

CONVENI

Colectivo de trabajo de Cataluña de asociaciones para centros de formación, orientación, valoración, autonomía personal, protección y atención a discapacitados.

Capítulo I

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, caracteriológico, 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 entre las asociaciones ya mencionadas.

3. Este Convenio sucede sustituyéndolo en todo y por todo, el CONVENIO colectivo de trabajo provincial de Barcelona de asociaciones para centros de asistencia, formación, rehabilitación, protección y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos y sensoriales, de tal manera que las entidades empresariales que lo venían aplicando, estarán obligadas por este primer convenio de ámbito nacional.

Artículo 2

Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a todos los centros comprendidos en el artículo anterior y que trabajan en el territorio autonómico de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día que lo registre el Servicio Territorial del Departamento de Trabajo de la Generalidad, 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 2008

El período de vigencia del presente Convenio es todo el año 2008 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 fijos, interinos o eventuales, con titulación o no, que están vinculados a las empresas incluidas en el artículo 1 de acuerdo con la legislación de trabajo vigente.

2. Se excluye 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 2008. 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 continuaran 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 cuando 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 experimentaran el mismo aumento porcentual para la revalorización de las condiciones de este convenio.

CAPÍTULO 2

Clasificación profesional

Artículo 6. 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 1.^a
- d) Oficial administrativo de 2.^a
- 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 7

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), 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 8

Plazas para discapacitados

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

CAPÍTULO 4

Régimen de retribuciones

Artículo 9

Retribuciones.

1. Los salarios a percibir a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2008 por el personal que realiza jornada completa son los que establecen las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Los atrasos que el personal de la totalidad de los centros afectados por este Convenio acredite en aplicación de las presentes tablas de salarios deberán hacerse efectivos antes de finalizar 2008.

2. El personal que desempeña funciones de coordinador, de responsable de área o de equipo en cualquiera de los centros nombrados en el Capítulo I, 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 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 10

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 harán efectivas los 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 abonarán 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 11

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo 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 12

Horas extraordinarias.

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

Tendrá 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 retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 13

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 y de común acuerdo con el trabajador, tendrá derecho a un suplemento de 3 días laborables sobre los señalados.

Artículo 14

Reciclaje y formación.

1. Superado el período de prueba, 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.

Artículo 15

Plazas para hijos de trabajadores.

Todo trabajador que tenga un hijo discapacitado, o que tutele uno, tendrá derecho a plaza gratuita en uno de los centros de titularidad de la asociación.

Asimismo, si por razones técnicas éste no fuese el adecuado, la dirección del centro procurará facilitar el acceso a un centro más idóneo.

CAPÍTULO 6

Excedencias y permisos

Artículo 16

Excedencia forzosa

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 o la madre trabajen en el mismo centro, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

4. Para atender a un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad gravemente enfermos; la excedencia no será superior a tres años. 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.

-4 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 acogida 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 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 conjugues en el caso que los dos trabajen.

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.

5. Permisos no retribuidos.

Todo el personal puede solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo en el transcurso de 1 año. Cuando la dirección deniegue el permiso al trabajador por causas que no afecten al buen funcionamiento del centro, el titular del centro determinará si es procedente la concesión de la solicitud, que deberá ser presentada como mínimo con 5 días de antelación.

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 17

Retribuciones

Los salarios a percibir serán los que establecen las tablas salariales anexas a este convenio. No obstante se realizara una revisión salarial anual que determinará los salarios de cada año, estableciéndose una cláusula de revisión salarial por la cual, en caso d que el incremento aplicado fuera inferior al IPC reconocido por la Generalidad de Cataluña, se procederá a regularizar las diferencias correspondientes en los salarios de los trabajadores/ras, con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Dietas

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 18

Faltas.

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

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

Artículo 19

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 20

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 21

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 22

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 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, si el trabajador lo requiere.

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 23

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.

La comisión de dos faltas muy graves en el período del mismo ejercicio anual puede dar lugar al despido.

Artículo 24

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 25

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 IX

Derechos sindicales

Artículo 26

De todos los trabajadores.

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

Artículo 27

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 28

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 29

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 siguientes derechos que la ley les reconozca y los que determinen este Convenio:

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

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

Artículo 30

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 30 bis

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 X

Seguridad e higiene

Artículo 31

Salud laboral

- a. Las empresas y el personal afectado por el presente convenio, se registrarán sobre esta materia y a todos los efectos por lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales así como todas las disposiciones legales de aplicación, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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 i medir las dimensiones psicosociales contempladas en el protocolo psqcat21 recomendado 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 31 bis.

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 de trabajo 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 XI

Disposiciones adicionales

Artículo 32

Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del convenio como organo de interpretación, conciliación y vigilancia de todas aquellas cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

La comisión paritaria se ocupará obligatoriamente, y como tramite previo, de aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se pueden utilizar las vias administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Esta Comisión Paritaria estará integrada por un miembro de cada una de las organizaciones empresariales y sindicales que hayan intervenido en el presente Convenio

La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores/ras en todas las materias que son de su competencia.

Funciones

Las funciones específicas de la Comisión paritaria son las siguientes:

- a. Interpretar el convenio y resolver las cuestiones o problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- b. Las de vigilancia y seguimiento del conjunto de los acuerdos
- c. El control del sector con detección de las empresas que, por incumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral de aplicación dl convenio, ejercen competencia desleal, denunciándolo ante las autoridades competentes.
- d. El desarrollo de las categorías laborales

La Comisión paritaria se dotará de un reglamento de funcionamiento, en un término máximo de 2 meses desde su constitución, el cual recogerá como mínimo las cuestiones siguientes:

1. Reuniones: La Comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria durante el primer año con una periodicidad trimestral.
2. Convocatoria. La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, siendo suficiente una comunicación escrita en la cual se expresaran los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha y hora propuesta. En ningún caso se excederá de los 15 días contados a partir de la fecha de registro de la comunicación efectuada. Una vez acabado este termino, si no se ha producido la reunión, todo y que la intervención de la mencionada Comisión habrá igualmente d producirse, el interesado podrá ejercer las acciones que considere oportunas
3. Quórum-asesores/as: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación, pudiendo efectuar la delegación de voto. Las partes podrán acudir a las reuniones acompañados de asesores/as i/o técnicos/as.
4. Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, de la confluencia del voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada

reunión se levantará acta, la cual será firmada por quien haga de secretario/a y por un representante de cada organización.

Domicilio:

La Comisión paritaria tienen su domicilio en la calle Joan Guell 92, de Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, cuando así previamente se decida.

Los trabajadores/ras y las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones a las dependencias de la Comisión paritaria.

Artículo 32 bis

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 Cataluña, 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:

- Conciliación, mediante las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente
- Mediación, delante de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en esta materia.

Artículo 33

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 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 término.

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 mas 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 34

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 35

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 36

Todo el personal recogido bajo este Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria equivalente a 1 mes cuando lleve 25 años de servicio en el centro de trabajo. Asimismo tendrá derecho a la misma gratificación cuando se jubile, con una antigüedad mínima de 20 años.

Artículo 37.

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

Anexo 1: Categorías profesionales, adscripciones y asimilaciones.

Anexo 2: Tablas de salarios.

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.

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 de las categorías de ordenanza, telefonista, portero, vigilante, sereno y ascensorista, correspondientes al personal subalterno.

ANEXO 2

Asociaciones

G: grupo; S: salario; T: trienio.

Revisión salarial 2008

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 | 1.765,08 | 24.711,12 | 123,56 | 1.729,84 |
| b) De grado medio | 1.322,10 | 18.509,40 | 92,55 | 1.295,70 |

Grupo 2. Personal administrativo

| | | | | |
|---|----------|-----------|--------|----------|
| a) Gerente | 1.765,08 | 24.711,12 | 123,56 | 1.729,84 |
| b) Jefe administrativo | 1.367,52 | 19.145,28 | 95,73 | 1.340,22 |
| c) Oficial administrativo de 1 ^a | 1.083,48 | 15.168,72 | 75,84 | 1.061,76 |
| d) Oficial administrativo de 2 ^a | 1.024,35 | 14.340,90 | 71,70 | 1.003,80 |
| e) Auxiliar administrativo | 960,23 | 13.443,22 | 67,22 | 941,08 |

Grupo 3. Personal de servicios generales

| | | | | |
|------------------------------------|----------|-----------|-------|----------|
| a) Jefe de servicios generales | 1.169,72 | 16.376,08 | 81,88 | 1.146,32 |
| b) Oficial de servicios generales | 1.024,35 | 14.340,90 | 71,70 | 1.003,80 |
| c) Auxiliar de servicios generales | 960,23 | 13.443,22 | 67,22 | 941,08 |