

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

RESOLUCIÓ

EMO/2964/2012, de 27 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 79001195011996).

Vist el text del VI Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències i centres de dia i llar per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual per als anys 2010-2013, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Agrupació Catalana de Centres de Profunds i per la part social pels representants d'UGT i CCOO, el 31 d'octubre de 2012 i d'acord 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 Refòs de la llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, 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 del conveni esmentat al Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, 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, 27 de desembre de 2012

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Traducció del text original signat per parts

VI 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 als anys 2010-2013.

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Determinació de les parts i àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una part, la Agrupació Catalana de Centres de Profunds, i de l'altra, pels sindicats Unió General de Treballadores (UGT) i Comissions Obreres de Catalunya (CCOO).

Aquest conveni serà d'aplicació a les relacions laborals de les residències i centres de dia que tinguin com a activitat l'atenció a persones amb discapacitat intel·lectual prescindint de la naturalesa, tipus, o caràcter de l'entitat que n'és propietària.

Així mateix el conveni podrà ser d'aplicació a partir del dia 1 de juliol de 2013 de forma progressiva a les llars residències, sempre que així s'acordi expressament per

la Comissió paritària abans de dita data. La Comissió paritària establirà un règim transitori, amb la regulació de les condicions de treball que de forma específica es pugui determinar, per regular l'adaptació de les llars residències.

A raó de l'anterior, les parts acorden el canvi de la denominació del conveni la qual serà: "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".

Article 2

Àmbit territorial

El present conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya i, per tant, a tots els centres que reuneixin les característiques de l'article anterior i estiguin situats en l'esmentat territori.

Article 3

Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el mateix dia del seu registre als serveis corresponents del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, i tindrà efecte retroactiu en els sous base, reflectits a les taules salarials annexes, que seran d'aplicació amb efectes d'1 de gener de 2010.

La resta de complements establerts al present Conveni seran d'aplicació a partir de la seva signatura o de tots aquells conceptes que el text del conveni determini els seus efectes d'aplicació.

L'àmbit temporal serà de quatre anys, acabant la seva vigència al 31 de desembre de 2013, i podrà ser prorrogat d'any en any sempre que no hi interposi denúncia per qualsevol de les parts negociadores, amb l'antelació d'un mes a la data del seu venciment.

Transcorregut dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contrari, vigència i s'aplicarà, en cas d'haver-ne, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable.

Article 4

Àmbit personal

4.1. El conveni serà d'aplicació a tots els treballadors/es, tan fixos com interins o eventuais o temporals per qualsevol motiu, que estiguin vinculats a les empreses incloses a l'article primer, pel corresponent contracte de treball de caràcter comú.

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

4.2.1. 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.

4.2.2. Les relacions laborals de caire especial.

4.2.3. Els contractes expressament exclosos per la llei.

Article 5

Prelació de normes

Les normes contingudes en aquest conveni regularan amb caire absolutament preferent les relacions entre les empreses, compreses en el seu àmbit, i el seu personal. En tot allò que no es preveu en aquest conveni li serà d'aplicació el que estableix l'Estatut dels treballadors (RD legislatiu 1/1995, de 24 de març de 1995), la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i d'altres disposicions laborals de caire general. No serà d'aplicació l'Ordenança laboral per als centres d'assistència, i atenció a deficients mentals i minusvàlids físics, que expressament es deixa sense aplicació, en estar tots els seus apartats previstos en aquest conveni o en la normativa abans esmentada.

Article 6*Vinculació a la totalitat*

6.1. Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot indivisible. Les millores econòmiques que s'hi pacten podran ser absorbides per les que, en el futur, es puguin establir per disposició legal i per les que vinguin pagant els centres a l'entrada en vigència del conveni, tot en còmput anual.

6.2. La remuneració total que, a l'entrada en vigor del present conveni, percebi el personal a què n'és d'aplicació, compensa i absorbeix les millores, amb les excepcions establertes a l'article 7, en còmput global anual, establertes en aquest conveni, tenint en compte en tot cas que la remuneració real dels treballadors/es no podrà ser reduïda per l'aplicació de les normes que aquí s'estableixen, tot en còmput anual.

Article 7*Condicions més beneficioses*

Es respectaran a tots els treballadors/es inclosos a l'àmbit del present conveni i amb caràcter "ad personam" totes aquelles condicions més beneficioses del tipus que siguin que estiguin reconegudes pels convenis col·lectius anteriors o contractes de treball, sempre que siguin vigents en el moment d'entrada en vigència del conveni.

També es respectaran totes aquelles condicions més beneficioses reconegudes en pactes d'empresa o individuals, sempre que no siguin de caràcter salarial, o si tenint-ne, el tenen per causa d'una contraprestació en matèria de jornada o d'horari, sempre que aquesta es mantingui amb l'aplicació d'aquest conveni.

CAPÍTOL 2*Classificació del personal***Article 8***Grups professionals*

El personal que presta els seus serveis a qualsevol dels centres esmentats a l'article primer es classificarà, d'acord amb la funció que exerceixen, dins d'alguns dels grups i subgrups següents:

Grup professional

Grup professional i atenció directe

8.1. Personal de comandament

8.1.1 Personal tècnic

8.1.2 Llicenciats/des universitaris/es

8.1.3 Diplomats/des universitaris/es

8.1.4 Auxiliar tècnic educatiu/va

Grup Professional 2 administratiu

8.2. Personal administratiu

8.2.1 Cap administratiu

8.2.2 Llicenciats/des universitaris/es

8.2.3 Diplomats/des universitaris/es

8.2.4 Oficial/a administratiu/va de 1a

8.2.5 Oficial/a administratiu/va de 2a

8.2.6 Auxiliar administratiu/va

Grup Professional 3 de suport

8.3. Personal de serveis generals

8.4.1 Cap de serveis generals

8.4.2 Llicenciats/des universitaris/es

8.4.3 Diplomats/des universitaris/es

8.4.4 Oficial/a de serveis generals

8.4.5 Auxiliar de serveis generals

Article 9

Funcions

La classificació del personal esmentada a l'article anterior no suposa l'obligació de tenir cobertes totes les places ni funcions si les necessitats i el volum del centre no ho requereixen.

Les funcions de cadascun dels grups professionals són les que es relacionen a l'Annex 1, si bé se'n podran realitzar d'altres similars que siguin enteses com a equivalents. Els treballadors/res estan obligats/des a executar els treballs i operacions que ordenin de forma expressa els seus superiors/res jeràrquics/es dins dels continguts generals de la seva competència i categoria professional, sempre que no es perjudiqui la seva dignitat i formació professional.

CAPÍTOL 3

Ingressos, ascensos i plantilles

Article 10

Contractació

Els treballadors contractats mitjançant un contracte eventual per circumstàncies de la producció, regulat en l'article 15b) del Estatut dels Treballadors, només podran suposar un 25% del total de la plantilla.

El contracte eventual per circumstàncies de la producció tindrà una durada màxima de dotze mesos en un període de divuit mesos.

Pel que fa a la regulació dels contractes a temps parcial, s'estarà a l'establert per la normativa vigent.

Article 11

Ascensos i vacants

Els ascensos de categoria professional es faran d'acord amb la formació, mèrits i capacitat, així com l'antiguitat del treballador/a.

Quan un/a treballador/a realitzi tasques corresponents a categories professionals superiors a aquelles per les que va ser contractat/da, tindrà dret a percebre, durant el temps real de la seva execució, el salari corresponent a l'esmentada categoria.

Així mateix pujarà automàticament a la categoria superior en el cas de que porti més de 6 mesos ininterromputs fent-la.

Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorre preferentment a treballadors/es de la mateixa empresa, tant si són fixos/es com eventuais, i que reuneixin les condicions idònies al lloc de treball. En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat donarà preferència per accedir-hi.

Article 12

Places per a persones amb discapacitat

Les empreses han de reservar per a aquestes persones les places que marca la normativa vigent.

Article 13

Períodes de prova

El personal de nou ingrés restarà sotmès a un període de prova que no podrà excedir de tres mesos per als titulats universitaris, dos mesos per als administratius i personal tècnic, essent d'un mes per a la resta del personal. La situació d'incapacitat temporal per qualsevol motiu durant el període de prova significarà la seva interrupció automàtica, iniciant-se de nou el còmput en produir-se la situació d'alta.

No serà d'aplicació el establert a l'apartat anterior pels contractes d'emprenedor, que s'estarà al període de prova establert per la llei.

Article 14*Cessaments*

14.1 El contracte de treball podrà extingir-se per qualsevol dels motius previstos a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, amb els requisits i modalitats establerts per a cadascun d'ells per aquest precepte i concordants de l'Estatut.

14.2 El treballador/a que es proposi cessar a l'empresa voluntàriament haurà de preavisar amb un període d'antelació mínim de quinze dies. L'incompliment del termini de preavis comportarà una deducció, en la liquidació corresponent, equivalent als dies que hagi deixat de preavisar.

Si el centre rep el preavis dins de termini en la forma escaient estarà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent en el mateix dia de la finalització de la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació porta aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard amb el límit màxim de trenta dies de sanció, llevat que la manca de pagament no sigui imputable a l'empresa.

Article 15*Jubilació*

Tot el personal acollit al present conveni tindrà la possibilitat de jubilar-se voluntàriament un cop hagi complert l'edat que estableixen les normatives vigents sobre jubilació anticipada.

Així mateix, amb la finalitat de renovar les plantilles dels centres i per tal de crear llocs de treball, s'adopta el compromís de fomentar la jubilació parcial així com l'ús dels contractes de relleu o aquells que fomentin la jubilació d'acord amb l'establert a la legislació vigent.

Article 16*Garantia de manteniment de condicions*

Quan s'extingeixi la relació laboral d'un treballador/a que gaudeixi de la garantia de les condicions més beneficioses o del complement consolidat d'antiguitat, el nou treballador/a contractat per substituir-lo gaudirà dels mateixos drets i amb la mateixa quantia que el cessat.

Aquesta garantia s'aplicarà també en aquells casos en què concorrin reestructuracions, reorganitzacions o canvis de lloc de treball, sempre que siguin perquè el nou contractat passi a cobrir una vacant originada per la cobertura d'aquella altra vacant causada pel treballador/a cessat que tingui les condicions establertes en el paràgraf anterior.

S'aplicarà la regularització del present conveni i no la garantia regulada en el present article quan la nova contractació es produeixi per alguna de les causes següents:

- Jubilació
- Invalidesa
- Baixa voluntària
- Acomiadament disciplinari declarat judicialment procedent
- Acomiadament improcedent amb l'acord a l'acte de conciliació previ a la via judicial
- Finalització de contracte temporal
- Expedient de regulació d'ocupació amb acord de les parts
- Expedient de regulació amb resolució expressa extintora de l'Administració, o acomiadament per les causes previstes a l'article 52.c de l'Estatut dels treballadors/res declarat judicialment procedent, sempre que el contracte es formalitzi a partir dels dotze mesos de la resolució administrativa o de la sentència judicial
- Acomiadament per les causes de l'article 52.a), b), i d) de l'Estatut dels treballadors/res, declarat procedent en via judicial

CAPÍTOL 4 *Retribucions*

Article 17 *Salaris*

Els salaris a percebre pels treballadors afectats per aquest conveni seran els següents:

Per als anys 2011, 2012 i 2013 els previstos a les taules salarials de 2010, sense que operi cap clàusula de revisió salarial.

Les quantitats fan referència a treballadors/es contractats/des a jornada completa, i en cas de contractes a temps parcial els treballadors/res percebran els seus salaris a prorratea dels que aquí s'estableixin en proporció a la jornada.

El pagament del salari i altres retribucions mensuals es farà per mesos vençuts, i com a màxim dins dels cinc primers dies del mes següent.

Article 18 *Pagues extraordinàries*

S'estableixen també dues pagues extraordinàries, per l'import del salari conveni, antiguitat i plus d'antiguitat consolidat, que es faran efectives el dia anterior al 30 de juny i 22 de desembre.

Al personal que hagi de gaudir de les seves vacances en les esmentades dates (30 de juny i 22 de desembre) els seran abonades aquestes pagues immediatament abans de començar-les, sempre que administrativament sigui possible.

De mutu acord, empresa i treballador/a podran establir el pagament prorratejat a les nòmines mensuals, de qualsevol de les dues pagues extraordinàries.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà les pagues extraordinàries proporcionalment al temps treballat en el període dels dotze mesos anteriors a rebre cada paga.

Article 19 *Altres complements salarials*

19.1. Complement per nocturnitat

Les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí es retribuïran amb un complement de 178,75 € mensuals o la seva part proporcional, d'acord amb les normes establertes a l'article 36 de l'Estatut dels treballadors.

El que està establert com a complement de nocturnitat en el present conveni serà d'aplicació sempre i quan el salari no s'hagués establert en atenció a que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

19.2. Complement per a compensació de festius

Per cada dia festiu dels marcats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, tot el personal, amb independència de la modalitat i objectiu del contracte, acollit al present conveni, percebrà un complement per festiu treballat a raó de 20,34€ per dia en una jornada de set hores, o la seva part proporcional segons el nombre d'hores treballades.

Tindran consideració de festius especials els dies 25 de desembre i 1 de gener per als quals l'import serà en cada cas de 40,68€ per dia en una jornada de set hores, o la seva part proporcional segons el nombre d'hores treballades.

Els imports establerts a l'apartat anterior tindran vigència a partir de la signatura del present conveni.

19.3. Complement per treball en cap de setmana

Tot treballador/a que, per la seva distribució de jornada, treballi més de dos dies en cap de setmana de cada vuit percebrà, a partir del tercer (inclòs), un complement de 20,34€ per dia, en una jornada de set hores, o la seva part proporcional segons el nombre d'hores treballades per jornada.

En qualsevol cas, es respectarà la major retribució que vinguin abonant les empreses per l'esmentat concepte.

Article 20

Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor del I conveni, el complement salarial d'antiguitat es desdoblà en dos conceptes diferenciats, els quals resultaren del canvi de regim mútuament convingut que obligà a respectar l'anterior sistema, sent compatible amb el nou. Règim que es manté en base a les següents estipulacions:

20.1. Trienni: Per cada període de tres anys acreditat i vençut, es percebrà un import revaloritzable en concepte d'antiguitat. Tanmateix, a partir de la signatura del present conveni la quantitat a percebre serà de 26,44€ al mes durant tota la seva vigència, amb independència de la categoria que es tingui.

Aquests triennis es computaran fins a un màxim de set.

L'import del trienni es farà efectiu a la nòmina del mes del seu venciment.

20.2. Complement d'antiguitat consolidat: és el complement d'antiguitat que es tenia a l'entrada en vigor del I Conveni, l'import del qual roman congelat, no sent compensable ni absorbible.

20.3. Tot el personal acollit a aquest conveni, quan porti 25 anys de servei al centre de treball, tindrà dret a un premi consistent en un mes de vacances addicional al que tenen per dret de gaudir en aquell any. El treballador podrà substituir aquest premi per la seva compensació en metàl·lic.

Així mateix tindrà dret al mateix premi quan es jubili amb una antiguitat mínima de vint anys. Aquestes gratificacions seran compatibles sempre i quan hi hagi un lapse temporal de cinc anys entre el gaudiment de la primera i de la segona.

CAPÍTOL 5

Jornada, horaris i vacances

Article 21

Jornada anual

La jornada anual per a tot el personal a qui sigui d'aplicació aquest Conveni serà de 1720 hores, com a càlcul horari per als anys de la seva vigència, distribuïdes en la forma que millor s'adapti a les necessitats de cada centre, sempre que no se superin les 120 hores cada tres setmanes i, per a cada lloc de treball, sense que la jornada diària ordinària pugui excedir de dotze hores.

No obstant l'anterior, un 10% de la jornada establerta es distribuirà de forma irregular.

Entre el final de la jornada i el començament de la següent passaran, com a mínim, dotze hores.

Per a tot això l'empresa confeccionarà un calendari laboral que haurà d'estar realitzat abans de l'inici de la seva vigència i s'informarà als representants dels treballadors/res.

Article 22

Descans setmanal

Tots els treballadors/res tindran dret a un descans setmanal mínim de trenta-sis hores ininterrompudes, acumulables per períodes de fins a catorze dies.

Com vulgui que els centres, en règim d'internat, regulats pel present conveni col·lectiu, donen servei els 365 dies de l'any i les 24 hores al dia, es imprescindible establir una organització dels recursos humans que doni resposta a les necessitats dels usuaris també els caps de setmana.

Amb aquest objectiu, les parts signants del present conveni entenen que les entitats haurien de tendir a un model futur de prestació de servei per part dels professionals de dos caps de setmana de cada quatre i a integrar en el model les plantilles que actualment presten serveis només en caps de setmana. No obstant això, entenen que aquest procés s'ha de fer progressivament i al ritme que cada entitat pugui assumir, sens perjudici de respectar, en qualsevol cas, les condicions més favorables que vénen gaudint els treballadors i treballadores, en el moment de l'entrada en

vigor del present conveni pel que fa a l'obligatorietat de treballar un dissabte i un diumenge de cada quatre.

Així doncs i fins que el model descrit no sigui una realitat, les entitats mantindran el règim de descansos pactat amb cada treballador, excepte que s'arribi a un acord per a la seva modificació. Per al personal de nova incorporació, es podrà establir la obligatorietat de treballar els caps de setmana que sigui necessari, respectant sempre els descansos establerts per la legislació.

Article 23

Vacances

Les vacances es fixen en trenta dies naturals a l'any ininterromputs en el període d'estiu, mes vuit dies naturals que es consensuaran en el calendari laboral.

Els treballadors/res que no hagin complert un any de serveis quant arribi l'època de gaudir les vacances tindran dret a la part proporcional de vacances que els correspongui en funció del temps treballat.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin com a mínim dos mesos abans, del començament del període.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48. bis del Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal, al permís, o en el moment en què finalitzi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

En cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 24

Permisos retribuïts

Els treballadors/res, amb avís previ i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració, pels motius i el temps següent:

24.1. Setze dies naturals en cas de matrimoni o inici de vida en comú i estable de parella.

24.2. Tres dies en cas de naixement de fill/a.

24.3. Tres dies per mort, accident o malaltia greus, hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a hagi de desplaçar-se fora de la província, el permís serà de cinc dies.

24.3.bis Dos dies per operació quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a hagi de desplaçar-se fa tal efecte, el permís serà de quatre dies.

24.4. Un dia per trasllat del domicili habitual.

24.5. Un dia per casament de fills/es, germans/es i pares d'un o de l'altre cònjuge.

24.6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Quan consti en norma legal o convencional el període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

24.7. Pel temps indispensable en cas de visita mèdica, sempre que sigui concertada amb els serveis de la Seguretat Social.

24.8. Dos dies de permís a l'any per algun dels motius següents:

a) Assistència del treballador/a a consulta mèdica en serveis aliens als proveïts per la Seguretat Social.

- b) Acompanyar parents de primer grau de consanguinitat o afinitat i/o persona tutelada pel treballador/a a consulta mèdica.
- c) Assistència a exàmens acadèmics.
- d) Per raons derivades de l'escolarització dels fills i/o filles.
- e) Per tramitar documentació oficial quan l'atenció al públic de l'organisme corresponent coincideixi amb l'horari laboral del treballador/a.

24.9. Alletament

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) del Estatut dels treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

24.10. En els casos de naixements de fills/es prematurs/es, i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'alletament i reducció de jornada establerta als apartats 10 i 11 del present article, correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a haurà de preavisar l'empresari, amb quinze dies d'antelació, la data en que retornarà a la seva jornada ordinària.

24.11. Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'un menor de 8 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no porti a terme activitat remunerada, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

En tot allò no contemplat al present article s'estarà a l'establert a la normativa vigent.

Article 25

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a vint-i-cinc dies de permís sense sou per any natural, que hauran de ser-li concedits si se sol·liciten amb un preavís d'almenys cinc dies laborables, i sempre que les sol·licituds no sobrepassin el 25 % del total de la plantilla i no afectin l'activitat del centre.

Article 26

Excedències

En aquesta matèria s'estarà al que disposi la normativa vigent, en especial a l'establert a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que modifica els apartats 2 i 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Als treballadors/res que tinguin una antiguitat en el centre de més de cinc anys se'ls concedirà, si ho sol·liciten, una excedència voluntària especial per a un període d'entre tres mesos i un any, amb reserva del lloc de treball i, per això, amb reingrés automàtic a la seva finalització, sempre que no afecti al 5% dels treballadors/res de cada categoria, i sense efectes retroactius.

En cas d'excedència per maternitat, es tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any i serà computable, a efectes d'antiguitat, durant tot el període d'excedència.

CAPÍTOL 6
Millores socials

Article 27
Complement prestacions IT

En els supòsits d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball o de malaltia professional les empreses garantirán als seus treballadors/res el complement necessari perquè, amb les actuals prestacions econòmiques de la Seguretat Social, s'arribi a percebre la totalitat del salari pactat en el present conveni.

A la resta de supòsits d'IT, les empreses garantirán el 100 % del salari pactat en el conveni, i sempre que les prestacions de la Seguretat Social no variïn, a partir del dia 30 de cada procés de malaltia o accident no laboral, a excepció de l'hospitalització per malaltia no professional en què es garantirà a partir del quinzè dia d'hospitalització, i fins als divuit mesos o la data en què el treballador/a passi a la situació d'incapacitat provisional, tot això a condició que l'índex d'absentisme a l'empresa per IT, qualsevol que sigui la seva durada, no sobrepassi la xifra del 8% en funció del següent càlcul:

Nombre d'hores perdudes x 100 i dividit per les hores contractades.

A fi de facilitar el mesurament, aquest es farà cada sis mesos.

Si la xifra resultant és inferior al 8% es procedirà, durant els sis mesos següents, al pagament del complement tal com s'estableix en el paràgraf anterior; en el cas que sigui superior, únicament s'abonarà la prestació de la Seguretat Social.

Els representants dels treballadors/res tindran dret a conèixer l'esmentat mesurament a les 48 hores d'haver-se efectuat.

El complement de l'empresa tindrà en tot cas el caràcter de millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Article 28
Formació

Es pot gaudir d'un permís de fins a 60 hores per any a fi i efecte que els treballadors/res puguin cursar, dins de la jornada laboral, estudis amb titulació oficial o reconeguda com a tal, sempre que els estudis tinguin relació amb la categoria professional que desenvolupin en el centre.

Aquest permís inclou també l'assistència a cursos de formació contínua que siguin contemplats en el pla formatiu de l'empresa i/o en plans agrupats, sempre que compleixin amb els requisits establerts en el paràgraf anterior.

CAPÍTOL 7
Desplaçaments, dietes i trasllats

Article 29
Dietes i vestuari

L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0,19€ per quilòmetre recorregut.

L'empresa podrà proporcionar el vestuari específic, per cada dos anys naturals, tant per al personal tècnic d'atenció directa com per al personal de serveis.

CAPÍTOL 8
Faltes i sancions

Article 30
Serán considerades faltes lleus les següents:

30.1. Tres faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

30.2. No notificar, en un termini de 24 hores següents a l'absència, els motius que justifiquen la falta al treball.

30.3. L'abandonament del servei sense causa justificada, encara que sigui breu, sempre que pels perjudicis que ocasioni a l'empresa, als discapacitats-usuaris o als companys/es de treball no hagi d'estar considerada com a greu o molt greu.

30.4. Negligència en el compliment de les normes i instruccions rebudes.

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

Article 31

Són faltes greus:

31.1. Més de tres i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període de 30 dies.

31.2. Faltar injustificadament a la feina més d'un dia en un període de 30 dies.

31.3. Manca de l'adequada atenció al treball encomanat i desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'empresa o els discapacitats-usuaris.

31.4. La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de 60 dies.

Article 32

Són faltes molt greus:

32.1. Més de 20 faltes de puntualitat comeses en el període d'un any.

32.2. La falta injustificada al treball durant tres dies en un període de 30 dies.

32.3. La simulació de malaltia o d'accident.

32.4. Els maltractaments de paraula o d'obra als discapacitats-usuaris, caps i companys/es de feina.

32.5. L'abandonament del lloc de treball o negligència greu quan sigui causa de greus perjudicis per a l'empresa o als discapacitats-usuaris.

32.6. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, i el robatori o complicitat, tant a l'empresa com a terceres persones, comès dins de les dependències de l'empresa o durant el servei.

32.7. L'abús d'autoritat.

32.8. Qualsevol conducta de tipus sexual o d'altres comportaments indesitjables (físics, verbals o no verbals) basats en el sexe, que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i de l'home en el treball.

32.9. La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

Article 33

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

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

Article 34

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

34.1. Faltes lleus: amonestació per escrit.

34.2. Faltes greus: amonestació per escrit amb comunicació als delegats/des de personal o Comitè d'empresa. Suspensió de sou i de feina fins a quinze dies si hi ha reincidència.

34.3. Faltes molt greus: amonestació d'acomiadament. Suspensió de sou i de feina fins a seixanta dies. Acomiadament.

Article 35

Les infraccions comeses pels treballadors/es prescriuran, en cas de faltes lleus, als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus als seixanta dies, en qualsevol cas, a partir de la data en què l'empresa va saber que s'havia comès.

CAPÍTOL 9

Drets sindicals

Article 36

Cap treballador/a podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical.

Article 37

Tots els treballadors/es poden ser electors i elegibles per ocupar càrrecs sindicals, sempre que reuneixin els requisits establerts a l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

Article 38

Tan els membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, com els delegats/des sindicals tindran totes les garanties expressades a la Llei.

Article 39

D'acord amb l'article 8 del títol IV de la LOLS, els treballadors/es afiliats a un sindicat podran, dins l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

39.1. Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò que preveuen els estatuts del Sindicat.

39.2. Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari/a; recaptar quotes, i distribuir informació sindical, tot això fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal del centre.

39.3. Rebre la informació que li trameti el seu sindicat.

39.4. Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats i els treballadors/es en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà d'estar situat al centre de treball i en un lloc que sigui accessible per als treballadors/es.

Article 40

Els càrrecs elegits a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions més representatives, tindran dret, segons l'article 9 de la LOLS, a:

40.1. L'assistència i accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors/es, prèvia comunicació a l'empresari/a, sense interrompre el normal funcionament de la feina.

40.2. Els representants sindicals que participin a les negociacions dels convenis col·lectius, mantenint les seves vinculacions com a treballadors/es en actiu a alguna empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts necessaris per a l'adequat exercici de la seva tasca negociadora, sempre que sigui afectat per la negociació.

40.3. Al gaudiment dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.

40.4. A l'excedència forçosa, amb dret a la reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre es mantingui l'exercici del seu càrrec representatiu, havent d'incorporar-se al seu lloc de treball dins el mes següent a la data del cessament.

Article 41

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa, província, comunitat autònoma o estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la Mesa negociadora del conveni podrà acumular les hores dels diferents membres dels Comitès d'empresa, i dels delegats/des de personal que pertanyin a les seves organitzacions en aquells treballadors/es, delegats/des o membres del Comitè d'empresa que les centrals sindicals designin.

Per tal de poder complir el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el desig d'acumular les hores dels seus delegats/des.

Els acords que a efectes de fixar el nombre de permanents sindicals es negociïn amb les administracions en aplicació d'aquest article, també seran notificats a l'organització patronal.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del treballador/a alliberat/da, prèvia acceptació de la persona interessada.

Article 42

Es garantirà el dret dels treballadors/es del centre a reunir-se al propi centre, sempre que no es vegi pertorbat el normal desenvolupament de les activitats i, en qualsevol cas, d'acord amb la legislació vigent.

Les reunions seran comunicades al director/a o representant de l'empresa amb l'antelació deguda, indicant els assumptes inclosos a l'ordre del dia i les persones de fora i/o alienes del centre que assistiran a l'assemblea.

Amb la finalitat de garantir aquest dret al personal, els centres podran regular el treball del dia, per tal de fer possible l'assistència de tot el personal a les assemblees.

CAPÍTOL 10

Seguretat i higiene en el treball

Article 43

Vigilància de la salut

L'empresa garantirà als treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció de l'avaluació dels riscos inherents al seu lloc de treball, establint els protocols específics amb la participació del Servei de Prevenció i dels delegats i les delegades de prevenció.

Els reconeixements mèdics es duran a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Els resultats de la vigilància de la salut es comunicaran als treballadors afectats i no podran ser emprats amb finalitats discriminatòries en perjudici del treballador.

Article 44

Delegats i delegades de prevenció. Comitè de seguretat i salut

Per tal de garantir allò que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals, es nomenaran els delegats/des de prevenció, segons preveu l'esmentada Llei.

Entre d'altres funcions, el delegat/da de prevenció podrà proposar aquells canvis per establir mecanismes de reducció del risc en les treballadores embarassades, així com garantir l'existència de tot el material higiènic i sanitari suficient i en òptimes condicions.

El crèdit horari pels delegats i delegades de prevenció serà el que els correspongui legalment.

El Comitè de seguretat i salut laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de representació i participació periòdica en matèria de Prevenció de Riscos Laborals a l'empresa. Es constituirà quan la plantilla de l'empresa sigui igual o superior a 50 treballadors.

Les seves competències i facultats són les establertes en Llei de Prevenció de Riscos Laborals. El Comitè de Seguretat i Salut Laboral es reunirà al menys trimestralment amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari sempre que ho sol·liciti alguna de les parts, justificant la necessitat urgent de la reunió.

Article 45

Assegurança

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica.

Article 46

Protecció de la maternitat

Si després d'efectuar l'avaluació de riscos, existissin llocs de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora, durant l'embaràs o la lactància, o

del fetus, l'empresari haurà d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de la treballadora a aquest risc.

Quan l'adaptació no sigui possible, l'empresari haurà d'efectuar un canvi de lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, que en cap cas podrà suposar reducció de retribucions. En el supòsit que el canvi de lloc de treball no fos tècnicament i objectiva possible, s'haurà de declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, percebent les prestacions que corresponguin.

CAPÍTOL 11

Article 47

Plans d'igualtat

En aquelles empreses de més de 250 treballadors/es estan obligades a negociar plans de igualtat amb la final de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dins de l'àmbit laboral.

Per tal de complir amb l'obligatorietat establerta per la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, que modifica l'apartat 1r. de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, es crearà una comissió de igualtat, de caràcter paritari, encarregada de regular els criteris bàsics sobre la manera i condicions en que ha de portar-se a terme la negociació d'aquests plans al si de les empreses: estructura i matèries bàsiques que han de tenir els plans, criteris de diagnòstic, constitució de comissions d'igualtat, mecanismes d'informació de la comissió de l'empresa a la comissió paritària sectorial de l'inici i resultats de la negociació del pla, procediment de resolució de conflictes.

Article 48

Violència domèstica

La part social i patronal negociadora del present conveni coincideixen en denunciar la violència domèstica i l'agressió a les dones.

Conforme al disposat a la Llei Orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i a l'Estatut dels Treballadors, la treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, en els termes previstos, a la reducció de jornada o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi de centre de treball, a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball.

Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, es consideraran justificades i no suposaran cap reducció de les seves retribucions, ni comptabilitzaran a efectes de l'absentisme general de l'empresa.

Per a fer efectiu el dret a la mobilitat geogràfica i al canvi de centre de treball i així contribuir a alleugerir el patiment davant de les agressions i col·laborar en la seva protecció, sempre a petició de la persona interessada i sense pèrdua de drets laborals, acorden:

1) Facilitar el trasllat de centre de treball com a mesura de protecció davant del seu agressor.

2) Quan aquest trasllat no sigui possible perquè l'empresa només té un centre o perquè tots estan a la mateixa localitat o molt pròximes i la mesura resultaria ineficaç, es promouran acords interempreses del sector per tal de facilitar el trasllat a una altra localitat i canvi d'empresa.

L'aplicació d'aquestes mesures es podrà sol·licitar per la persona afectada des del moment en que disposi d'una resolució judicial que acrediti la situació de persona agredida.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Per a totes aquelles qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni, es constitueix una Comissió paritària formada per dos membres de la representació sindical i dos de la patronal de la Comissió Negociadora i els assessors que les parts creguin adients.

En cas de desacord en la resolució de les qüestions que li siguin presentades a aquesta comissió, les parts consideraran l'opció de sotmetre les esmentades controvèrsies a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els acords de la Comissió paritària sobre interpretació o aplicació s'adoptaran en tot cas per majoria de cadascuna de les representacions mitjançant la corresponent resolució i tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que es present conveni.

La Comissió es reunirà quantes vegades estimi necessari per a la bona marxa del present conveni i ella determinarà, en cada cas, les seves normes de funcionament.

La Comissió paritària es dotarà d'un/a Presidència i d'una Secretaria que s'alternaran entre les parts. La Presidència o si escau la Secretaria convocarà sempre que ho sol·liciti qualsevol de les representacions.

La sol·licitud s'efectuarà a la Secretaria per escrit i amb indicació de l'assumpte o assumptes a tractar.

La Presidència o si escau la Secretaria, en el termini dels 4 dies següents a la recepció de la sol·licitud, assenyalarà dia i hora per a la celebració de la reunió, que haurà de comunicar per escrit a les parts.

La Comissió paritària a que es refereix l'article anterior, tindrà les següents funcions:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'aquest conveni
- b) El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels preceptes del present conveni
- c) A instància d'alguna de les parts, patronals o sindicats, intervenir i/o intentar conciliar, si escau, i previ acord d'aquestes i a sol·licitud de les mateixes, arbitrar en quantes ocasions i conflictes, tots ells de caràcter col·lectiu, es puguin suscitar en l'aplicació del present conveni
- d) Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, sobre el plantejament de conflictes col·lectius que sorgeixin per l'aplicació i interpretació del present conveni
- e) Quantes altres funcions tendeixin a la major eficàcia pràctica del present conveni, o es derivin de l'estipulat en el seu text i annexos que formin part del mateix

Tant les parts signatàries del present conveni com les empreses i treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació del mateix s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió paritària quantes dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, es poguessin plantejar en relació amb la interpretació i aplicació del mateix, sempre que siguin de la seva competència conforme a l'establert en l'apartat anterior, a fi que, mitjançant la seva intervenció, es resolgui el problema plantejat o, si això no fos possible, emeti la corresponent resolució o informe.

S'estableix que les qüestions pròpies de la seva competència que es plantegin a la Comissió paritària haurien de presentar-se de forma escrita, i el seu contingut serà el necessari perquè pugui examinar i analitzar el problema amb coneixement de causa, havent de tenir com contingut mínim obligatori:

- a) Exposició succinta i concreta de l'assumpte
- b) Raons i fonaments que entengui li assisteixen al proponent
- c) Proposta o petició concreta que es formulí a la comissió

A l'escrit de consulta s'acompanyaran quantes documents s'entenguin necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La comissió podrà receptor, per via d'ampliació, quanta informació o documentació estimi pertinent per a una millor o més completa informació de l'assumpte,

a l'efecte del qual concedirà un termini al proponent que no podrà excedir de cinc dies hàbils.

La Comissió paritària una vegada rebut l'escrit de consulta o, si escau, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a, en cas d'acord, resoldre la qüestió suscitada emetent la corresponent resolució.

La seu de la Comissió paritària serà als locals de la Coordinadora de Centres de Profunds de Catalunya, situats a Ctra. Flor de Maig, km. 2,8. Apartat de Correus 140 (08290) de Cerdanyola del Vallès. Adreça electrònica: agrupaciocatalana@coordinadoraprofunds.org

Segona

Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, es trobin en situació econòmica de pèrdues o d'altres causes reconegudes pels treballadors/es i empreses, que puguin afectar la seva competitivitat i/o viabilitat, a l'objecte de possibilitar el manteniment dels actuals nivells d'ocupació, podrà desvincular-se del present conveni per a tota la seva vigència, a l'ampara de l'article 82.3 ETT

El procediment per portar a terme allò pactat al paràgraf anterior, serà el establert al art. 82 del Estatut dels Treballadors.

En els supòsits de representants dels treballadors en l'empresa, els treballadors podran atribuir la representació a una comissió designada en l'article 41.4 de l'ET.

En ambdós casos es comunicarà l'inici del procediment a la

El procediment s'iniciarà a partir de la comunicació de l'empresa, obrint-se un període de consultes amb la representació dels treballadors o comissió designada o les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del Comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Aquest període, que tindrà una durada no superior a 15 dies, versarà sobre les causes motivadores de la decisió empresarial.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorre alguna de les possibles causes identificades d'inaplicació a l'article 82.3 de l'ET i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i no podrà tenir una durada superior a la vigència del conveni.

En cas de desacord i una vegada finalitzat el període de consultes, les parts remetran a la Comissió paritària del Conveni la documentació aportada juntament amb l'Acta de desacord acompanyada de les al·legacions que, respectivament, hagin pogut realitzar.

La Comissió, una vegada examinat els documents aportats, haurà de pronunciar-se sobre si a l'empresa sol·licitant concorren o no alguna/s de les causes d'inaplicació previstes en l'article anterior.

Si la Comissió paritària ho considera necessari, recaptarà la documentació complementària que estimi oportuna així com els assessoraments tècnics pertinents.

La Comissió paritària del Conveni disposarà d'un termini de 7 dies per a resoldre la inaplicació sol·licitada, havent d'adoptar-se els acords per unanimitat.

En el cas que la Comissió paritària no arribi a acord, i donant compliment al mandat rebut per les parts, les discrepàncies se sotmetran a la mediació del TLC.

Serà la pròpia Comissió paritària competent la qual, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació al TLC corresponent organisme.

Tercera

Formen part de les disposicions del present conveni els annex següent:

ANNEX 1

Grups professionals

Grup 1: Personal tècnic

Llicenciat/da universitari/a: s'hi integren els que estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu títol.

Diplomat/da universitari/a: és el personal que, estant en possessió del títol corresponent expedit per l'escola tècnica de grau mitjà o equivalent, el contracta l'empresa en consideració del títol que posseeix i exerceix les funcions pròpies de la seva professió.

Auxiliar tècnic educatiu/va: executa de forma autònoma, sota supervisió dels responsables del servei, funcions d'atenció i suport als usuaris/es que exigeixen iniciativa i raonament en la seva realització, podent ser ajudat per altres treballadors/es, en els següents àmbits: cura en salut, seguretat i atenció personal; foment dels hàbits d'autonomia personal, de la convivència, de les relacions interpersonals i socials; foment de l'oci i del lleure i atenció conductual. En les seves tasques podrà emprar els ajuts mecànics més convenients. Deixarà constància registrada de les actuacions realitzades en el seu torn.

L'auxiliar tècnic educatiu farà l'acompanyament als usuaris en totes aquelles sortides per motius de salut, oci i/o passeig, essent aquest temps considerat com a temps de treball.

Grup 2. Personal administratiu

Cap d'administració: és la persona que, proveïda de poders o no, actua a les ordres immediates del gerent, si n'hi ha, o té la responsabilitat directa d'un servei, o més.

S'adscriuen en aquesta categoria les persones que construeixen i organitzen la comptabilitat del centre.

Llicenciat/da universitari/a: s'hi integren els que estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu títol.

Diplomat/da universitari/a: és el personal que, estant en possessió del títol corresponent expedit per l'escola tècnica de grau mitjà o equivalent, el contracta l'empresa en consideració del títol que posseeix i exerceix les funcions pròpies de la seva professió.

Oficial/a administratiu/va 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 del qual amb iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats o no sota les seves ordres.

Oficial/a administratiu/va 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/va: és la persona que es dedica a operacions elementals de caràcter administratiu.

Grup 3. Personal de serveis generals

Cap de serveis generals: és qui té al seu càrrec l'organització administrativa i control del treball del personal de serveis generals.

Llicenciat/da universitari/a: s'hi integren els que estant en possessió del corresponent títol professional de caràcter universitari o d'escola superior tècnica, mitjançant un contracte laboral, realitza funcions a l'empresa pròpies del seu títol.

Diplomat/da universitari/a: és el personal que, estant en possessió del títol corresponent expedit per l'escola tècnica de grau mitjà o equivalent, el contracta l'empresa en consideració del títol que posseeix i exerceix les funcions pròpies de la seva professió.

Oficial/a de serveis generals: és el tècnic que té i si cal aplica coneixements en la seva especialitat amb prou correcció i eficàcia.

Auxiliar de serveis generals: és el que, sota instruccions precises i concretes, clarament establertes i supervisades, desenvolupa amb un grau d'autonomia i responsabilitat adequada a la tasca, les funcions de: neteja i higienització dels espais i mobiliaris del centre i dels estris posats a disposició dels usuaris/es; auxilia en les labors de cuina i de la bugaderia i realitza el transport intern de tot tipus de materials amb els ajuts mecànics més convenients.

ANNEX 2

Taules Salaries

	2010 2013
	Import en euros
<i>Personal tècnic</i>	
Director/a tècnic/a	2121,95
Llicenciat/da universitari/a	2121,95
Diplomat/da universitari/a	1589,44
Auxiliar tècnic educatiu/va	1231,43
<i>Personal administratiu</i>	
Cap administratiu	1572,04
Llicenciat/da universitari/a	2029,04
Diplomat/da universitari/a	1519,84
Oficial/a administratiu/va de 1a	1245,45
Oficial/a administratiu/va de 2a	1177,50
Auxiliar administratiu/va	1103,80
<i>Personal de serveis generals</i>	
Cap de serveis generals	1344,65
Llicenciat/da universitari/a	2029,04
Diplomat/da universitari/a	1519,84
Oficial/a de serveis generals	1177,50
Auxiliar de serveis generals	1103,80

ANNEX 3

Altres conceptes salarials

	Import en euros
Antiguitat (trienni)	26,44
Plus de nocturnitat	178,75
Plus festiu	20,34
Plus festiu especial	40,68
Caps de setmana	20,34

PG-325199 (13.002.021)

