

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO****RESOLUCIÓN EMO/194/2014, de 3 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial para los años 2013-2014 (código de convenio núm. 79000215011994).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial para los años 2013-2014, suscrito, el 7 de noviembre de 2013, por la parte empresarial por los representantes de DINCAT Associació empresarial d'economia social i els de la Confederació, y por la parte social por los representantes de UGT y USOC, 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 Cataluña,

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, 3 de febrero de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo del sector de escuelas de educación especial para los años 2013 y siguientes.

Determinación de las partes firmantes:

Este Convenio colectivo ha sido firmado por las organizaciones patronales DINCAT Associació Empresarial d'Economia Social y La Confederació y por las organizaciones sindicales UGT y USOC.

Capítulo 1

Condiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2

Ámbito funcional

El presente convenio afecta a todos los centros privados de educación especial, y servicios educativos complementarios, en los cuales se imparten alguna de las siguientes actividades educativas, a personas con discapacidad física, sensorial, intelectual o trastorno caracterológico, de personalidad o de conducta social:

2.1 Educación básica obligatoria.

2.2 Las etapas formativas posteriores que determine la legislación vigente, prescindiendo del tipo o carácter de la entidad titular.

Artículo 3

Ámbito personal

El convenio es de aplicación a todos los trabajadores/as que no tengan reconocida la condición de funcionarios y que estén vinculados a las empresas incluidas en el artículo anterior.

Se excluyen de modo expreso del ámbito de aplicación de este convenio:

3.1 El personal docente, que perteneciendo a los escalafones del Estado o de la Generalitat de Catalunya, preste servicios en los centros acogidos al artículo 2; este personal se rige por la legislación que le es específica propia.

3.2 Los profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas.

3.3 Los miembros de comunidades religiosas, conciliarios o asesores religiosos que, en calidad de tales, sirvan en los centros definidos en el artículo 2.

3.4 Las personas que realizan prácticas por razón de sus estudios.

3.5 El voluntariado social.

3.6 Los expresamente excluidos por la Ley.

Artículo 4

Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el mismo día que lo registre el Departamento competente a quien corresponda.

El periodo de vigencia de este convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la cual, si no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado de año en año, y si hubiera sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes con la antelación de un mes a su vencimiento, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

Los artículos normativos del convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente convenio hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Las partes firmantes del convenio se reservan la facultad de convocar Mesa de negociación antes del periodo indicado si valoran que la previsible reestructuración del sector, o cualquier otro acuerdo o normativa con el Departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya, puede afectar a aspectos laborales de todas o de algunos grupos profesionales.

Artículo 5

Registro

Si la autoridad de trabajo, haciendo uso de sus atribuciones, tramita a la Magistratura alguno de los acuerdos o artículos porque no los considera legales, el acuerdo o artículo en cuestión perderá todo efecto; lo mismo sucederá con los que resulten afectados, y las partes negociadoras de este convenio habrán de reconsiderar el acuerdo o artículo en el termino de un mes; el resto de acuerdos y artículos continuaran siendo de aplicación. Si una vez superado el trámite previo del registro se presenta alguna impugnación, o bien si la autoridad de trabajo, haciendo uso de las atribuciones que le son propias, decidiese tramitar a la Magistratura de trabajo algún artículo, capítulo o aspecto de este convenio, como ámbitos, legitimidad, etc., se consideraría afectado todo el capítulo o artículo a que se hiciese referencia, y continuaría plenamente vigente el Convenio colectivo para el resto de su contenido general.

Artículo 6

Todas las normas contenidas en este convenio regulan las relaciones entre las empresas y su personal. En todo lo que no prevea habrá que atenerse a lo que establecen el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y todas las otras disposiciones laborales y educativas de carácter general.

Capítulo 2

Clasificación profesional

Artículo 7

Clasificación

7.1 El personal que presta servicio en cualquier centro de los nombrados en el artículo 2 de este convenio ha de ser clasificado, de acuerdo con la función que ejerza y teniendo en cuenta el Acuerdo de analogía de fecha 9 de julio de 2001 firmado con el Departamento de educación con sus prórrogas, del Acuerdo del 16 de diciembre de 1998 con el mismo Departamento y con la patronal APPS (avui Dincat AEES) y sus actualizaciones, y lo dispuesto en el artículo 12 de este convenio. Los grupos serán los siguientes si bien la Comisión Paritaria los adaptará a las nuevas titulacions que resulten de aplicación:

Grupo 1

Personal docente

- 1.1 Técnico de grado superior.
- 1.2 Maestro/a - Maestro/a de taller.
- 1.3 Logopeda.

Grupo 2

Personal técnico

- 2.1 Fisioterapeuta.
- 2.2 Educador/a.
- 2.3 Monitor/a de tiempo libre y comedor.
- 2.4 Monitor/a de transporte.

Grupo 3

Personal administrativo

- 3.1 Jefe de administración.
- 3.2 Oficial de administración.

3.3 Auxiliar administrativo.

Grupo 4

Personal de servicios generales

4.1 Jefe de servicios generales.

4.2 Oficial de servicios generales.

4.3 Auxiliar de servicios generales.

Categorías funcionales temporales

a) Director/a.

b) Subdirector/a.

c) Jefe de estudios.

7.2 La clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras que establece este convenio no tiene que perjudicar los derechos adquiridos en la materia y deben respetarse las categorías y niveles profesionales ya consolidados en anteriores convenios o acuerdos vigentes.

7.3 Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a modificar la clasificación especificada en el apartado 7.1 anterior en función del acuerdo de plantillas, pendiente de negociación con el Departamento competente a que corresponda.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 8

Períodos de prueba y contratación

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

Personal comprendido en el grupo 1 y 2: dos meses.

Personal comprendido en el grupo 3: un mes.

Personal comprendido en el grupo 4:

Apartados 4.1 y 4.2: un mes.

Apartados 4.3: dos semanas.

Durante el período de prueba, las partes pueden rescindir libremente el contrato sin que haya más obligación, por parte de la empresa, que la de abonar los salarios meritados durante el período trabajado.

No obstante, si la rescisión se produce a propuesta de la empresa durante la mitad del período de prueba señalado para la categoría del trabajador/a afectado, la empresa debe complementar lo que falte hasta que el trabajador/a llegue a la percepción de la totalidad de los salarios correspondientes a esta primera mitad.

Todos los contratos tienen que estar sometidos a las disposiciones legales que haya.

Los contratos de interinaje y/o sustitución no podrán extinguirse en el inicio de los períodos vacacionales de no reincorporarse la persona substituida.

Podrán celebrarse contratos de jubilación parcial y de relevo, según la legislación vigente. Los contratos de obra o servicio que se realicen serán destinados a los casos contemplados en la legislación vigente.

Artículo 9

Plazas para personas con discapacidad

En todos los centros, la empresa tiene que reservar uno de cada quince puestos de trabajo para personas con discapacidad, siempre que esto no afecte al personal contratado.

Artículo 10

Vacantes

Frente a la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a los trabajadores/as de la misma empresa, tanto si son fijos como eventuales.

En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia al puesto de trabajo.

Cuando la baja se produzca en un lugar de trabajo concertado, la vacante será cubierta preferentemente por otro profesional que no esté concertado en el centro y con la misma categoría profesional y funciones.

Artículo 11

11.1 Sustituciones

Cuando un trabajador o trabajadora ocupe una plaza de órdago superior, realizando sustitución por cualquier motivo, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a esta categoría durante el tiempo que dure la sustitución mencionada.

11.2 Movilidad funcional

Cuando la sustitución se acuerde con motivo del derecho de reserva del puesto de trabajo de quien debe ser sustituido, mediante acuerdo mutuo y por escrito podrá promocionarse a otro trabajador o trabajadora fijo de plantilla y de inferior categoría, que reúna los requisitos y titulaciones exigidos por desarrollar esta tarea, el cual percibirá la superior retribución correspondiente hasta que se incorpore la persona a quien ha sustituido, condicionada, pero, a una revisión que podrá ser instada por cualquiera de las dos partes y cada 18 meses mientras dure la sustitución, pudiendo extinguirse el acuerdo de forma motivada. Si no se reincorporara el/la sustituto/a consolidará la categoría.

Este acuerdo se acoge al contenido del segundo párrafo del artículo 39.4 Movilidad funcional del vigente Estatuto de los trabajadores, que regula la posibilidad de establecer periodos de aplicación diferentes al contenido de su propio articulado en el ámbito de la negociación colectiva.

En todo caso, si en el decurso del periodo de sustitución se produjera en el centro de trabajo una vacante en cualquier categoría, tanto eventual como fija, el trabajador o trabajadora que está haciendo dicha sustitución podrá optar en iguales condiciones que el resto de compañeros/ras.

Capítulo 4

Régimen de retribuciones

Artículo 12

Retribuciones

12.1 Si no hay acuerdo diferente entre las partes negociadoras del convenio, el salario del personal docente y técnico que preste servicios en los niveles concertados y se encuentre en pago delegado será el que anualmente se establezca en los módulos económicos de los conciertos educativos correspondientes a los gastos de personal publicados en la Ley de Presupuestos Generales de la Generalidad de Cataluña o normativa que la sustituya, y que estén aplicados según los acuerdos de analogía vigentes.

Las retribuciones del personal docente y técnico en pago directo quedará establecido en las tablas salariales correspondientes y a su articulado.

12.2 Se adjuntan a este convenio, a efectos de cálculo de referencia, las tablas salariales vigentes a 31.12.2009 del personal docente y técnico en pago delegado a partir de las cuales se han hecho las diferentes medidas de descuento por el gobierno del Estado y de la Generalidad de Cataluña para la adopción de medidas

CVE-DOGC-B-14034070-2014

excepcionales de reducción del gasto de personal previstas temporalmente por el gobierno de la Generalidad de Cataluña.

12.3 El salario del PAS comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio restará establecido en las tablas salariales correspondientes y a su articulado.

12.4 Las partes firmantes de este convenio acuerdan que, en el marco del acuerdo de analogía retributiva con el Departamento de Educación, serán susceptibles de revisión todos los conceptos retribuidos incluidos en este convenio referentes al personal de centros con algún nivel concertado y con pago delegado.

12.5 El abono de los salarios se efectuará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente.

12.6 Las nóminas serán entregadas a los trabajadores/as en el término máximo de un mes a partir de la fecha que realmente corresponda a la hoja salarial, exceptuando el personal de pago delegado que por parte del Departamento de Educación tenga alguna incidencia.

Artículo 13

Antigüedad

Por cada tres años vencidos de permanencia en la empresa, los trabajadores/as tendrán derecho a un complemento, en concepto de antigüedad, por el importe que se determina en las tablas mencionadas.

Artículo 14

Enfermedad y accidentes

14.1 En los casos de incapacidad temporal (IT), y durante los seis primeros meses, el trabajador/a recibirá el complemento necesario hasta llegar al 100% de su retribución salarial total. En caso de continuar la IT, esta situación se alargará un mes más por cada trienio de antigüedad.

14.2 En los niveles concertados, percibirá el 100% de su retribución durante un mínimo de siete meses y se alargará un mes más por cada trienio de antigüedad.

14.3 Cuando la IT sea producida por accidente de trabajo estrictu sensu o in itinere o bien por enfermedad profesional reconocida como tal por el ICS o la mutua patronal de accidentes de trabajo en la que cotice la empresa, el complemento hasta el 100% de la retribución salarial total se alargará hasta el reconocimiento de la situación de invalidez provisional.

14.4 En el caso que el Departamento correspondiente no se haga cargo de los importes de los complementos de IT fijados en este convenio, las organizaciones firmantes se comprometen a reunirse antes de siete días de tener conocimiento de este hecho para adaptar este artículo a la nueva situación.

Artículo 15

15.1 Maternidad y adopción

En caso de maternidad/paternidad o adopción, se aplicará lo que determina la normativa vigente, con la mejora de que cuando las vacaciones coincidan totalmente o parcial con el periodo de baja por maternidad/paternidad, éstas se disfrutarán a continuación de la alta médica hasta agotar el total de días que le correspondieran, excepto si hay acuerdo entre las partes para disfrutarlas en fechas diferentes.

En el caso de parto prematuro y durante la permanencia hospitalaria del recién nacido a continuación de las seis semanas posteriores al parto, la madre o el padre dispondrán de dos horas de ausencia remunerada del puesto de trabajo por poder atender el hijo o hija.

15.2 Lactancia

Los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho al tiempo de ausencia legalmente previsto y con las condiciones fijadas por las normas vigentes. Por su voluntad, podrán 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. Si la trabajadora optara por la acumulación, disfrutará de un mínimo de 18 días laborables a continuación del permiso de maternidad, una vez hubiera disfrutado de las vacaciones a las que pudiera tener derecho, si es necesario. En caso de parto múltiple

CVE-DOGC-B-14034070-2014

la acumulación se multiplica por el número de hijos que se tenga.

El mencionado permiso podrán disfrutarlo indistintamente los dos cónyuges de acuerdo con la normativa vigente. En caso de parto múltiple el permiso se multiplica por el número de hijos que se tenga.

Artículo 16

Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en días anteriores al 30 de junio la de verano, y al 22 de diciembre la de Navidad. En todo caso, estas fechas serán las fechas límite para satisfacerlas.

A los trabajadores que tengan que hacer vacaciones en estas fechas, las pagas extraordinarias les serán abonadas inmediatamente antes de comenzarlas.

Capítulo 5

Jornadas, horarios, horas extraordinarias, vacaciones y formación continuada.

Artículo 17

Jornada de trabajo

17.1 Para los trabajadores y trabajadoras que pertenecen al grupo 1 y al grupo 2 la jornada laboral será en cómputo anual de 30 horas a la semana de media, y serán lectivas las que establezca la Administración educativa, siendo el resto de horas no lectivas.

El total anual será de 1.146 horas.

17.2 La jornada laboral para los trabajadores/as del grupo 3 y 4 será de 34 horas a la semana, siendo el total de horas al año de 1.332,8.

17.3 Durante los períodos no lectivos, la jornada laboral será de cinco horas realizadas de forma continuada.

17.4 El personal docente que realice las funciones de director, subdirector, o jefe de estudios, a su jornada correspondiente añadirán cinco horas semanales más y recibirán los complementos económicos establecidos en los módulos del concierto.

17.5 El personal que, con la aceptación previa del titular, desarrolle tareas de coordinación de actividades en el si del centro, le será reconocida esta función para la meritación de los estadios, de acuerdo con el baremo del documento de reconocimiento de estadios de promoción docente del 20 de abril de 2006.

Artículo 18

Horas no lectivas

Se entiende por no lectiva toda hora efectuada dentro de la jornada de trabajo y en el tiempo de preparación, evaluaciones, programación, reuniones, entrevistas con padres y otras de naturaleza análoga.

Artículo 19

Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a la mitad de las que señala la legislación vigente. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan del cómputo anual establecido en este convenio. Estas horas tendrán que ser compensadas con un tiempo de descanso igual y, únicamente si esto no fuera posible, mediante el abono de un importe no inferior al de la hora ordinaria.

Artículo 20

CVE-DOGC-B-14034070-2014

Vacaciones

20.1 Para el personal del grupo 1 y del grupo 2 las vacaciones de verano serán de dos meses.

Por Navidad y Semana Santa, serán vacaciones los días que establezca el calendario escolar.

20.2 Para los trabajadores y trabajadoras del grupo 3 y del grupo 4 las vacaciones de verano serán de 31 días naturales a realizar ininterrumpidamente en el mes de agosto.

Además, dicho personal tendrá derecho a 24 días naturales más de vacaciones que se podrán realizar durante el año, de común acuerdo entre las partes e informando a la representación legal de los trabajadores.

Por Navidad y Semana Santa, los días que establezca el calendario escolar.

20.3 En el caso de que el tiempo de IT coincida totalmente o parcialmente con el período de vacaciones, éstas se podrán disfrutar a continuación del alta médica o en otras fechas, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a en los términos del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21

Reciclaje y formación

Los trabajadores y trabajadoras acogidos/das al presente convenio tendrán derecho hasta sesenta horas retribuidas de reciclaje, adecuado a su especialidad o función, dentro su jornada laboral, y siempre que no sobrepase el 20% de toda la plantilla del centro. Estas horas absorben el permiso retribuido de formación establecido legalmente.

Cuando los cursos de reciclaje son a propuesta de la empresa, esta abonará los gastos. En este sentido, escuchadas la dirección pedagógica y la representación legal de los trabajadores/as, la titularidad de los centros incluirá en la programación general del centro, a inicio de cada curso, las horas destinadas a la mencionada formación.

Capítulo 6

Excedencias y permisos

Artículo 22

Excedencia sindical, embarazo y permisos

22.1 Los trabajadores/as que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, se reincorporarán al lugar de trabajo al cabo de sesenta días después de acabar este período de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

22.2 En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, en las situaciones de peligrosidad o riesgo, y a propuesta del comité de empresa o del delegado del personal, la empresa, de acuerdo con la representación sindical establecerá el cambio de trabajo pertinente o el mecanismo más adecuado para evitar el riesgo en cuestión siempre que sea posible.

22.3 En caso de excedencia por maternidad se estará a lo que disponga la normativa vigente, con la mejora de que la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad es hasta tres años.

22.4 En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente) se estará a lo que dispone el artículo 5º de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

22.5 Todo el personal puede solicitar hasta quince días de permiso sin sueldo en el transcurso de un año, aunque no podrá ser nunca antes ni tras periodos de vacaciones. Los días de permiso podrán solicitarse también en periodos de horas, hasta un máximo de 90. En estos casos, tendrán que ser pactados de mutuo acuerdo con el titular, de forma que no se alteren sustancialmente las actividades docentes del centro.

Cuando el titular deniegue el permiso a los trabajadores por causas que no afecten el buen funcionamiento del centro, la empresa, de acuerdo con el representante sindical, determinará si es procedente la concesión de la solicitud. Si la solicitud es entre días considerados festivos, el titular tiene la facultad de determinar su concesión en función de las necesidades.

CVE-DOGC-B-14034070-2014

Las solicitudes tendrán que ser presentadas, como mínimo, con cinco días laborables de antelación.

Las solicitudes de permisos hasta cinco días son de obligada concesión siempre que no concurran los condicionantes antes mencionados.

22.6 El trabajador/a, con aviso y justificación previos, podrá ausentarse del lugar de trabajo con derecho a remuneración por los motivos que establece el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores y con las mejoras siguientes:

22.6.1 Hasta tres días en caso de nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad graves, intervención quirúrgica, hospitalización o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y dos días hasta segundo grado de afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse, el permiso será de cinco días.

22.6.2 Un día para el matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

22.6.3 Dos días por cambio de domicilio.

22.6.4 Quince días por matrimonio o inicio de vida en común de los trabajadores y trabajadoras. Hasta que quede regulado por Ley será necesario demostrar este inicio de vida en común, mediante certificado de uniones civiles de los ayuntamientos que dispongan de él o acta notarial.

22.6.5 Cada curso escolar se dispondrán de 2 permisos de hasta 3 horas, por asistir a entrevistas con el personal docente y o/técnico del centro dónde estudia el hijo o hija, cuando estos cursen las etapas de infantil, primaria y secundaria, con la justificación posterior de esta entrevista.

22.7 Todo el personal tendrá derecho a permiso retribuido para la asistencia a un consultorio médico.

También se dará este permiso para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con aviso previo y justificación posterior.

22.8 El personal que acredite una antigüedad de tres trienios podrá disfrutar de hasta un año de excedencia con carácter de forzosa.

22.9 Con respecto a las reducciones de jornada por motivos familiares y a la excedencia por tener guarda, se aplicará lo establecido en la normativa legal con las siguientes mejoras:

En el caso de guarda legal de un niño con discapacidad la reducción de jornada será de 5 horas semanales remuneradas por atenderlo.

El personal que por razón de guarda legal tenga cuidado directo de un menor de ocho años o alguna persona con discapacidad que no desarrolle ninguna actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de Trabajo, con una disminución proporcional de su salario entre, como mínimo, de 1/8 y como máximo de la mitad de la durada de aquella.

Tendrán el mismo derecho los que precisen encargarse de la guarda directa de un familiar, hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo siempre y cuando no desarrolle actividad retribuida. La reducción podrá hacerse tanto por la mañana como la tarde, afectando proporcionalmente el horario lectivo y el no lectivo.

22.10 En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto se aplicará lo que dispone la normativa legal sobre ausencia del puesto de trabajo y reducción de jornada por parte del padre y la madre. Así mismo, en estos supuestos, la percepción del subsidio por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o de la madre, según quien sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se retomará a partir de la data de la alta hospitalaria del menor, por el período que reste disfrutar, según la normativa de aplicación.

Capítulo 7

Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 23

Los trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos fuera del término municipal dónde radica la residencia oficial de la empresa, percibirán además del salario una dieta de

CVE-DOGC-B-14034070-2014

86,57 euros por día en territorio nacional, y de 173,14 euros por día en territorio extranjero.

Todos los desplazamientos solicitados por la empresa deben ser pagados por la misma.

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

Los importes mencionados serán satisfechos por la empresa por meses vencidos.

Capítulo 8

Faltas y sanciones

Artículo 24

Faltas

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

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

Artículo 25

Faltas leves

Son faltas leves:

25.1 De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas en el período de treinta días naturales.

25.2 Dejar de notificar, dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que puedan justificar la falta al trabajo, excepto que se demuestre que es imposible de hacerlo.

25.3 Negligencia en la conservación del material y de las instalaciones.

25.4 Faltar al trabajo durante dos días en un período de treinta días naturales sin una causa justificada. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, la falta se considerará grave.

Artículo 26

Faltas graves

Se consideran graves las faltas siguientes:

26.1 Más de seis y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la justificación oportuna, cometidas durante un período de treinta días naturales. Si el ausente tiene que ser relevado por un compañero, habrá bastante con tres faltas de puntualidad en el período indicado para que la falta sea grave.

26.2 Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Es suficiente una sola falta, cuando por razón del lugar de trabajo que el trabajador ocupa, la no asistencia cause perjuicio sobre la atención que el grado de disminución del sujeto atendido requiera.

26.3 La reiteración o la reincidencia en la falta leve dentro de un mismo trimestre, siempre que haya sido sancionada.

Artículo 27

Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

27.1 Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas.

27.2 La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco de alternos, cometidas en un período de treinta días naturales.

27.3 Negligencia notoria y de conocimiento muy extendido en el cumplimiento del trabajo y que ocasione perjuicios graves al servicio.

27.4 La simulación de enfermedad o accidente.

27.5 La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo.

27.6 Los malos tratos de palabra o de obra y la falta grave de respeto o consideración, tanto a los compañeros de trabajo como a las personas con discapacidad tratados en el centro o a los familiares respectivos.

27.7 Si un compañero o compañera, con independencia de su cargo y/o función, dirige hacia otro cualquier conducta de acoso sexual, ya sea verbal, de intimidación física o de otro tipo (chantajes, etc.).

27.8 La reiteración o reincidencia en faltas graves, siempre que sean cometidas dentro de un mismo trimestre y que ya hayan sido sancionadas.

27.9 Las contempladas como faltas muy graves en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28

Sanciones

Para que una sanción sea válida se deben cumplir los trámites siguientes:

28.1 Comunicación por escrito, cualquiera que sea el grado de la falta, al trabajador. La comunicación se tiene que hacer en el término señalado y el trabajador tiene que firmar el justificante de recepción. El trabajador tiene cinco días para formular alegaciones en caso de faltas muy graves y tres días en caso de las faltas graves.

28.2 La empresa debe tramitar todos los documentos al comité de empresa o al delegado sindical, para que se emita el informe oportuno en un término de cinco días en caso de faltas muy graves.

El incumplimiento por parte de la empresa de los trámites previstos en este artículo determina la nulidad de las sanciones impuestas.

Artículo 29

Sanciones máximas

Atendiendo al grado de las faltas, las sanciones máximas que se pueden imponer son:

29.1 Por falta leve: amonestación por escrito, suspensión de sueldo y de trabajo hasta dos días.

29.2 Por falta grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y de trabajo de tres hasta diez días.

29.3 Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, suspensión de sueldo y de trabajo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 30

Causas sin motivo de sanción

No puede ser causa de ningún tipo de sanción cualquiera de las causas siguientes:

30.1 La pertenencia a una asociación sindical.

30.2 Tener la condición de representante de los trabajadores o la actuación en esta cualidad dentro de lo que

CVE-DOGC-B-14034070-2014

establece el ordenamiento jurídico.

30.3 La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra el empresario por presunto incumplimiento de éste de normas laborales o de seguridad social.

30.4 La raza, el sexo, el estado matrimonial o de convivencia de hecho, la religión, la opinión política o el origen social, ni 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 31

Prescripciones

31.1 La prescripción de las faltas será:

31.1.1 Por faltas leves: al cabo de diez días naturales de cometerlas.

31.1.2 Por faltas graves: al cabo de veinte días naturales de cometerlas.

31.1.3 Por las faltas muy graves: al cabo de sesenta días naturales de cometerlas.

31.2 Las sanciones, si no se habían hecho efectivas después de la comunicación oportuna, quedan canceladas en los términos siguientes a partir de la comunicación:

31.2.1 Por faltas leves: un mes.

31.2.2 Por faltas graves: dos meses.

31.2.3 Por faltas muy graves: tres meses.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 32

De todos los trabajadores

Ningún trabajador no puede ser discriminado en ningún momento por razón de su filiación sindical, y todos los trabajadores pueden exponer sus opiniones en el centro.

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

Artículo 33

De la asamblea de trabajadores

33.1 Puede ser constituida por los trabajadores de un centro o de diversos centros de la empresa. Debe ser convocada por los delegados del personal, el comité de empresa, por una sección sindical o por el 20% de los trabajadores de la plantilla.

33.2 Tiene derecho a reuniones en un local de la empresa en horas que no perjudiquen los trabajos del centro, sin presencia de la empresa, la cual tiene que recibir una comunicación previa antes de cuarenta y ocho horas.

33.3 Disponer de un tablón mural para comunicaciones de tipo sindical.

33.4 En las circunstancias de que se negocie un Convenio colectivo de trabajo y otros de trascendencia similar para los trabajadores, se pueden reunir sin las limitaciones de horario anteriores utilizando el horario de trabajo con el límite de seis horas en el período de un mes y tan solo con veinticuatro horas de preaviso a la empresa.

Artículo 34

De los delegados del personal y comités de empresa

Como representantes de los trabajadores de la empresa:

34.1 Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos por la ley o previstos por esta, y en aquellos otros que reconoce expresamente este convenio.

34.2 Tienen derecho a comunicarse libremente con todos los trabajadores de la empresa y a reunirse fuera del horario de trabajo o a disponer de sus horas de permiso retribuido, de acuerdo con la legislación vigente, tan solo con un preaviso prudencial, en este segundo caso.

34.3 Tienen derecho a recibir información sobre todos los asuntos, los proyectos o las decisiones de la empresa que puedan afectar a sus representantes, siempre que no sean competencia del consejo escolar y, en caso de serlo, cuando no tengan la debida información pública, entre otras cosas, sobre:

34.3.1 Situación económica de la empresa.

34.3.2 Proyectos de expedientes de crisis o de reestructuración de la plantilla, ampliación o reducción, con un mes de antelación.

34.3.3 Intención de decisiones que afecten la organización y distribución del trabajo, con una antelación mínima de dos semanas.

Artículo 35

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 a una sección sindical tienen derecho a ser informados por los representantes de esta central de todo lo que consideren que los afecta, incluso en horario de trabajo, sin que antes haya sido escuchada la sección sindical a que pertenecen.

Las secciones sindicales tienen todos los derechos que la Ley les reconoce y los que los determina este convenio, entre los cuales:

35.1 Difusión libre en la empresa de sus publicaciones, avisos y opiniones.

35.2 Reunión en los locales de la empresa, en las mismas condiciones que se reconocen a la asamblea de trabajadores.

Artículo 36

De la negociación colectiva

A efectos de la negociación colectiva del convenio, los trabajadores pueden utilizar las horas necesarias para asistir a las reuniones, justificándolo previamente.

Artículo 37

Para facilitar la actividad sindical en la empresa y en la comunidad autónoma, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo podrán acumular las horas de los diferentes miembros de los comités de empresa y, si es necesario, las de los delegados de personal de sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales designen.

Para hacer efectivo lo que establece este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal su deseo de acumular las horas de sus delegados.

Los acuerdos que, a efectos de determinar el número de permanentes sindicales, se negocien y se acuerden con la Administración, también serán notificados a la organización patronal.

La Administración hará efectivos los salarios de los liberados según la legislación vigente.

CVE-DOGC-B-14034070-2014

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, con la previa aceptación expresa de este.

Capítulo 10

Mejoras sociales

Artículo 38

Seguro de responsabilidad civil

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 y tendrá una cuantía mínima de seis cientos mil euros.

Artículo 39

Seguro de accidentes

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice durante todo el día el personal incluido en este convenio. El capital asegurado en caso de muerte será de veinticuatro mil euros, y en caso de invalidez permanente, será de treinta y seis mil sesenta euros. Existen unos porcentajes sobre esta última cifra para las pérdidas e inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro.

Artículo 40

Plazas para hijos de trabajadores

Los trabajadores del centro que tengan un hijo o sean tutores legales de un menor, con discapacidad adecuada al perfil del centro, tienen derecho a gratuidad de las cuotas de las actividades complementarias en el centro.

Artículo 41

Jubilaciones

41.1 Todo el personal se podrá jubilar anticipadamente como lo contempla la legislación vigente.

41.2 Las partes ratifican e incorporan a este convenio el Acuerdo sectorial en material de acceso a la jubilación parcial de fecha 25 de marzo de 2013.

Artículo 41 bis

Premio de fidelidad o permanencia

Se establece como premio de fidelidad o permanencia para todos aquellos trabajadores/as que extingan su contrato con la empresa de manera voluntaria o por mandato convencional siempre que tengan un mínimo de 15 años de antigüedad y hayan hecho como mínimo, 60 años.

Los importes del mencionado premio equivaldrán a tres mensualidades extraordinarias y a una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los 15 primeros.

Cuando el trabajador o trabajadora extinga su contrato a tiempo parcial, y tenga jornada reducida por haberse acogido a la jubilación parcial, el importe de las mensualidades anteriormente referidas será el que le correspondería de estar prestando sus servicios en la empresa en régimen de jornada completa.

Artículo 42

Vestuario y material

La empresa proporcionará a todo el personal, tanto de atención directa como de servicios, el equipamiento adecuado a su trabajo.

Artículo 43

Seguridad, higiene y enfermedades profesionales

43.1 Las empresas, centros y personal afectados por el presente convenio se regirán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales así como por todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

43.1.1 Todos los trabajadores tienen derecho a un chequeo anual y se les garantiza la vigilancia de la salud en los términos establecidos por el artículo 22 de la mencionada Ley 31/1995.

43.1.2 Delegados y delegadas de prevención:

De acuerdo con lo que disponga el apartado 4 del artículo 35 de la Ley de prevención de riesgos, se establece que los delegados y delegadas de prevención y salud podrán ser designados de entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa. La facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los trabajadores mismos.

Para ejercer sus funciones, se estará en lo establecido por el artículo 37 de la mencionada ley.

43.2 Deberían ser consideradas por la Seguridad Social como enfermedades profesionales las siguientes:

Enfermedades neurológicas crónicas.

Patologías otorrinolaringológicas.

Enfermedades infecto-contagiosas crónicas.

Alergias crónicas.

Afectación psicológica motivada por causa profesional.

Enfermedades osteo-articulares (hernia discal, pinzamientos vertebrales, meniscopatías, periartritis escápulohumeral, lumbalgias, cervicalgias, etc.).

43.3 El centro dispondrá de aquel material higiénico-sanitario adecuado en función de la población atendida (guantes, máscaras, etc.).

43.4 En el reglamento de régimen interno se debería contemplar que: respetando el derecho a la intimidad, en lo que respecta a la información del alumnado, el personal con atención directa tendrá derecho a disponer de aquellos datos de especial significación que impliquen medidas preventivas estrictas, así como facilitar una intervención pedagógico-terapéutica adecuada, tanto en la dimensión individual como grupal.

43.5 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 tendrá que planificar la prevención, 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.

43.6 La empresa pondrá a disposición de los trabajadores y trabajadoras los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

43.7 El acoso moral como riesgo de la salud laboral. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas, que despreciando la dignidad personal, ejercen una presión psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Sin embargo, en el caso de producirse y evidenciarse el acoso mencionado corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente.

Capítulo 11

Disposiciones adicionales

Disposición adicional 1

Comisión paritaria

1. Se establece una Comisión paritaria para la interpretación y mediación del cumplimiento de las cláusulas de este convenio. Todos los acuerdos se tomarán 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 90-92 DP 08028 de la ciudad de Barcelona.

2. La Comisión paritaria estará integrada por 4 representantes de la parte empresarial y por 4 miembros de la parte social designados en función de su representatividad entre los sindicatos firmantes del convenio y velará para el cumplimiento y la correcta interpretación de este convenio.

3. La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez por trimestre y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite cualquiera de las organizaciones sindicales y patronal que formen parte de la Comisión negociadora del convenio. En los dos casos, la convocatoria se efectuará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Solo en caso de urgencia, reconocida por las dos partes, el término 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 asesoren 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 a cargo de quien los solicite y aporte.

5. Expresamente las partes se obligan a acudir 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 pretendiera aplicar. De continuar las discrepancias en esta materia las partes se obligan a acudir en mediación delante 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 la aplicación y/o interpretación del Convenio como condición previa para poder acceder a la jurisdicción laboral. Presentada consulta al respecto a la comisión se tendrá que reunir antes de 10 días haciendo una 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 este 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 aplicación de este convenio:

- a) Efectuar el seguimiento y vigilancia de aplicación del Convenio
- b) Interpretar la totalidad del 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.

Disposición adicional 2

Anexos

Forman parte de las disposiciones de este convenio los anexos siguientes:

Anexo 1: clasificación profesionales.

Anexo 2: tablas salariales.

Disposición adicional 3

CVE-DOGC-B-14034070-2014

Las partes firmantes de este convenio, adecuarán la clasificación profesional y los puestos de trabajo del presente convenio a la normativa que realice el Departamento competente.

Disposición adicional 4

No obstante lo que dispone el anexo 2, respecto de los salarios, si en Cataluña, y en el ámbito de la analogía retributiva, se aprobase por parte de la Administración educativa autonómica un complemento salarial estableciendo salarios diferentes, se aplicarán éstos en lugar de los fijados en las tablas salariales del anexo 2.1

Disposición adicional 5

Tribunal laboral de Cataluña

Las partes acuerdan, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan darse, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Cataluña; si se opta por el arbitraje, es de obligado cumplimiento.

En todos los conflictos que se planteen en el Tribunal laboral de Cataluña podrán participar todos los sindicatos y asociaciones empresariales que tengan legitimidad para la negociación del convenio.

Capítulo 12

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera: Suspensión temporal de aplicación del artículo 41 bis del convenio.

Las partes acuerdan debido a la publicación del Acuerdo de gobierno GOV/26/2012, de 10 de abril (DOGC de 13 de abril de 2012) inaplicado temporalmente a partir del 14 de abril de 2012 el contenido del artículo 41 bis del presente convenio durante su vigencia o bien hasta que las partes firmantes pacten un redactado que sustituya al actual.

En caso que, antes de la finalización de la vigencia de este convenio, el Departamento correspondiente dejara sin efecto la suspensión del pago del premio de fidelidad asumiendo la responsabilidad de su abono tal y como había venido realizando con anterioridad a la suspensión, esta disposición transitoria quedaría sin efecto.

Este acuerdo de inaplicación temporal del abono del premio de fidelidad afecta únicamente al personal en pago delegado.

Este periodo de inaplicación temporal no comportará, en ningún caso, la pérdida, por el mero transcurso del tiempo, del derecho a percibir el premio de fidelidad que se hará efectivo conforme los términos del acuerdo al que finalment lleguen las partes en esta materia para las personas que salgan del sistema por jubilación, incapacidad permanente o defunción. En consecuencia, para los colectivos indicados, la prescripción empezaría a contar a partir de la publicación del acuerdo al que lleguen las partes.

Las partes analizarán antes del 31 de diciembre del 2013 y cada seis meses a partir de esta fecha la conveniencia de mantener esta inaplicación.

Capítulo 13

Disposiciones finales

Disposición final 1

Esta Comisión negociadora manifiesta su compromiso de transmitir a la autoridad laboral competente los acuerdos a los que se puedan llegar en referencia a los aspectos laborales relacionados con la puesta en funcionamiento de nuevas etapas formativas para que, llegado el momento, se puedan considerar como compilación del presente convenio.

Disposición final 2

Con la intención que el personal docente y técnico del mismo nivel y con las mismas funciones tenga idéntica remuneración independientemente de que esté o no a pago delegado acordamos:

El mismo salario base para el personal concertado y el no concertado y añadir un incremento lineal para todo el mundo que sea el importe del complemento específico de Cataluña y que está reflejo en las tablas salariales del 2009 (ahora 55,00 euros). Este nuevo complemento mensual será el que cada año será revisado con la voluntad de conseguir en el futuro el mismo salario para el personal concertado y el no concertado que desarrolle la misma tarea.

Anexo 1

Grupos y niveles profesionales

a) Técnico de grado superior.

Se integran los que, estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante un contrato laboral, realizan funciones propias de su título en la empresa.

b) Maestro/a de taller.

Es la persona que ejerce funciones docentes y programa los trabajos que despliega de acuerdo con el sistema que establezcan los órganos pedagógicos del centro.

c) Logopeda.

Es la persona que ejerce funciones docentes y programa los trabajos que le son propios de acuerdo con su titulación.

d) Fisioterapeuta.

Es la persona que ejerce funciones y programa los trabajos que le son propios de acuerdo con su titulación.

e) Educador.

Es la persona que colabora en el centro siguiendo las orientaciones de los maestros y otros titulares especialistas, en todos los aspectos de la programación educativa.

Esta colaboración se extiende a todos los aspectos contemplados para el aprendizaje de los alumnos, adquisición de hábitos, de autonomía personal, de convivencias, etc.

f) Monitor de tiempo libre y comedor.

Es el personal que se encarga de la vigilancia de los alumnos en los momentos de tiempo libre como también, en su caso, en los de comedor.

g) Monitor de transporte.

Es la persona que se encarga de los alumnos durante el transporte escolar.

Todas las personas que están contratadas y trabajan como monitores, tanto los del grupo f) como los del g), son aquellas que, con capacidad y funciones polivalentes, realizan servicios complementarios de asistencia a los disminuidos, teniendo cuidado del orden y ejecución de sus actividades, bajo las órdenes e instrucciones del director o de la persona en quien éste delegue.

h) Jefe de administración.

Es la persona que provista de poderes o no, actúa a las órdenes del titular o de su representante, y tiene la responsabilidad directa de la administración del centro. Se adscriben en esta categoría las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro.

i) Oficial administrativo.

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

CVE-DOGC-B-14034070-2014

Cuando en un centro tan solo haya una persona realizando las tareas de administración se le garantizará como mínimo la categoría de oficial administrativo.

j) Auxiliar administrativo.

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

k) Jefe de servicios generales.

k.1 Gobernante/a.

Es la persona que tiene a su cargo la organización de todo el personal de servicios y lleva el control de los materiales, útiles y alimentos.

k.2 Jefe de mantenimiento

Es la persona encargada de la organización y el control de todo el personal de oficios.

k.3 Jefe de cocina.

Es el profesional que presta sus servicios en el centro, y tiene a su cargo todo el personal de la cocina, también tiene la responsabilidad de la condimentación de los alimentos y de su presentación, y tiene a su cargo el servirlos en las condiciones adecuadas.

l) Oficial de servicios generales.

l.1 Cocinero.

Es la persona encargada de la preparación, condimentación y presentación de los alimentos.

l.2 Conserje.

Es la persona encargada de los accesos al centro y a las dependencias, y controla las entradas y salidas de personas, y realiza, a la vez, funciones de custodia y vigilancia.

l.3 Personal de oficios.

Es quien realiza funciones de mantenimiento propias de su oficio.

m) Auxiliar de servicios generales.

m.1 Ayudante de cocina.

Es el trabajador que realiza funciones de ayuda a los cocineros.

m.2 Ordenanza.

Es la persona que se encarga de realizar encargos dentro y fuera del centro, orientar al público, recoger y entregar la correspondencia.

m.3 Telefonista.

Es la persona que tiene las funciones de establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores.

m.4 Empleado de la limpieza

Es la persona que realiza las labores de limpieza de todas las dependencias del centro.

Anexo 2

2.1 Se adjuntan a este convenio, únicamente a efectos de cálculo de referencia, las tablas salariales vigentes a 31.12.2009 para el personal docente y técnico a partir de las cuales se han tomado las diferentes medidas de descuento por el Gobierno del Estado y de la Generalidad de Cataluña para la adopción de medidas de reducción del gasto de personal previstas temporalmente por el Gobierno de la Generalidad de Cataluña.

Grupo 1. Personal docente incluido en concierto educativo.

CVE-DOGC-B-14034070-2014

	SB	T	CE	PA	TA
a) Técnico grado superior	1819,08	52,11	35,95	507,40	33074,02
b) Maestro/a de taller	1541,96	38,99	35,95	481,15	28826,84
c) Logopeda/técnico de grado medio contratado ant. 30/06/98	1.541,96	38,99	35,95	481,15	28826,84
	Estadio 1	Estadio 2	Estadio 3	Estadio 4	Estadio 5
Importe de los Estadios	59,61	62,69	77,54	83,97	49,50

Grupo 2. Personal técnico incluido en concierto educativo.

	SB	T	CE	PA	TA
a) Fisioterapeuta	1551,84	47,03	35,95	221,73	25333,28
b) Educador/a	1204,43	42,21		325,70	21421,82

Complementos cargos directivos.

	SB	TA
Complemento de dirección	502,17	7030,38
Complemento de subdirector	356,46	4990,44
Complemento de cap estudis	356,46	4990,44

2.2 Las retribuciones del personal docente y técnico en pago delegado son las que figuran cada año en los módulos del concierto.

2.3 Tablas salariales para los años 2013 y 2014 para el personal que no está en pago delegado:

Estas tablas están confeccionadas por 14 pagas.

SB=Salario base; T=Trienio; CE=Compl. específico; TA=Total anual;

Grupo 1. Personal docente no incluido en concierto educativo.

	SB	T	CE	TA
a) Técnico grado superior	1819,08	52,11	55,00	26237,12
b) Maestro/a de taller	1541,96	38,99	55,00	22357,44

CVE-DOGC-B-14034070-2014

c) Logopeda	1541,96	38,99	55,00	22357,44
-------------	---------	-------	-------	----------

Grupo 2. Personal técnico no incluido en concierto educativo.

	SB	T	CE	TA
a) Fisioterapeuta	1551,84	47,03	55,00	22495,76
b) Educador/a	1204,43	42,21	55,00	17632,02
c) Monitor/a tiempo libre, y comedor	1204,43	42,21		16862,02

Grupo 3. Personal administrativo.

	SB	T	TA
a) Jefe de administración	1717,27	57,09	24041,78
b) Oficial administrativo	1357,36	45,25	19003,04
c) Auxiliar administrativo	1182,54	39,32	16555,56

Grupo 4. Personal de servicios generales.

	SB	T	TA
a) Jefe servicios generales	1465,96	48,73	20523,44
b) Oficial de serv. generales	1287,95	42,83	18031,30
c) Auxiliar de serv. generales	1182,54	39,32	16555,56

(14.034.070)