

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

**RESOLUCIÓ EMO/194/2014, de 3 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del **Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994).****

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014, subscrit el 7 de novembre de 2013, per la part empresarial pels representants de DINCAT Associació empresarial d'economia social i els de la Confederació, i per la part social pels representants d'UGT i d'USOC, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 3 de febrer de 2014

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013 i següents.

Determinació de les parts signants:

Aquest Conveni col·lectiu ha estat signat per les organitzacions patronals DINCAT Associació empresarial d'economia social i la Confederació i per les organitzacions sindicals: UGT i USOC.

Capítol 1

Condicions generals

## Article 1

### Àmbit territorial

Aquest conveni serà d'aplicació a tot el territori de Catalunya.

## Article 2

### Àmbit funcional

El present conveni afecta tots els centres privats d'educació especial, i serveis educatius complementaris, en els quals s'imparteix alguna de les següents activitats educatives, a persones amb discapacitat física, sensorial, intel·lectual o trastorn caracterològic, de personalitat o de conducta social:

2.1 Ensenyament bàsic obligatori.

2.2 Les etapes formatives posteriors que determini la legislació vigent, prescindint del tipus o caràcter de l'entitat titular.

## Article 3

### Àmbit personal

El conveni és d'aplicació a totes les persones treballadores que no tinguin reconeguda la condició de funcionaris i que estiguin vinculats a les empreses incloses a l'article anterior.

S'exclou expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

3.1 El personal docent, que tot i pertànyer als escalafons de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya, presta serveis en els centres acollits a l'article 2; aquest personal es regeix per la legislació que li és específica pròpia.

3.2 Els professionals o especialistes que, per raó de l'exercici professional, poden concertar estudis, treballs o col·laboracions específiques.

3.3 Els membres de comunitats religioses, consiliaris o assessors religiosos que, en qualitat de tals, serveixin en els centres definits a l'article 2.

3.4 Les persones que realitzen les practiques per raó dels seus estudis.

3.5 El voluntariat social.

3.6 Els expressament exclosos per la llei.

## Article 4

### Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el mateix dia que el registri el departament competent a qui correspongui.

El període de vigència d'aquest conveni serà de dos anys, des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2014, data en la qual, si no hagués estat denunciado, s'entendrà prorrogat d'any en any, i si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts amb l'antelació d'un mes al seu venciment, s'iniciaran les negociacions del següent.

Els articles normatius del conveni continuaran vigents des de la denúncia del present conveni fins a la signatura d'un nou Conveni col·lectiu.

Les parts signants del conveni es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si valoren que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol altre acord o normativa amb el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya, pot afectar a aspectes laborals de totes o d'alguns grups professionals.

## Article 5

CVE-DOGC-A-14034070-2014

## Registre

Si l'autoritat de treball, fent ús de les seves atribucions, trameta a la Magistratura algun dels acords o articles perquè no els considera legals, l'acord o article en qüestió perdrà tot l'efecte; el mateix succeirà amb els que resultin afectats, i les parts negociadores d'aquest conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes; la resta d'acords i articles continuaran sent d'aplicació. Si un cop superat el tràmit previ de registre s'hi presenta alguna impugnació, o bé si l'autoritat de treball, fent ús de les atribucions que li són pròpies, decideix de trametre a la Magistratura de treball algun article, capítol o aspecte d'aquest conveni, com és ara àmbits, legitimitat, etc., se'n consideraria afectat tot el capítol o article a que es fes referència, i continuaria plenament vigent el Conveni col·lectiu pel que fa a la resta del seu contingut general.

## Article 6

Totes les normes contingudes en aquest conveni regulen les relacions entre les empreses i el seu personal. En tot el que no preveu caldrà atènyer-se al que estableixen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i totes les altres disposicions laborals i educatives de caràcter general.

## Capítol 2

### Classificació professional

## Article 7

### Classificació

7.1 El personal que presta servei en qualsevol centre dels esmentats a l'article 2 d'aquest conveni ha de ser classificat, d'acord amb la funció que exerceixi, i tenint en compte l'Acord d'analogia de data 9 de juliol de 2001 signat amb el Departament d'Ensenyament amb les seves pròrrogues, de l'acord del 16 de desembre del 1998 amb el mateix Departament i amb la patronal APPS (avui Dincat AEES) i les seves actualitzacions, i el disposat a l'article 12 d'aquest conveni. Els grups seran els següents si bé la Comissió paritària els adaptarà a les noves titulacions que resultin d'aplicació:

### Grup 1

#### Personal docent

- 1.1 Tècnic grau superior.
- 1.2 Mestre/a-mestre/a de taller.
- 1.3 Logopeda.

### Grup 2

#### Personal tècnic

- 2.1 Fisioterapeuta.
- 2.2 Educador/a.
- 2.3 Monitor/a d'esbarjo i menjador.
- 2.4 Monitor/a de transport.

### Grup 3

#### Personal administratiu

- 3.1 Cap administratiu.
- 3.2 Oficial administratiu.
- 3.3 Auxiliari administratiu.

### Grup 4

CVE-DOGC-A-14034070-2014

Personal de serveis generals

4.1 Cap de serveis generals.

4.2 Oficial de serveis generals.

4.3 Auxiliar de serveis generals.

Càrrecs funcionals temporals

a) Director/a.

b) Sotsdirector/a.

c) Cap d'estudis.

7.2 La classificació professional dels treballadors i treballadores que estableix aquest conveni no ha de perjudicar els drets adquirits en la matèria i s'han de respectar els grups i nivells professionals ja consolidats en anteriors convenis o acords vigents.

7.3 Les parts signants del present conveni es comprometen a modificar la classificació especificada a l'apartat 7.1 anterior en funció de l'acord de plantilles, pendent de negociació amb el Departament competent que correspongui.

### Capítol 3

Ingressos, ascensos i plantilles

#### Article 8

Períodes de prova i contractació

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

Personal comprès en els grups 1 i 2: dos mesos.

Personal comprès en el grup 3: un mes.

Personal comprès en el grup 4:

Apartats 4.1 i 4.2: un mes.

Apartat 4.3: dues setmanes.

Durant el període de prova, les parts poden rescindir lliurement el contracte sense que hi hagi més obligació, per part de l'empresa, que la d'abonar els salaris meritats durant el període treballat.

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

Tots els contractes han de ser sotmesos a les disposicions legals que hi hagi.

Els contractes d'interinitat i/o substitució no podran extinguir-se a l'inici dels períodes de vacances de no reincorporar-se la persona substituïda.

Es podran celebrar contractes de jubilació parcial i de relleu, segons la legislació vigent. Els contractes d'obra o servei que es realitzin seran destinats per als casos contemplats en la legislació vigent.

#### Article 9

Places per a persones amb discapacitat

En tots els centres l'empresa ha de reservar un de cada quinze llocs de treball per a persones amb

CVE-DOGC-A-14034070-2014

discapacitat, sempre que això no afecti el personal contractat.

## Article 10

### Vacants

Davant la possibilitat de cobrir places vacants, es recorrerà preferentment als treballadors o treballadores de la mateixa empresa, tant si són fixos com eventuais.

En cas d'igualtat de condicions, l'antiguitat donarà preferència al lloc de treball.

Quan la baixa es produeixi en un lloc de treball concertat, la vacant serà coberta preferentment per un altre professional que no estigui concertat al centre i amb la mateixa categoria professional i funcions.

## Article 11

### 11.1 Substitucions

Quan un treballador o treballadora ocupi una plaça de categoria superior, realitzant substitució per qualsevol motiu, tindrà dret a percebre la retribució corresponent a aquesta categoria durant el temps que duri la substitució esmentada.

### 11.2 Mobilitat funcional

Quan la substitució s'acordi amb motiu del dret de reserva del lloc de treball de qui ha de ser substituït, mitjançant acord mutu i per escrit podrà promocionar-se a un altre treballador o treballadora fix de plantilla i d'inferior categoria, que reuneixi els requisits i titulacions exigits per desenvolupar aquesta tasca, el qual percebrà la superior retribució corresponent fins que s'incorpori la persona a qui ha substituït, condicionada, però, a una revisió que podrà ser instada per qualsevol de les dues parts i cada 18 mesos mentre duri la substitució, podent extingir-se l'acord de forma motivada. Si no es reincorpores el/la substituït/a consolidarà la categoria.

Aquest acord s'acull al contingut del segon paràgraf de l'article 39.4 Mobilitat funcional del vigent Estatut dels treballadors, que regula la possibilitat d'establir períodes d'aplicació diferents al contingut del seu propi articulat en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

En tot cas, si en el decurs del període de substitució és produït en el centre de treball una vacant en qualsevol categoria, tant eventual com fixa, el treballador o treballadora que està fent la dita substitució hi podrà optar en les mateixes condicions que la resta de companys/es.

## Capítol 4

### Règim de retribucions

## Article 12

### Retribucions

12.1 Llevat d'un acord diferent entre les parts negociadores del conveni, el salari del personal docent i tècnic que presti serveis en els nivells concertats i estigui en pagament delegat serà el que anualment s'estableixi als mòduls econòmics dels concerts educatius corresponents a les despeses de personal publicats a la Llei de pressupostos generals de la Generalitat de Catalunya o normativa que la substitueixi, i que estan aplicats segons els acords d'analogia vigents.

Les retribucions del personal docent i tècnic en pagament directe restarà establert en les taules salarials corresponents i al seu articulat.

12.2 S'adjunten a aquest conveni, a efectes de càlcul de referència, les taules salarials vigents a 31/12/2009 pel personal docent i tècnic en pagament delegat a partir de les quals s'han fet les diferents mesures de descompte pel govern de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya per l'adopció de mesures excepcionals de reducció de la despesa de personal previstes temporalment pel govern de la Generalitat de Catalunya.

12.3. El salari del PAS comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni restarà establert en les taules salarials

CVE-DOGC-A-14034070-2014

corresponents i al seu articulat.

12.4 Les parts signants d'aquest conveni acorden que, en el marc de l'Acord d'analogia retributiva amb el Departament d'Ensenyament, seran susceptibles de revisió tots els conceptes retributius inclosos en aquest Conveni referents al personal de centres amb algun nivell concertat i amb pagament delegat.

12.5 El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels 5 primers dies del mes següent.

12.6 Els fulls de salari hauran de ser lliurats als treballadors/es en el termini màxim d'un mes a partir de la data que realment correspon al full salarial, exceptuant el personal de pagament delegat que per part del Departament d'educació tingui alguna incidència.

### Article 13

#### Antiguitat

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

### Article 14

#### Malaltia i accidents

14.1 En els casos d'incapacitat temporal (IT) i durant els sis primers mesos, el treballador/a rebrà el complement necessari fins arribar al 100% de la seva retribució salarial total. En cas de continuar la IT, aquesta situació es perllongarà un mes més per cada trienni d'antiguitat.

14.2 En els nivells concertats, percebrà el 100% de la seva retribució durant un mínim de set mesos i es perllongarà un mes més per cada trienni d'antiguitat.

14.3 Quan la IT sigui produïda per accident de treball estrictu sensu o in itinere o bé per malaltia professional reconeguda com a tal per l'ICS o la mútua patronal d'accidents de treball que cotitzi l'empresa, el complement fins al 100% de la retribució salarial total es perllongarà fins al reconeixement de la situació d'invalidesa provisional.

14.4 En el cas que el departament corresponent no es faci càrrec dels imports dels complements d'IT fixat en aquest conveni, les organitzacions signants es comprometen a reunir-se abans de set dies de tenir coneixement d'aquest fet per adequar aquest article a la nova situació.

### Article 15

#### 15.1 Maternitat i adopció

En cas de maternitat/paternitat o adopció, s'estarà al que determina la normativa vigent, amb la millora de què quan les vacances coincideixin totalment o parcial amb el període de baixa per maternitat/paternitat, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins esgotar el total de dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents.

En el cas de part prematur i durant la permanència hospitalària del nouat a continuació de les sis setmanes posteriors al part, la mare o el pare disposaran de dues hores d'absència remunerada del lloc de treball per poder atendre el fill o filla.

#### 15.2 Lactància

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

L'esmentat permís podran gaudir-lo indistintament els dos cònjuges d'acord amb la normativa vigent. En cas de part múltiple el permís es multiplica pel nombre de fills que es tingui.

## Article 16

### Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries es faran efectives en dies anteriors al 30 de juny la de l'estiu, i al 22 de desembre la de Nadal. En tot cas, aquestes dates són les dates límit per satisfer-les.

Als treballadors/es que hagin de fer vacances en aquestes dates, les pagues extraordinàries els seran abonades immediatament abans de començar-les.

## Capítol 5

### Jornades, horaris, hores extraordinàries, vacances i formació continuada

## Article 17

### Jornada de treball

17.1 Per els treballadors i treballadores que pertanyen al grup 1 i 2 la jornada laboral serà en còmput anual de 30 hores setmanals en mitjana, i seran lectives les que estableixi l'Administració educativa, essent la resta d'hores no lectives.

El total anyal serà de 1.146 hores.

17.2 La jornada laboral per els treballadors i treballadores del grup 3 i 4 serà de 34 hores a la setmana, essent el total d'hores a l'any de 1.332,8.

17.3 Durant els períodes no lectius, la jornada laboral serà de cinc hores realitzades de forma continuada.

17.4 El personal docent que realitzi les funcions de director, sotsdirector, o cap d'estudis, a la seva jornada corresponent hi afegiran cinc hores setmanals més i rebran els complements econòmics que recullen els mòduls del concert.

17.5 El personal que, amb l'acceptació prèvia del titular, desenvolupi tasques de coordinació d'activitats en el si del centre, li serà reconeguda aquesta funció per l'assoliment dels estadis, d'acord amb el barem del document de reconeixement d'estadis de promoció docent del 20 d'abril de 2006.

## Article 18

### Hores no lectives

S'entén per no lectiva tota hora efectuada dins la jornada de treball i en el temps de preparació, avaluacions, programació, reunions, entrevistes amb pares i altres de naturalesa anàloga.

## Article 19

### Hores extraordinàries

El nombre d'hores extraordinàries no pot superar el que assenyala la legislació vigent. Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin del còmput anual establert en aquest conveni. Aquestes hores hauran de ser compensades amb un temps de descans igual i, únicament si això no és possible, mitjançant l'abonament d'un import no inferior al de l'hora ordinària.

## Article 20

### Vacances

20.1 Pel personal del grup 1 i del grup 2 les vacances d'estiu seran de dos mesos.

Per Nadal i Setmana Santa, els dies que estableixi el calendari escolar.

CVE-DOGC-A-14034070-2014

20.2 Pels treballadors i treballadores del grup 3 i del grup 4 les vacances d'estiu seran de 31 dies naturals a fer ininterrompudament en el mes d'agost.

A més, aquest personal tindrà dret a 24 dies naturals més de vacances que es podran realitzar durant l'any, de comú acord entre les parts i informant a la representació legal dels treballadors.

Per Nadal i Setmana Santa, els dies que estableix el calendari escolar.

20.3 Quan el període d'IT coincideixi total o parcialment amb el període de vacances, aquestes es podran gaudir a continuació de l'alta mèdica o en altres dates de mutu acord entre l'empresa i el/la treballador/a en els termes de l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 21

### Reciclatge i formació

Els treballadors i treballadores acollits/des al present conveni tindran dret fins a seixanta hores retribuïdes de reciclatge, adequat a la seva especialitat o funció, dins la seva jornada laboral, i sempre que no sobrepassi el 20% de tota la plantilla del centre. Aquestes hores absorbeixen el permís retribuït de formació establert legalment.

Quan els cursos de reciclatge són a proposta de l'empresa, aquesta abonarà les despeses. En aquest sentit, escoltades la direcció pedagògica i la representació legal dels treballadors/es, la titularitat dels centres inclourà a la programació general del centre, a l'inici de cada curs, les hores destinades a l'esmentada formació.

## Capítol 6

### Excedències i permisos

## Article 22

### Excedència sindical, embaràs i permisos

22.1 Els treballadors i treballadores que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, es reincorporaran al lloc de treball al cap de seixanta dies d'acabar aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

22.2 En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, en les situacions de perillositat o risc, i a proposta del comitè d'empresa o del delegat de personal, l'empresa, d'acord amb la representació sindical establirà el canvi de treball pertinent o el mecanisme més adequat per evitar el risc en qüestió sempre que sigui possible.

22.3 En cas d'excedència per maternitat s'estarà al que disposa la normativa vigent, amb millora que la reserva del lloc de treball i el còmput d'antiguitat és fins a tres anys.

22.4 En els supòsits d'adopció i aolliment (tant preadoptiu com permanent) s'estarà al que disposa l'article 5è de la Llei 39/1999, de cinc de novembre.

22.5 Tot el personal pot sol·licitar fins a quinze dies de permís sense sou en el transcurs d'un any, encara que no podrà ser mai abans ni després de períodes de vacances. Els dies de permís podran sol·licitar-se també en períodes d'hores, fins a un màxim de 90. En aquests casos, però, hauran de ser pactats de mutu acord amb el titular, de forma que no s'alteri substancialment les activitats docents del centre.

Quan el titular denegui el permís als treballadors per causes que no afectin el bon funcionament del centre, l'empresa, d'acord amb el representant sindical, determinarà si és procedent la concessió de la sol·licitud. Si la sol·licitud és entre dies considerats festius, el titular té la facultat de determinar la seva concessió en funció de les necessitats.

Les sol·licituds hauran d'ésser presentades, com a mínim, amb cinc dies laborables d'antelació.

Les sol·licituds de permisos fins a cinc dies són d'obligada concessió sempre que no hi concorrin els condicionats abans esmentats.

22.6 El treballador o treballadora, amb l'avís i la justificació pertinent, podrà absentar-se del lloc de treball



CVE-DOGC-A-14034070-2014

amb dret a remuneració pels motius que estableix l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i amb les millores següents:

22.6.1 Fins a tres dies en cas de naixement d'un fill, accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat i dos dies fins a segon grau d'afinitat. Quan per aquests motius el treballador o treballadora necessiti traslladar-se, el permís serà de cinc dies.

22.6.2 Un dia pel casament d'un parent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

22.6.3 Dos dies pel canvi de domicili.

22.6.4 Quinze dies per matrimoni o inici de vida en comú dels treballadors i treballadores. Fins que quedi regulat per Llei caldrà demostrar aquest inici de vida en comú, mitjançant certificat d'unions civils dels ajuntaments que en disposin o acta notarial.

22.6.5 Cada curs escolar es disposarà de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla, quan aquests cursin les etapes de infantil, primària i secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

22.7 Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic.

També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat previ avís i justificació posterior.

22.8 El personal que acrediti una antiguitat de tres triennis podrà gaudir de fins a un any d'excedència amb caràcter de forçosa.

22.9 Pel que fa a les reduccions de jornada per motius familiars i a l'excedència per tenir-ne cura, s'estarà a l'establert a la normativa legal amb les següents millores:

En el cas de guàrdia legal d'un infant amb discapacitat la reducció de jornada serà de 5 hores setmanals remunerades per atendre'l.

Per guarda legal: aquelles persones que per motius de guarda legal tinguin sota la seva cura algun menor de 8 anys o a alguna persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb una disminució proporcional del seu salari entre, com a mínim, d'1/8 i com a màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindran el mateix dret els que precisin encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix sempre que no desenvolupi activitat retribuïda. La reducció podrà fer-se al matí com a la tarda, afectant proporcionalment l'horari lectiu i el no lectiu.

22.10 En els casos de part prematur, i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el noutat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part s'estarà al què disposa la normativa legal sobre absència del lloc de treball i reducció de jornada per part del pare i la mare. Així mateix, en aquests supòsits, la percepció del subsidi per maternitat podrà interrompre's, a petició del pare o de la mare, segons qui en sigui el beneficiari, un cop completat el període de descans obligatori per la mare de sis setmanes posteriors al part, i es reprendrà a partir de la data de l'alta hospitalària del menor, pel període que resti gaudir, segons la normativa d'aplicació.

## Capítol 7

Plus de pernoctació i desplaçaments.

### Article 23

Els treballadors/es que per necessitats de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica la residència oficial de l'empresa, percebran a més del salari una dieta 86,57 euros per dia en territori nacional, i de 173,14 euros per dia en territori estranger.

Tots els desplaçaments sol·licitats per l'empresa han de ser pagats per la mateixa.

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

Els imports esmentats seran satisfets per l'empresa per mesos vençuts.

## Capítol 8

### Faltes i sancions

#### Article 24

##### Faltes

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

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

#### Article 25

##### Faltes lleus

Són faltes lleus:

25.1 De tres a sis faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació oportuna, comeses en el període de trenta dies naturals.

25.2 Deixar de notificar, dins les 24 hores següents a l'absència, els motius que puguin justificar la falta a la feina, tret que es demostrï que és impossible de fer-ho.

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

25.4 Faltar a la feina durant dos dies en un període de trenta dies naturals sense una causa justificada. Si l'absent ha de ser rellevat per un company, la falta es considerarà greu.

#### Article 26

##### Faltes greus

Es consideren greus les faltes següents:

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

26.2 Faltar més de dos dies a la feina durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada. És suficient una sola falta, quan per raó del lloc de treball que el treballador ocupa, la no assistència causi perjudici sobre l'atenció que el grau de disminució del subjecte atès requereix.

26.3 La reiteració o la reincidència en la falta lleu dins un mateix trimestre, sempre que hagi estat sancionada.

#### Article 27

##### Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

27.1 Més de vint faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període d'un any, sempre que hagin estat sancionades.

27.2 La falta injustificada a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns, comeses en un període de trenta dies naturals.

27.3 Negligència notòria i de coneixement molt estès en el compliment de la feina i que ocasioni perjudicis

greus al servei.

27.4 La simulació de malaltia o accident.

27.5 L'embriaguesa o toxicomania a hores de treball.

27.6 Els maltractaments de paraula o d'obra i la falta greu de respecte o consideració, tant als companys de feina com a les persones amb discapacitat ateses en el centre o els familiars respectius.

27.7 Si un company o companya, amb independència del seu càrrec i/o funció, dirigís vers altri qualsevol conducta d'assetjament sexual, ja sigui verbal, d'intimidació física o d'altres (xantatges, etc.).

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

27.9 Les contemplades com a faltes molt greus a l'Estatut dels treballadors.

## Article 28

### Sancions

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

28.1 Comunicació per escrit, qualsevol que sigui el grau de la falta, al treballador. La comunicació s'ha de fer en el terme assenyalat i el treballador ha de signar el justificant de recepció. El treballador té cinc dies per formular al·legacions en cas de faltes molt greus i tres dies en el cas de les faltes greus.

28.2 L'empresa ha de trametre tots els documents al comitè d'empresa o al delegat sindical, a fi que s'emeti l'informe oportú en un termini de cinc dies en cas de faltes molt greus.

L'incompliment per part de l'empresa dels tràmits previstos en aquest article determina la nul·litat de les sancions imposades.

## Article 29

### Sancions màximes

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

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

29.2 Per falta greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, suspensió de sou i de feina de tres fins a deu dies.

29.3 Per falta molt greu: amonestació per escrit amb constància a l'expedient, o suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies o acomiadament.

## Article 30

### Causes sense motiu de sanció

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

30.1 La pertinença a una associació sindical.

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

30.3 La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresari per presumpte incompliment d'aquest de normes laborals o de seguretat social.

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

## Article 31

### Prescripcions

31.1 La prescripció de les faltes serà:

31.1.1 Per faltes lleus: al cap de deu dies naturals de cometre-les.

31.1.2 Per faltes greus: al cap de vint dies naturals de cometre-les.

31.1.3 Per les faltes molt greus: al cap de seixanta dies naturals de cometre-les.

31.2 Les sancions, si no s'havien fet efectives després de la comunicació oportuna, queden cancel·lades en els termes següents a partir de la comunicació:

31.2.1 Per faltes lleus: un mes.

31.2.2 Per faltes greus: dos mesos.

31.2.3 Per faltes molt greus: tres mesos.

## Capítol 9

### Drets sindicals

## Article 32

### De tots els treballadors

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

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

## Article 33

### De l'assemblea de treballadors

33.1 Pot ser constituïda pels treballadors d'un centre o de diversos centres de l'empresa.

Ha de ser convocada pels delegats del personal, el comitè d'empresa, per una secció sindical o pel 20% dels treballadors de la plantilla.

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

33.3 Disposar d'un tauler mural per a comunicacions de tipus sindical.

33.4 En les circumstàncies que es negociï un Conveni col·lectiu de treball i altres de transcendència semblant per als treballadors, es poden reunir sense les limitacions d'horari anteriors utilitzant l'horari de treball amb el límit de sis hores en el període d'un mes i només amb vint-i-quatre hores de preavís a l'empresa.

## Article 34

### Dels delegats de personal i comitès d'empresa

Com a representants dels treballadors de l'empresa:

34.1 Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts per la Llei o previstos per aquesta, i en aquells altres que reconeix expressament aquest conveni.

34.2 Tenen dret a comunicar-se lliurement amb tots els treballadors de l'empresa i a reunir-se fora de l'horari de treball o a disposar de les seves hores de permís retribuït, d'acord amb la legislació vigent, només amb un preavís prudencial, en aquest segon cas.

CVE-DOGC-A-14034070-2014

34.3 Tenen dret a rebre informació sobre tots els assumptes, els projectes o les decisions de l'empresa que puguin afectar els seus representats, sempre que no sigui competència del consell escolar i, en cas de ser-ho, quan no tinguin la deguda informació pública, entre altres coses, sobre:

34.3.1 Situació econòmica de l'empresa.

34.3.2 Projectes d'expedients de crisi o de reestructuració de la plantilla, ampliació o reducció, amb un mes d'antelació.

34.3.3 Intenció de decisions que afectin l'organització i distribució del treball, amb una antelació mínima de dues setmanes.

## Article 35

De les seccions sindicals de l'empresa

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

Les seccions sindicals tenen tots els drets que la Llei els reconeix i els que els determina aquest conveni, entre els quals:

35.1 Difusió lliure a l'empresa de les seves publicacions, avisos i opinions.

35.2 Reunió als locals de l'empresa, en les mateixes condicions que s'esmenten a l'assemblea de treballadors.

## Article 36

De la negociació col·lectiva

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

## Article 37

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i a la comunitat autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal de les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres del comitè d'empresa que les centrals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el seu desig d'acumular les hores dels seus delegats.

Els acords que, a efectes de determinar el nombre de permanents sindicals, es negociïn i s'acordin amb l'Administració, també seran notificats a l'organització patronal.

L'Administració farà efectius els salaris dels alliberats segons la legislació vigent.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del seu treballador alliberat, amb l'acceptació expressa prèvia d'aquest.

## Capítol 10

Millores socials

## Article 38

Assegurança de responsabilitat civil

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs

CVE-DOGC-A-14034070-2014

en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de sis-cents mil euros.

#### Article 39

##### Assegurança d'accidents

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi durant tot el dia el personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de vint-i-quatre mil euros i en cas d'invalidesa permanent, serà de trenta-sis mil euros. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i inutilitats absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altra.

#### Article 40

##### Places per a fills/es de treballadors/es

Les persones treballadores del centre que tinguin un fill/a o siguin tutors/es legals d'un infant, amb discapacitat adequada al perfil del centre, tenen dret a gratuïtat de les quotes de les activitats complementaries en el centre.

#### Article 41

##### Jubilacions

41.1 Tot el personal pot jubilar-se anticipadament, en els termes que es contemplen a la legislació vigent.

41.2 Les parts ratifiquen e incorporen a aquest conveni l'Acord sectorial en matèria d'accés a la jubilació parcial de data 25 de març de 2013.

#### Article 41 bis

##### Premi de fidelitat o permanència

S'estableix com a premi de fidelitat o permanència per a tots aquells treballadors/es que extingeixin llur contracte amb l'empresa de manera voluntària o per mandat convencional sempre que tinguin un mínim de 15 anys d'antiguitat i hagin fet com a mínim, 60 anys.

L'import de l'esmentat premi equivaldrà a tres mensualitats extraordinàries i a una mensualitat més per cada cinc anys que excedeixi dels 15 primers.

Quan el treballador o treballadora extingeixi el seu contracte a temps parcial, i tingui jornada reduïda per haver-se acollit a la jubilació parcial, l'import de les mensualitats anteriorment referides serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa en règim de jornada completa.

#### Article 42

##### Vestuari i material

L'empresa proporcionarà a tot el personal, tant d'atenció directa com de serveis, l'equipament adequat a la seva feina.

#### Article 43

##### Seguretat, higiene i malalties professionals

43.1 Les empreses, centres i personal afectats pel present conveni, es regiran sobre aquesta matèria i a tots els efectes per l'establert a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de Seguridad e Higiene en

CVE-DOGC-A-14034070-2014

el Trabajo.

43.1.1 Tots els treballadors tenen dret a una revisió mèdica anual i se'ls garanteix la vigilància de la salut en els termes establerts per l'article 22 de l'esmentada Llei 31/1995.

43.1.2 Delegats i delegades de prevenció:

D'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos, s'estableix que els delegats i delegades de prevenció i salut podran ser designats d'entre tots els treballadors i treballadores de l'empresa. La facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors mateix.

Per tal d'exercir les seves funcions, s'estarà a l'establert per l'article 37 de l'esmentada llei.

43.2 Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

Malalties neurològiques cròniques.

Patologies otorinolaringològiques.

Malalties infecto-contagioses cròniques.

Al·lèrgies cròniques.

Afectació psicològica motivada per causa professional.

Malalties osteoarticulars (hèrnia discal, pinçaments vertebrals, meniscopaties, periartritis escàpulohumeral, lumbàlgies, cervicàlgies, etc.).

43.3 El centre disposarà d'aquell material higiènic-sanitari adequat en funció de la població atesa (guants, màscares, etc.).

43.4 En el reglament de règim intern s'haurà de contemplar que: respectant el dret a la intimitat, pel que fa a la informació de l'alumnat, el personal amb atenció directa tindrà dret a disposar d'aquelles dades d'especial significació que impliquin mesures preventives estrictes, així com facilitar una intervenció pedagògica-terapèutica adient, tant en la dimensió individual com grupal.

43.5 Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.

43.6 L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

43.7 L'assetjament moral com a risc de la salut laboral. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una pressió psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

Tanmateix, en el cas de produir-se i evidenciar-se l'esmentat assetjament correspondrà a l'autoritat competent determinar la sanció corresponent.

## Capítol 11

### Disposicions addicionals

#### Disposició addicional 1

##### Comissió paritària

1. Es constituirà una Comissió paritària per a la interpretació i mediació del compliment de les clàusules d'aquest conveni. Els acords seran tots presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat de cadascuna de les organitzacions i es requerirà com a mínim el vot favorable del 51% de cadascuna de les representacions, empresarials i sindicals. Aquesta Comissió paritària Fixa el seu domicili a carrer Joan Güell 90-92, DP 08028 de la ciutat de Barcelona.

2. La Comissió paritària estarà integrada per 4 representants de la part empresarial i per 4 membres de la part social designats en funció de la seva representativitat entre els sindicats signants del conveni i vetllarà per

CVE-DOGC-A-14034070-2014

l'acompliment i la correcta interpretació d'aquest conveni.

3. La Comissió paritària es reunirà amb caràcter ordinari un cop al trimestre i amb caràcter extraordinari cada cop que ho sol·liciti qualsevol de les organitzacions sindical o patronal que formin part de la Comissió negociadora del conveni. En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Actuaran de president i secretari els membres de la Comissió que en resultin elegits o designats de mutu acord.

4. La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessoria que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Les persones que assessorin podran assistir a les reunions amb veu però sense vot. A cada reunió podran assistir-hi un màxim de dues de cada part. El seu cost anirà a càrrec de qui els sol·liciti i aporti.

5. Expressament les parts s'obliguen a acudir a la Comissió paritària per solventar qualsevol discrepància que pogués sorgir en la negociació de les modificacions substancials de condicions de treball que la direcció de l'empresa pretengués aplicar. De continuar les discrepàncies en aquesta matèria les parts s'obliguen a acudir en mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya per intentar arribar a un acord.

6. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària qualsevol consulta sobre aplicació i/o interpretació del Conveni com a condició prèvia per poder accedir a la jurisdicció laboral. Presentada consulta al respecte a la comissió s'haurà de reunir abans de 10 dies fent una acta en relació a la seva decisió.

7. Expressament les parts faculden a la Comissió paritària a desenvolupar les funcions d'adaptació i/o modificació d'aquest conveni durant la seva vigència però, en aquest cas, haurà d'ampliar-se la composició de la Comissió paritària de manera que formin part d'aquesta, de manera proporcional a la seva representació, totes les organitzacions sindicals amb legitimació negociadora. Qualsevol acord que impliqui la modificació o desenvolupament del conveni haurà de disposar dels requisits de legitimació que disposi l'Estatut dels treballadors

8. També són funcions de la Comissió paritària en el marc de l'aplicació d'aquest conveni:

- a) Efectuar el seguiment i vigilància de l'aplicació del Conveni
- b) Interpretar la totalitat de l'articulat i clàusules del Conveni
- c) Conèixer i solucionar qualsevol conflicte col·lectiu que es susciti en l'àmbit del Conveni
- d) Qualsevol altra funció atribuïda pel present conveni.

#### Disposició addicional 2

##### Annexos

Formen part de les disposicions d'aquest conveni els annexos següents:

Annex 1: Classificació professionals.

Annex 2: Taules salarials.

#### Disposició addicional 3

Les parts signants d'aquest conveni, adequaran la classificació professional i els llocs de treball del present conveni a la normativa que realitzi el departament competent.

#### Disposició addicional 4

No obstant el que disposa l'annex 2, respecte dels salaris, si a Catalunya, i en l'àmbit de l'analogia retributiva, s'aproves per part de l'Administració educativa autonòmica un complement salarial establint salaris diferents, s'aplicaran aquests en lloc dels fixats en les taules salarials de l'annex 2.1.

#### Disposició addicional 5



CVE-DOGC-A-14034070-2014

## Tribunal laboral de Catalunya

Les parts acorden, per a la resolució de conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que es puguin suscitar, sotmetre's expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal laboral de Catalunya; si s'opta per l'arbitratge, és de compliment obligatori.

En tots els conflictes que es plantegin en el Tribunal laboral de Catalunya hi podran participar tots els sindicats i associacions empresarials que tinguin legitimació per a la negociació del conveni.

## Capítol 12

### Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera: Suspensió temporal de l'aplicació de l'article 41 bis del conveni.

Les parts acorden degut a la publicació de l'Acord de govern GOV/26/2012, de 10 d'abril (DOGC de 13 d'abril de 2012) inaplicar temporalment a partir del 14 d'abril de 2012 el contingut de l'article 41 bis del present conveni durant la seva vigència o bé fins a que les parts signants pactin un redactat que substitueixi l'actual.

En cas que, abans de la finalització de la vigència d'aquest conveni, el departament corresponent deixés sense efecte la suspensió del pagament del premi de fidelitat assumint la responsabilitat del seu abonament tal i com havia vingut realitzant amb anterioritat a la suspensió, aquesta disposició transitòria quedaria sense efecte.

Aquest acord d'inaplicació temporal de l'abonament del premi de fidelitat afecta únicament al personal en pagament delegat.

Aquest període d'inaplicació temporal no comportarà, en cap cas, la pèrdua, pel mer transcurs dels temps, del dret a percebre el premi de fidelitat que es farà efectiu conforme als termes de l'acord que finalment assoleixin les parts en aquesta matèria per a les persones que surtin del sistema per jubilació, incapacitat permanent o defunció. En conseqüència, per als col·lectius indicats, la prescripció començaria a comptar a partir de la publicació de l'acord que assoleixen les parts.

Les parts analitzaran abans del 31 de desembre del 2013 i cada sis mesos a partir d'aquesta data la conveniència de mantenir aquesta inaplicació.

## Capítol 13

### Disposicions finals

#### Disposició final 1

Aquesta Comissió negociadora manifesta el compromís de fer arribar a l'autoritat laboral competent els acords que es poguessin aconseguir en referència als aspectes laborals relacionats amb matèries derivades de l'inici de noves etapes formatives, perquè, si aquest fos el cas, es poguessin considerar compilació del present conveni.

#### Disposició final 2

Amb la intenció que el personal docent i tècnic del mateix nivell i amb les mateixes funcions tingui idèntica remuneració independentment que estigui o no a pagament delegat acordem:

El mateix sou base per al personal concertat i el no concertat i mantenir un increment lineal per a tothom que sigui l'import del complement específic de Catalunya i que està reflectit a les taules salarials del 2009 (ara 55€). Aquest nou complement mensual serà revisat amb la voluntat d'aconseguir en el futur el mateix salari per al personal concertat i el no concertat que desenvolupi la mateixa tasca.

## Annex 1

## Grups i nivells professionals

## a) Tècnic grau superior.

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

## b) Mestre/a de taller.

És la persona que exerceix funcions docents i programa els treballs que desplega d'acord amb el sistema que estableixen els òrgans pedagògics del centre.

## c) Logopeda.

És la persona que exerceix funcions docents i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

## d) Fisioterapeuta.

És la persona que exerceix les funcions i programa els treballs que li són propis d'acord amb la seva titulació.

## e) Educador.

És la persona que col·labora en el centre seguint les orientacions dels mestres i altres titulars especialistes, en tots els aspectes de la programació educativa.

Aquesta col·laboració s'estén a tots els aspectes contemplats per l'aprenentatge dels alumnes, adquisició d'hàbits, d'autonomia personal, de convivències, etc.

## f) Monitor d'esbarjo i menjador.

És el personal que s'encarrega de la vigilància dels alumnes a les estones d'esbarjo com també, en el seu cas, a les de menjador.

## g) Monitor de transport.

És la persona que s'encarrega dels alumnes durant el transport escolar.

Totes les persones que són contractades i treballen com a monitors, tants els dels grup f) com els del g), són aquelles que, amb capacitat i funcions polivalents, fan serveis complementaris per l'assistència als disminuïts, tenint cura de l'ordre i execució de les seves activitats, sota les ordres i instruccions dels director o la persona a qui aquest delegui.

## h) Cap d'administració.

És la persona que, proveïda de poders o no, actua a les ordres del titular o del seu representant, i té la responsabilitat directa de l'administració del centre. S'adscriuen en aquesta categoria les persones que construeixen i organitzen la comptabilitat del centre.

## i) Oficial administratiu.

És la persona que actua a les ordres del cap d'administració i que s'encarrega d'un determinat servei, dins el qual té la iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats o no sota les seves ordres.

Quan en un centre només hi hagi una persona fent tasques d'administració se li garantirà com a mínim la categoria d'oficial administratiu.

## j) Auxiliar administratiu.

És la persona que es dedica a les operacions elementals de caràcter administratiu.

## k) Cap de serveis generals.

## k.1 Governant/a.

És la persona que té al seu càrrec l'organització de tot el personal de serveis i porta el control dels materials, estris i aliments.

## k.2 Cap de manteniment.

CVE-DOGC-A-14034070-2014

És la persona encarregada de l'organització i el control de tot el personal d'oficis.

### k.3 Cap de cuina.

És el professional que presta els seus serveis al centre, i té al seu càrrec tot el personal de la cuina, també té la responsabilitat del condiment dels aliments i la seva presentació, i té cura de servir-los en les condicions adequades.

### l) Oficial de serveis generals.

#### l.1 Cuiner.

És la persona encarregada de la preparació, condiment i presentació dels aliments.

#### l.2 Conserge.

És la persona encarregada de tenir cura dels accessos al centre i a les dependències, i controla les entrades i sortides de persones, i fa, al seu torn, funcions de custòdia i vigilància.

#### l.3 Personal d'ofici.

És qui realitza funcions de manteniment pròpies del seu ofici.

### m) Auxiliari de serveis generals.

#### m.1 Ajudant de cuina.

És el treballador que realitza funcions d'ajuda als cuiners.

#### m.2 Ordenança.

És la persona que s'encarrega de fer comandes a dins i fora del centre, orientar al públic, recollir i lliurar la correspondència.

#### m.3 Telefonista.

És la persona que té les funcions d'establir i atendre les comunicacions telefòniques interiors i exteriors.

#### m.4 Empleat de neteja.

És la persona que realitza les tasques de neteja de totes les dependències del centre.

## Annex 2

2.1. S'adjunten a aquest conveni, únicament a efectes de càlcul de referència, les taules salarials vigents a 31/12/2009 pel personal docent i tècnic a partir de les quals s'han fet les diferents mesures de descompte pel Govern de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya per l'adopció de mesures excepcionals de reducció de la despesa de personal previstes temporalment pel Govern de la Generalitat de Catalunya.

### Grup 1. Personal docent inclòs en concert educatiu.

	<b>SB</b>	<b>T</b>	<b>CE</b>	<b>PA</b>	<b>TA</b>
a) Tècnic grau superior	1819,08	52,11	35,95	507,40	33074,02
b) Mestre/a mestre/a taller	1541,96	38,99	35,95	481,15	28826,84
c) Logopeda/tècnic de grau mitjà contractat ant. 30/06/98	1541,96	38,99	35,95	481,15	28826,84
	<b>Estadi 1</b>	<b>Estadi 2</b>	<b>Estadi 3</b>	<b>Estadi 4</b>	<b>Estadi 5</b>

CVE-DOGC-A-14034070-2014

Import dels Estadis	59,61	62,69	77,54	83,97	49,50
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Grup 2. Personal tècnic inclòs en concert educatiu.

	SB	T	CE	PA	TA
a) Fisioterapeuta	1.551,84	47,03	35,95	221,73	25333,28
b) Educador/a	1204,43	42,21		325,70	21421,82

Complements càrrecs directius.

	SB	TA
Complement de direcció	502,17	7030,38
Complement de sotsdirector	356,46	4990,44
Complement de cap estudis	356,46	4990,44

2.2. Les retribucions del personal docent i tècnic en pagament delegat són les que figuren cada any als mòduls de concert.

2.3. Taules salarials per a l'any 2013 i 2014 pel personal que no està en pagament delegat:

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues.

SB=Salari base; T=Triennis; CE=Compl. específic; TA=Total anual.

Grup 1. Personal docent no inclòs en concert educatiu.

	SB	T	CE	TA
a) Tècnic grau superior	1819,08	52,11	55,00	26237,12
b) Mestre/a mestre/a taller	1.541,96	38,99	55,00	22.357,44
c) Logopeda	1.541,96	38,99	55,00	22357,44

Grup 2. Personal tècnic no inclòs en concert educatiu.

	SB	T	CE	TA
a) Fisioterapeuta	1.551,84	47,03	55,00	22495,76
b) Educador/a	1204,43	42,21	55,00	17632,02

CVE-DOGC-A-14034070-2014

c) Monitor/a esbarjo, menjador i transport	1204,43	42,21		16862,02
--	---------	-------	--	----------

## Grup 3. Personal administratiu.

	<b>SB</b>	<b>T</b>	<b>TA</b>
a) Cap administratiu	1717,27	57,09	24041,78
b) Oficial administratiu	1357,36	45,25	19003,04
c) Auxiliar administratiu	1182,54	39,32	16555,56

## Grup 4. Personal de serveis generals.

	<b>SB</b>	<b>T</b>	<b>TA</b>
a) Cap de serveis generals	1465,96	48,73	20523,44
b) Oficial de serv. generals	1287,95	42,83	18031,30
c) Auxiliar de serv. generals	1182,54	39,32	16555,56

(14.034.070)