei els reconegui i els que els determini aquest Conveni, entre els quals hi ha:

La difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.

El dret de reunió en els locals de l'empresa, en les mateixes condicions que es ressenyen per a l'assemblea de treballadors.

Article 30

De la negociació col·lectiva

A l'efecte de la negociació col·lectiva del Conveni, els treballadors/es poden utilitzar les hores necessàries per assistir a les reunions de negociació o preparatòries, justificant-ho prèviament.

Article 30 bis

Acumulació d'hores

Les hores de crèdit mensual de les quals poden disposar els membres del comitè o els delegats de personal en cada centre de treball poden ser acumulades en un o diversos dels seus components sense superar el màxim total; d'aquesta manera poden quedar rellevats del treball sense perjudici de les seves condicions laborals. Aquesta acumulació s'ha de fer prèvia renúncia, total o parcial, dels altres components de la representació dels treballadors que acordin cedir les seves hores.

Els representants dels treballadors que s'acullin a l'acumulació d'hores han de notificar a l'empresa els acords adoptats sobre això durant les 48 hores després d'haver-los adoptat.

CAPÍTOL 10

Seguretat i higiene

Article 31

Salut laboral

a. Les empreses i el personal afectat pel present conveni, es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b. Cada empresa afectada pel present conveni haurà de realitzar una avaluació de riscos específics dels llocs de treball atenent les especials circumstàncies i característiques de la població a la qui van dirigits els serveis relacionats a l'àmbit funcional del conveni, sobretot en relació al factor de risc de caràcter psicosocial.

c. L'avaluació de riscos psicosocials, sens perjudici de la intervenció del Delegat/a de prevenció, haurà d'identificar i mesurar les dimensions psicosocials contemplades en el protocol psqcat21 recomanat per la Generalitat de Catalunya.

d. Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció des del Comitè de seguretat i salut o des de l'espai d'intercanvi entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es de salut laboral, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

e. Tots els treballadors/es tenen dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari.

f. L'empresa proporcionarà a tot el personal el material necessari per desenvolupar la seva tasca.

Article 31 bis

Risc en l'embaràs

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest Conveni, en les situacions de perillositat, risc o per trobar-se indisposada per realitzar les tasques pròpies del seu lloc o centre de treball i a proposta de la pròpia treballadora, l'empresa establirà el canvi de lloc o centre de treball que no estigui contraindicat amb la seva situació i amb respecte de les mateixes condicions econòmiques, reincorporant-se al seu lloc o centre de treball inicial amb totes les millores socials i salarials que s'hagin pogut donar durant la seva absència, un cop finalitzada la situació que va provocar el canvi.

CAPÍTOL 11

Disposicions addicionals

Article 32

Comissió paritària

Es crea la Comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància de totes aquelles qüestions que puguin suscitar-se en l'aplicació del present conveni.

La Comissió paritària s'ocuparà obligatòriament, i com a tràmit previ, d'aquells dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici que, un cop conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Aquesta Comissió paritària està integrada per un membre de cada una de les organitzacions empresarials i sindicals que hagin intervingut en el present Conveni.

La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors/es en totes les matèries que són de la seva competència.

Funcions

Les funcions específiques de la Comissió paritària són les següents:

- a. Interpretar el conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
- b. Les de vigilància i seguiment del conjunt dels acords.
- c. El control del sector amb detecció de les empreses que, per incompliment de la legalitat vigent en matèria laboral d'aplicació del conveni, exerceixin competència deslleial, denunciant-les davant les autoritats competents.
- d. El desenvolupament de les categories laborals.

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

1. Reunions: la Comissió paritària es reunirà de forma ordinària durant el primer any amb una periodicitat trimestral.
2. Convocatòria: la Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, sent suficient una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data i hora proposades. En cap cas s'excedirà dels 15 dies comptats a partir de la data de registre de la comunicació efectuada. Un cop acabat aquest termini, si no s'ha produït la reunió, tot i que la intervenció de l'esmentada Comissió haurà igualment de produir-se, l'interessat podrà exercir les accions que consideri oportunes.
3. Quòrum—assessors/es: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació, podent-se efectuar la delegació de vot.

Les parts podran acudir a les reunions acompanyats d'assessors/es i/o tècnics/es.

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

Domicili:

La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Joan Güell, 92, de Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, quan així prèviament ho decideix.

Els/les treballadors/es i les empreses interessades poden dirigir les seves comunicacions a les dependències de la Comissió paritària.

Article 32 bis

Conciliació i mediació

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors/es i empreses compreses en el seu àmbit personal, pacten expressament els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte d'allò establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, davant de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en aquesta matèria.

Article 33

De la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones

1. Les parts signants del present Conveni comparteixen l'opinió que homes i dones han de tenir les mateixes oportunitats en el treball.

Coincideixen en que aquest és un objectiu no assolit actualment i assumeixen que cal promoure mesures per a arribar a uns nivells d'igualtat satisfactòries els propers anys.

En l'àmbit de l'empresa s'assumeixen com a objectius importants:

a) Que els homes i les dones han de gaudir d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació, la formació, la promoció i el desenvolupament del seu treball.

b) Que les dones i els homes han de rebre igual salari per un treball d'igual valor i que ha d'haver igualtat en totes les condicions de l'ocupació.

Si per assolir aquests objectius es necessita prendre mesures d'acció positiva, aquestes no s'han de considerar discriminatòries.

2. Les funcions del Comitè paritari per a la igualtat són:

a) Analitzar, identificar i eliminar la possible discriminació en l'accés, el salari, la formació i la promoció de la dona a l'empresa.

Si per a realitzar aquesta tasca cal alguna investigació, l'empresa ha de facilitar els recursos necessaris per a dur-la a terme.

b) Possibilitar l'augment de la presència femenina. S'ha de procurar que aquesta presència es dirigeixi també a les ocupacions tradicionalment masculines.

c) Decidir una evolució creixent de recursos per a la formació de les dones.

3. Tenint en compte que el que més condiona per al manteniment en el treball de les dones i per al seu desenvolupament professional segueix essent la maternitat, ambdues parts acorden:

Assumir el paper social de la maternitat - paternitat.

Article 34

S'han de crear comitès de salut laboral o s'ha de nomenar un delegat de salut laboral en centres on el nombre de treballadors i treballadores sigui inferior a vint.

Article 35

Tots els centres han de formalitzar una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança s'ha de prorrogar de forma automàtica.

Article 36

Tot el personal recollit sota aquest Conveni té dret a una gratificació extraordinària equivalent a 1 mes, quan porti 25 anys de servei al centre de treball. Així mateix té dret a la mateixa gratificació quan es jubili, amb una antiguitat mínima de 20 anys.

Article 37

Formen part de les disposicions del present Conveni els annexos següents:

Annex 1: categories professionals, adscripcions i assimilacions.

Annex 2: taules de salaris.

ANNEX 1**Grup 1: Personal tècnic**

Subgrup 1: Personal no educatiu titulat

Grau superior: són els que, estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, fan funcions a l'empresa pròpies del seu títol. S'hi inclouen el mestre, el psiquiatre, el psicòleg i el pedagog.

Grau mitjà: és el personal que, estant en possessió del títol corresponent expedit per l'escola tècnica de grau mitjà o equivalent, és contractat per l'empresa en consideració al títol que posseeix; exerceix les funcions pròpies de la seva professió. S'hi inclouen l'assistent social, l'ATS, els especialistes en logopèdia, fisioteràpia, psicomotricitat, etc., i persones que fan funcions especialitzades en el centre.

Grup 2: Personal administratiu

Gerent: és la persona que, sent titular del centre o no, en té la representació delegada i la responsabilitat de la gerència o administració general. S'hi assimila el cap superior administratiu.

Cap d'administració: és la persona que, proveïda de poders o no, actua a les ordres immediates del gerent, si n'hi ha, i té la responsabilitat directa d'un servei o més. S'adscriuen en aquesta categoria les persones que construeixen i organitzen la comptabilitat del centre. S'hi assimilen el cap administratiu de primera i el cap administratiu de segona.

Oficial administratiu de primera: és la persona que actua a les ordres del cap d'administració o gerent i que s'encarrega d'un servei determinat, dins el qual actua amb iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats sota les seves ordres o sense.

Oficial administratiu de segona: és la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un cap o oficial de primera, executa els treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals de tècnic administratiu.

Auxiliar administratiu: és la persona que es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

Grup 3: Personal de serveis generals

Cap de serveis generals: és el que té a càrrec seu l'organització administrativa i el control de la feina del personal de serveis generals. S'hi adscriu la governant.

Oficial de serveis generals: és el tècnic que posseeix, i si cal aplica, coneixements en la seva especialitat, amb prou correcció i eficàcia. S'hi assimila el conserge, corresponent al personal subaltern.

Auxiliar de serveis generals: és la persona que, a les ordres d'un oficial o del cap de serveis, fa tasques que no exigeixin coneixements qualificats. S'hi adscriuen l'ajudant de cuina, el personal de serveis domèstics, el personal no qualificat, telefonista, porter, vigilant, sereno i ascensorista, corresponents al personal subaltern.

ANNEX 2

Revisió salarial 2009

G: grup; S: salari; T: trienni.

G	S/mes	S/any	T/mes	T/any
<i>Grup 1. Personal no educatiu titulat</i>				
a) De grau superior	1.789,79	25.057,07	123,56	1.729,84
b) De grau mitjà.....	1.340,61	18.768,53	92,55	1.295,70
<i>Grup 2. Personal administratiu</i>				
a) Gerent	1.789,79	25.057,07	123,56	1.729,84
b) Cap administratiu.....	1.386,66	19.419,31	95,73	1.340,22
c) Oficial administratiu de 1a.....	1.098,65	15.381,08	75,84	1.061,76
d) Oficial administratiu de 2a.....	1.038,69	14.541,67	71,70	1.003,80
e) Auxiliar administratiu.....	973,67	13.631,42	67,22	941,08
<i>Grup 3. Personal de serveis generals</i>				
a) Cap de serveis generals	1.186,09	16.605,34	81,88	1.146,32
b) Oficial de serveis generals	1.038,69	14.541,67	71,70	1.003,80
c) Auxiliar de serveis generals.....	973,67	13.631,42	67,22	941,08
(10.328.009)				