

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO**

RESOLUCIÓN EMO/903/2014, de 15 de abril, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016 (código de convenio núm. 79002795012009).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de Asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016, suscrito, en fecha 11 de marzo de 2014, por la parte empresarial por los representantes de Dincat y La Confederació, y por la parte social por los representantes de CCOO y de UGT, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Catalunya,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de abril de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción del texto original firmado por las partes.

Tercer Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados para los años 2013-2016.

Determinación de las partes: Este Convenio colectivo ha estado firmado por las organizaciones sindicales UGT y CCOO y por las organizaciones patronales La Confederació y Dincat.

Capítulo 1

Condiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional

1. Quedan afectadas por este convenio todas las asociaciones privadas que tengan por objeto: la atención, la asistencia, la formación, la rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, la promoción e integración de niños, jóvenes y adultos con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracterológico, de personalidad o trastornos de conducta social, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad que es propietaria de la misma.
2. El presente convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones mínimas de trabajo en las asociaciones ya mencionadas.
3. Este convenio sucede, sustituyéndolo en todo y por todo, el segundo Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de asistencia, formación, rehabilitación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados.
4. Las partes manifiestan su voluntad de avanzar hacia un convenio único de servicios de atención especializada a personas con discapacidad en Cataluña.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente convenio afecta a todos los centros comprendidos en el artículo anterior y que trabajan en Cataluña.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el mismo día que lo registre el organismo competente, y tendrá efecto retroactivo en los aspectos económicos-tablas de salarios y dietas, e indemnizaciones por kilómetro recorrido con vehículo propio, desde el día 1 de enero de 2013.

El período de vigencia del presente convenio es desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del 2016, prorrogable de un año en otro a menos que se haga denuncia del mismo por una de las partes. Los artículos normativos de este convenio quedarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Artículo 4

Ámbito personal

1. El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores que están vinculados a las empresas incluidas en el artículo 1, de acuerdo con la legislación de trabajo vigente.
2. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este convenio a:
 - a) Los profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas referidas a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.
 - b) Las relaciones laborales de carácter especial.
 - c) Los contratos expresamente excluidos por la ley.

Artículo 5

Prórroga y denuncia

El convenio se entiende prorrogado de año en año a no ser que las partes firmantes interpongan denuncia, la cual deberá ser presentada antes del 31 de diciembre de 2016. Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declarara algunos artículos o textos no legales, el artículo o texto en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este convenio habrán de reconsiderar el acuerdo o artículo en el término de un mes desde el momento que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos y artículos continuarán siendo de aplicación.

Artículo 6

Garantía ad personam

Se han de respetar ad personam, ya sea colectivamente e individualmente, como condiciones más beneficiosas, todas y consideradas una a una (individualmente), las reconocidas en los contratos de trabajo, o en su caso convenios, que eran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio cuándo resulten más beneficiosas para los trabajadores y trabajadoras.

La garantía ad personam no es absorbible ni compensable con los incrementos que se puedan producir en el futuro y experimentarán el mismo aumento porcentual por la revalorización de las condiciones de este convenio.

Esta garantía queda exceptuada en el complemento de antigüedad consolidada al que se hace referencia en el artículo 11 en relación con la disposición adicional única.

Capítulo 2

Clasificación profesional

Artículo 7

Clasificación profesional

El personal que presta sus servicios en cualquier centro de los enumerados en el artículo primero de este convenio debe ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerce, dentro de alguno de los grupos y las categorías siguientes:

Grupo 1: Personal técnico

Subgrupo 1: Personal no educativo titulado:

- a) De grado superior.
- b) De grado medio.

Grupo 2: Personal administrativo

- a) Gerente.
- b) Jefe administrativo.
- c) Oficial administrativo de 1ª.
- d) Oficial administrativo de 2ª.
- e) Auxiliar administrativo.

Grupo 3: Personal de servicios generales

- a) Jefe de servicios generales.
- b) Oficial de servicios generales.
- c) Auxiliares de servicios generales.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 8

Períodos de prueba

El personal de nuevo ingreso en la empresa, salvo pacto en sentido contrario, se somete a un período de prueba, que se formaliza por escrito y que no puede exceder de lo que indica la tabla siguiente:

Personal comprendido en el grupo 1: 2 meses.

Personal comprendido en el grupo 2: 1 mes.

Personal comprendido en el grupo 3: apartado a), 1 mes; apartado b) y c), 2 semanas.

En caso de producirse vacantes en la empresa o por ascenso profesional, éstas deberán ser cubiertas prioritariamente por el personal con contrato temporal que trabaje en el centro y que reúna las condiciones idóneas para el puesto de trabajo. A tal efecto, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de categoría profesional se efectuarán según la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que se derive más obligación para la empresa que la de abonar los salarios acreditados durante el período trabajado.

No obstante, si la rescisión se produjese a propuesta de la empresa durante la mitad del período de prueba señalado para la categoría del trabajador afectado, la empresa complementará lo que sea necesario hasta que el trabajador llegue a la percepción de la totalidad de los salarios correspondientes a esta primera mitad.

Artículo 9

Plazas para personas con discapacidades

En todos los centros, la empresa deberá reservar uno de cada quince puestos de trabajo a personas con discapacidades, siempre y cuando esto no afecte al personal contratado.

Capítulo 4

Régimen de retribuciones

Artículo 10

Retribuciones

1. Los salarios a percibir por el personal que realiza jornada completa hasta el 31/12/2013, son los que figuran en la tabla salarial del anexo 2 del presente convenio.

Los salarios a percibir por el personal que realiza jornada completa a partir del 1 de enero de 2014 y hasta el

CVE-DOGC-B-14113053-2014

31 de diciembre de 2015, son los que figuran en la tabla salarial del anexo 3 del presente convenio.

Los salarios a percibir por el personal que realiza jornada completa a partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016, son los que figuran en la tabla salarial del anexo 4 del presente convenio. Por lo que respecta a la aplicación de las mismas, se ha de tener en cuenta lo que establece la disposición adicional única.

2. El personal que desempeña funciones de coordinador, de responsable de área o de equipo en cualquiera de los centros nombrados en el capítulo 1, mientras realice estas funciones, tendrá derecho a la compensación de una distribución diferente de la jornada, o a un complemento salarial que se cifra en el 15% sobre su salario base; corresponde a la empresa decidir sobre una alternativa u otra.

3. En los supuestos de incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo, maternidad y hospitalización, las empresas garantizarán a los trabajadores el complemento necesario para que con las prestaciones económicas de la Seguridad Social lleguen a percibir la totalidad del salario pactado en el presente convenio.

Respecto al resto de IT, las empresas garantizarán el 100% del salario pactado en el presente convenio, a partir de los 30 días, hasta los 18 meses.

Artículo 11

Complemento de antigüedad consolidada y complemento de trienios

A partir del 01/01/2014 queda sin efecto el sistema de retribución de la antigüedad establecido en el artículo 9.4 del anterior convenio y queda en suspenso el cómputo de tiempo de trienios hasta el 31/12/15.

Las cantidades que estuviera percibiendo cada trabajador/a como complemento de antigüedad en fecha 31/12/13 pasarán a considerarse un complemento salarial "ad personam" no compensable, ni absorbible ni revalorizable, que se percibirán mensualmente bajo la denominación de "complemento de antigüedad consolidada".

A partir del 01/01/2016 se aplicará un nuevo complemento salarial llamado "trienios", por el cual, por cada tres años de permanencia en la empresa se meritara la cantidad mensual de 26€, con un tope de 7 trienios, que suponen 182€ mensuales.

Para la aplicación de este nuevo complemento salarial se tendrán en cuenta las siguientes especificidades:

- a) Aquellas personas trabajadoras que perciban un complemento de antigüedad consolidada igual o superior a 182€ mensuales no tendrán derecho a la meritación del complemento denominado "trienios".
- b) Aquellas personas trabajadoras que perciban un complemento de antigüedad consolidada inferior a 182€ mensuales meritara tantos "trienios" como les corresponda, siempre y cuando el sumatorio con el complemento de antigüedad consolidada no supere 182€ mensuales.
- c) En la meritación del concepto de "trienios" que se haga a partir de 01/01/2016 se tendrá en cuenta el tiempo acumulado en fecha 31/12/2013 por trienio no consolidado.

Artículo 12

Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio recibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base y complementos específicos.

Las pagas extraordinarias se deben hacer efectivas en días anteriores al 30 de junio y 22 de diciembre. En todo caso, estas fechas son el límite para satisfacerlas.

A los trabajadores que hayan de realizar vacaciones en estas fechas, las pagas extraordinarias les serán abonadas inmediatamente antes de empezarlas. Al personal que cese o ingrese al centro durante el año, se le abonaran los complementos de vencimiento superior al mes antes mencionado, prorrateando su importe en proporción al tiempo de servicio.

Capítulo 5

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Artículo 13

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo máxima será de 35 horas a la semana. Durante los meses de verano, expresamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se efectuará con carácter intensivo, de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

Artículo 14

Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a las que señala la legislación vigente.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro, y la libre aceptación al trabajador. Estas horas extraordinarias serán compensadas de mutuo acuerdo en los tres meses posteriores a su realización, sea con un incremento del 25% sobre el salario base vigente en cada momento, o sea con un incremento del período de descanso del 25% respecto a cada hora extraordinaria trabajada.

Artículo 15

Vacaciones

Para todo el personal afectado por el presente convenio, los períodos de vacaciones serán los siguientes:

1. En período de verano, 33 días naturales, a realizar ininterrumpidamente durante los meses de verano.
2. Durante el año a repartir entre Navidad y Semana Santa o bien en otras fechas, a convenir entre la empresa y los trabajadores, será de 19 días naturales.
3. En los centros donde el trabajo se haga ininterrumpidamente, se organizan turnos de manera que cada trabajador pueda hacer las vacaciones por las fechas que se indican, al menos uno de cada tres períodos, excepto por renuncia voluntaria del trabajador.
4. El personal que realice el período de vacaciones fuera de los indicados, por necesidades del empresario/a y de común acuerdo con el trabajador/a, tendrá derecho a un suplemento de 3 días laborables sobre los señalados.

Artículo 16

Reciclaje y formación

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio, con una relación laboral ininterrumpida de al menos 1 año con la empresa, tendrán derecho a un período de 65 horas anuales o 10 días al año dentro de la jornada de trabajo, para asegurar su formación permanente.
2. Cuando los cursos de reciclaje sean a propuesta de la empresa, la misma satisfará los gastos. En cualquier otro supuesto, el titular estudiará fórmulas de ayuda para pagar dicho coste.

Capítulo 6

Excedencias y permisos

Artículo 17

Excedencias

1. Los trabajadores que disfrutaban de excedencia por mandato sindical según el Estatuto de los trabajadores se reincorporarán al puesto de trabajo al cabo de 60 días de acabar este mandato, con preaviso de 30 días antes de la reincorporación.

2. La excedencia especial para el trabajador por nacimiento o adopción de un hijo, dará derecho a la reserva hasta tres años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 3 años. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3. Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia especial de 1 año, con carácter de excedencia forzosa, por cada 10 años de trabajo.

4. Se mejora hasta 3 años la excedencia para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a que hace referencia el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador/a tendrá 30 días naturales para reincorporarse a su puesto de trabajo y, en caso de no hacerlo causará baja definitiva.

Artículo 18

Permisos

Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos:

a) 16 días en caso de matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras. En este supuesto, será preciso demostrar este inicio de vida en común, mediante certificado de empadronamiento o similar, en vigencia en la fecha de la firma de este convenio.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo/a o a la llegada del o la menor adoptada o acogido a un hogar familiar en el caso de adopción o acogida. En el caso de parto, adopción o acogida múltiple, la duración del permiso se amplía a 17 días si se trata de dos hijos y 20 días si son 3 o más.

c) 5 días en caso de accidente o enfermedad grave o defunción, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiere reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el término será de 4 días más.

d) 1 día natural en caso de matrimonio o formalización de vida en común de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad y hasta 3 días si es fuera de Cataluña.

e) Por el tiempo necesario en el caso de asistencia o consulta a la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de especialistas, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera el trabajador deberá presentar el volante del mismo por el cual le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber asistido a la consulta.

f) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal tal y como marca el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que han de realizarse dentro de la jornada de trabajo. Asimismo, por el tiempo necesario para acompañar a la pareja a la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

i) Por el tiempo máximo de 10 días al año a fin de que los trabajadores de los centros que acoge este convenio puedan concurrir a los exámenes y otras pruebas de aptitud y evaluación en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el MEC y la Generalidad de Cataluña.

j) Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, o acumular en jornadas completas esta hora de reducción de la jornada de trabajo. En el caso que la trabajadora optase por la

CVE-DOGC-B-14113053-2014

acumulación, disfrutaría de un mínimo de 18 días laborables a continuación del permiso de maternidad, una vez haya disfrutado de las vacaciones a las que pudiese tener derecho, si es el caso. En caso de parto múltiple la acumulación se multiplica por el número de hijos que se tenga.

Dicho permiso podrán disfrutarlo indistintamente los dos conyugues en el caso que los dos trabajen. En caso de parto múltiple el permiso se multiplica por el número de hijos que se tenga.

k) En los supuestos de nacimiento de hijos/as, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

Permisos no retribuidos

Todo el personal puede solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo en el transcurso de 1 año. La solicitud deberá ser presentada como mínimo con 5 días de antelación. La denegación ha de ser motivada.

Las condiciones que en el redactado del convenio afecten a cónyuges o familiares de éstos se extenderán también a la situación de vida en común.

Capítulo 7

Retribuciones, dietas

Artículo 19

Retribuciones

Los salarios a percibir serán los que establecen las tablas salariales anexas a este convenio.

Dietas

1. Los trabajadores que, por necesidad de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radica la residencia oficial de la empresa percibirán sobre el salario una dieta de 86,57 euros al día en territorio nacional y de 173,14 euros al día en territorio extranjero.

El uso de vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comportará una indemnización de 0,21 euros por kilómetro recorrido.

2. Dichos supuestos serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

Capítulo 8

Permiso, faltas y sanciones

Artículo 20

Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según importancia, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves.

Artículo 21

Faltas leves

Son faltas leves:

- a) De 3 a 6 días de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante el período de 30 días naturales.
- b) Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta en el trabajo salvo que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- c) Negligencia en la conservación del material y las instalaciones.
- d) Faltar al trabajo durante 2 días en un período de 30 días naturales sin causa justificada. Si el ausente tuviese que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 22

Faltas graves

Se consideran faltas graves las faltas siguientes:

- a) Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de 30 días naturales. Si el ausente tuviese que ser relevado por un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad en el período indicado para que la falta sea grave.
- b) Faltar más de 2 días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando, por razón del puesto de trabajo que el trabajador ocupa, la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la minusvalidez del sujeto atendido requiere.
- c) La negligencia notoria y de extendido conocimiento en el cumplimiento del trabajo.
- d) La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido sanción de por medio.

Artículo 23

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 1 año, siempre que haya habido sanción de por medio.
- b) La falta injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos, cometida en un período de 30 días naturales.
- c) La negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves en el servicio.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La embriaguez habitual en horas de trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto y consideración tanto hacia los jefes y compañeros de trabajo como hacia los deficientes tratados en la institución o los familiares respectivos.
- g) La reiteración o reincidencia en faltas graves siempre y cuando sean cometidas dentro de un mismo trimestre y ya hayan sido sancionadas.

Artículo 24

Sanciones

Para que una sanción sea válida deberán cumplirse los trámites siguientes:

- a) Comunicación por escrito, cualquiera que sea el grado de la falta, al trabajador. La comunicación deberá

CVE-DOGC-B-14113053-2014

realizarse en el plazo señalado y el trabajador deberá firmar el acuse de recibo. El trabajador dispone de 5 días para formular alegaciones para defenderse.

b) La empresa deberá remitir ambos documentos al comité de empresa o al delegado sindical, a fin y efecto de que se emita el informe oportuno en un plazo de 3 días.

c) Cuando la sanción dé lugar a despido, éste no se hará efectivo hasta que haya transcurrido un período de 15 días tras efectuar todos los trámites necesarios. El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determinará la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 25

Sanciones máximas

Considerando el grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

a) Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por falta grave: amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente, y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

c) Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente; suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

Artículo 26

Causas sin motivo de sanción

No pueden ser motivo de sanción ninguna de las siguientes causas:

a) Pertener a una asociación sindical.

b) Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta calidad dentro de lo que establece el ordenamiento jurídico.

c) Presentar quejas o intervenir en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de normas laborales o de Seguridad Social.

d) La raza, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política o el origen social, así como tampoco el embarazo y la moral privada, ni en general el ejercicio libre de un derecho reconocido en la Constitución, especialmente el libre ejercicio de la docencia.

Artículo 27

Prescripciones

La prescripción de las faltas será:

a) Por faltas leves: al cabo de 10 días naturales de cometerlas.

b) Por faltas graves: al cabo de 15 días naturales de cometerlas.

c) Por faltas muy graves: al cabo de 30 días naturales de cometerlas.

Las sanciones, si no se hubieran hecho efectivas tras la comunicación oportuna, quedarán canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación.

a) Por faltas leves: 1 mes.

b) Por faltas graves: 2 meses.

c) Por faltas muy graves: 3 meses.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 28

De todos los trabajadores

Ningún trabajador/a puede ser discriminado en ningún momento por razón de su afiliación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones en el centro.

Todo trabajador/a puede ser elector/a y elegido/a para ocupar cargos sindicales como delegado/a o en una sección sindical.

Artículo 29

De la asamblea de trabajadores

a) Podrá ser constituida por los trabajadores de un centro o de diversos centros de la empresa. Deberá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa, por una sección sindical o por el 20% de los trabajadores de la plantilla.

b) Tendrá derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen la actividad del centro, sin presencia de la empresa, la cual debe recibir una comunicación previa antes de 48 horas.

c) Dispone de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

d) En las circunstancias en que se negocie un Convenio colectivo de trabajadores u otros de trascendencia parecida para los trabajadores, se podrán reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de 6 horas en el período de 1 mes y sólo con 24 horas de preaviso a la empresa.

Artículo 30

De los delegados de personal y comités de empresa

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 31

De las secciones sindicales de la empresa

Los trabajadores afiliados a un sindicato o central sindical pueden constituir secciones sindicales dentro de la empresa. Los afiliados de una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que les afecta, incluso en horarios de trabajo sin que antes haya sido oída la sección sindical a que pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la ley les reconozca y los que determinen este convenio, entre los cuales hay:

La difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

El derecho a reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se reseñan para la asamblea de trabajadores.

Artículo 32

De la negociación colectiva

A efecto de la negociación colectiva del convenio, los trabajadores/ras pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones de negociación o preparatorias, justificándolo previamente.

Artículo 33

Acumulación de horas

Las horas de crédito mensual que pueden disponer los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes sin superar el máximo total, pudiendo de esta manera quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus condiciones laborales. Esta acumulación deberá realizarse previa renuncia, total o parcial, de los otros componentes de la representación de los trabajadores que acuerden ceder sus horas.

Los representantes de los trabajadores que se acojan a la acumulación de horas deberán notificar a la empresa los acuerdos adoptados al respecto durante las 48 horas siguientes a haberlos adoptado.

Capítulo 10

Seguridad e higiene

Artículo 34

Salud laboral

- a) Las empresas y el personal afectado por el presente convenio, se regirán sobre esta materia por la normativa legal vigente.
- b) Cada empresa afectada por el presente convenio habrá de realizar una evaluación de riesgos específicos de los puestos de trabajo atendiendo las especiales circunstancias y características de la población a la que van dirigidos los servicios relacionados en el ámbito funcional del convenio, sobretodo en relación al factor de riesgo de carácter psicosocial.
- c) La evaluación de riesgos psicosociales, sin perjuicio de la intervención del delegado/a de prevención, habrá de identificar y medir las dimensiones psicosociales contempladas en el protocolo recomendado, en cada momento, por la Generalidad de Cataluña.
- d) Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que las producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de prevención de riesgos laborales, se habrá de planificar la prevención desde el Comité de Seguridad y Salud o desde el espacio de interlocución entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/ras de salud laboral, con la búsqueda de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- e) Todos los trabajadores/ras tienen derecho a una revisión médica anual de carácter voluntario.
- f) La empresa proporcionará a todo el personal el material necesario para desarrollar su trabajo.

Artículo 35

Riesgo en el embarazo

En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, en las situaciones de peligrosidad, riesgo o por encontrarse indispuesta para realizar las tareas propias de su puesto o centro de trabajo y, a propuesta de la propia trabajadora, la empresa establecerá el cambio de puesto o centro de trabajo que no esté contraindicado con su situación y con respecto de las mismas condiciones económicas, reincorporándose a su puesto o centro de trabajo inicial con todas las mejoras sociales y salariales que se hayan podido producir durante su ausencia, una vez finalizada la situación que provocó el cambio.

Capítulo 11

Disposiciones adicionales

Artículo 36

Comisión Paritaria

1. Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación y mediación del cumplimiento de las cláusulas de este convenio. Los acuerdos serán tomados todos mediante voto cualificado y en función de la representatividad de cada una de las organizaciones y se requerirá como mínimo el voto favorable del 51% de cada una de las representaciones, empresariales y sindicales. Esta Comisión Paritaria fija su domicilio en la calle Joan Güell, 92 de Barcelona.

2. La Comisión paritaria estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y por cuatro miembros de la parte social designados en función de su representatividad entre los sindicatos firmantes del convenio y velará por el cumplimiento y la correcta interpretación de este convenio.

3. La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindical o patronal que formen parte de la Comisión negociadora del convenio. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación de la orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Actuarán de presidente y secretario los miembros de la comisión que resulten elegidos o designados de mutuo acuerdo.

4. La Comisión paritaria podrá utilizar los servicios de asesoría que sean libremente designados por cada una de las partes. Las personas que asesoran podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto. A cada reunión podrán asistir un máximo de dos de cada parte. Su coste irá cargado a quien los solicite y aporte.

5. Expresamente las partes obligan a ir a la Comisión paritaria para solucionar cualquier discrepancia que pudiera surgir en la negociación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que la Dirección de la empresa pretendiese aplicar. De continuar las discrepancias en esta materia, las partes se obligan a acudir en mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña para intentar llegar a un acuerdo.

6. Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria cualquier consulta sobre aplicación y/o interpretación del Convenio como condición previa para poder acceder a la jurisdicción laboral. Presentada consulta al respecto a la Comisión, deberá reunirse antes de diez días haciendo un acta en relación a su decisión.

7. Expresamente, las partes facultan a la Comisión paritaria a desarrollar las funciones de adaptación y/o modificación de dicho convenio durante su vigencia pero, en este caso tendrá que ampliarse la composición de la Comisión paritaria de manera que formen parte de esta, de manera proporcional a su representación, todas las organizaciones sindicales con legitimación negociadora. Cualquier acuerdo que implique la modificación o desarrollo del Convenio tendrá que disponer de los requisitos de legitimación que disponga el Estatuto de los trabajadores.

8. También son funciones de la Comisión paritaria en el marco de la aplicación de este convenio:

Funciones

- a) Efectuar el seguimiento y vigilancia de la aplicación del convenio.
- b) Interpretar todo el articulado y cláusulas del convenio.
- c) Conocer y solucionar cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del convenio.
- d) Cualquier otra función atribuida por el presente convenio.

Artículo 37

Conciliación y mediación

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores/as y empresas comprendidas en su ámbito personal, pactan expresamente los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este tribunal, al efecto de aquello establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular, manifiestan la voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

CVE-DOGC-B-14113053-2014

Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, delante de la Comisión de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en esta materia.

Artículo 38

De la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres

1. Las partes firmantes del presente convenio comparten la opinión que hombres y mujeres han de tener las mismas oportunidades en el trabajo.

Coinciden en que este es un objetivo no conseguido actualmente y asumen que hay que promover medidas, para llegar a unos niveles de igualdad satisfactorias los próximos años.

En el ámbito de la empresa se asumen como objetivos importantes:

a) Que los hombres y las mujeres han de disfrutar de igualdad de oportunidades en la ocupación, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que las mujeres y los hombres han de recibir igual salario por un trabajo de igual valor y que ha de haber igualdad en todas las condiciones de ocupación.

Si para conseguir estos objetivos se necesita tomar medidas de acción positiva, estas no se han de considerar discriminatorias.

2. Las funciones del Comité paritario para la igualdad, que se constituirá en número y dinámica de trabajo como lo hace la Comisión paritaria, son:

a) Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y la promoción de la mujer a la empresa.

Si para realizar esta tarea hace falta alguna investigación, la empresa ha de facilitar los recursos necesarios para llevarla a cabo.

b) Posibilitar el aumento de la presencia femenina. Se ha de procurar que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

c) Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres.

3. Teniendo en cuenta que lo que más condiciona para el mantenimiento en el trabajo de las mujeres y para su desarrollo profesional sigue siendo la maternidad, las dos partes acuerdan: Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.

Artículo 39

Se han de crear comités de salud laboral o se ha de nombrar un delegado/a de salud laboral en centros donde el número de trabajadores/as sea inferior a veinte.

Artículo 40

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática.

Artículo 41

Todo el personal recogido bajo este convenio cuando lleve 25 años de servicio en el centro de trabajo, tendrá derecho a escoger por una sola vez, una gratificación extraordinaria equivalente a 1 mes o disfrutar de 30 días naturales de permiso retribuido a elección del trabajador/a.

Artículo 42

Forman parte de las disposiciones del presente convenio los anexos siguientes:

Anexo 1: categorías profesionales.

Anexo 2: tablas de salarios 2013.

Anexo 3: tablas de salarios 2014-2015.

Anexo 4: tablas de salarios 2016.

Disposición adicional única

Aquellas personas trabajadoras que en virtud del artículo 11 de este convenio en fecha 31/12/2015 reciben como complemento salarial de antigüedad consolidada una cantidad mensual igual o superior a 300€, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 6 verán compensado y absorbido este complemento en la cantidad correspondiente al incremento de un 0,3% de la subida establecida para el año 2016 sobre el salario base. En ningún caso podrá absorberse un importe superior que dé como resultado final un importe inferior a recibir de este complemento de 300€.

Anexo 1

Grupo 1: Personal técnico

Subgrupo 1: Personal no educativo titulado

Grado superior: Son los que, estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, a través de un contrato laboral realizan funciones en la empresa propias de su titulación. Se incluyen el maestro, el psiquiatra, el psicólogo y el pedagogo.

Grado medio: Es el personal que, estando en posesión del título correspondiente expedido por la escuela técnica de grado medio o equivalente, es contratado por la empresa en consideración del título que posee; ejerce las funciones propias de su profesión. Se incluyen el asistente social, ATS, especialistas en logopedia, fisioterapia, psicomotricidad, etc., y personas que realizan funciones especializadas en el centro.

Grupo 2: Personal administrativo

Gerente: Es la persona que, siendo titular del centro o no, tiene la representación delegada y la responsabilidad de la gerencia o administración general. Se asimila el jefe superior administrativo.

Jefe de administración: Es la persona que, provista de poderes o no, actúa a las órdenes inmediatas del gerente, si lo hubiere, y tiene la responsabilidad directa de un servicio o más. Se adscriben en esta categoría las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro. Se asimilan el jefe administrativo de primera y el jefe administrativo de segunda.

Oficial administrativo de primera: Es la persona que actúa a las órdenes del jefe de administración o gerente y que se encarga de un servicio determinado, dentro del cual actúa con iniciativa y responsabilidad, con otros empleados o no bajo sus órdenes.

Oficial administrativo de segunda: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinada a un jefe u oficial de primera, ejecuta los trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de técnico administrativo.

Auxiliar administrativo: Es la persona que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

CVE-DOGC-B-14113053-2014

Grupo 3: Personal de servicios generales

Jefe de servicios generales: Es el que tiene a su cargo la organización administrativa y el control del trabajo del personal de servicios generales. Se adscribe a él la gobernanta.

Oficial de servicios generales: Es el técnico que posee y, si es necesario, aplica los conocimientos en su especialidad con suficiente corrección y eficacia. Se le asimila el conserje, correspondiente al personal subalterno.

Auxiliar de servicios generales: Es la persona que, a las órdenes de un oficial o del jefe de servicios, realiza trabajos que no exigen conocimientos cualificados. Se le adscriben el ayudante de cocina, el personal de servicios domésticos, el personal no cualificado, telefonista, portero, vigilante, sereno y ascensorista, correspondientes al personal subalterno.

Anexo 2

Tabla salarial 2013

G: grupo, S: salario; T; trienio

G	S/mes	S/año	T/mes	T/año
Grupo 1. Personal no educativo titulado				
a) De grado superior	1789,79	25057,07	123,56	1729,84
b) De grado medio	1340,61	18768,53	92,55	1295,70
Grupo 2. Personal administrativo				
a) Gerente	1789,79	25057,07	123,56	1729,84
b) Jefe administrativo	1386,66	19419,31	95,73	1340,22
c) Oficial administrativo de 1ª	1098,65	15381,08	75,84	1061,76
d) Oficial administrativo de 2ª	1038,69	14541,67	71,70	1003,80
e) Auxiliar administrativo	973,67	13631,42	67,22	941,08
Grupo 3. Personal de servicios generales				
a) Jefe de servicios generales	1186,09	16605,34	81,88	1146,32
b) Oficial de servicios generales	1038,69	14541,67	71,70	1003,80
c) Auxiliar de servicios generales	973,67	13631,42	67,22	941,08

Anexo 3

Tabla salarial 2014-2015

G: grupo, S: salario;

G	S/mes	S/año
Grupo 1. Personal no educativo titulado		
a) De grado superior	1789,79	25057,07
b) De grado medio	1340,61	18768,53
Grupo 2. Personal administrativo		
a) Gerente	1789,79	25057,07
b) Jefe administrativo	1386,66	19419,31
c) Oficial administrativo de 1ª	1098,65	15381,08
d) Oficial administrativo de 2ª	1038,69	14541,67
e) Auxiliar administrativo	973,67	13631,42
Grupo 3. Personal de servicios generales		
a) Jefe de servicios generales	1186,09	16605,34
b) Oficial de servicios generales	1038,69	14541,67
c) Auxiliar de servicios generales	973,67	13631,42

Anexo 4

Tabla salarial 2016

G: grupo, S: salario; T; trienio

G	S/mes	S/año	T/mes	T/año
Grupo 1. Personal no educativo titulado				
a) De grado superior	1798,74	25182,35	26,00	364,00
b) De grado medio	1347,31	18862,38	26,00	364,00
Grupo 2. Personal administrativo				
a) Gerente	1798,74	25182,35	26,00	364,00
b) Jefe administrativo	1393,59	19510,31	26,00	364,00
c) Oficial administrativo de 1ª	1104,14	15458,01	26,00	364,00
d) Oficial administrativo de 2ª	1043,88	14614,37	26,00	364,00
e) Auxiliar administrativo	978,54	13699,54	26,00	364,00
Grupo 3. Personal de servicios generales				

CVE-DOGC-B-14113053-2014

a) Jefe de servicios generales	1192,02	16688,29	26,00	364,00
b) Oficial de servicios generales	1043,88	14614,37	26,00	364,00
c) Auxiliar de servicios generales	978,54	13699,54	26,00	364,00

(14.113.053)