

## DEPARTAMENT DE TREBALL

### RESOLUCIÓ

*TRE/4119/2008, de 15 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del V Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció de persones amb discapacitat psíquica severa i profunda, per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 7901195).*

Vist el text del V Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció de persones amb discapacitat psíquica severa i profunda, per als anys 2007-2009, subscrit pels representants de l'Agrupació Catalana de Centres de Profunds i per la part social pels representants de CCOO i UGT el 13 d'octubre de 2008 i el 3 de desembre de 2008, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del V Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció de persones amb discapacitat psíquica severa i profunda, per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 7901195), al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 15 de desembre de 2008

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director general de Relacions Laborals

*Transcripció literal del text original signat per les parts*

#### V CONVENI

*col·lectiu de Catalunya de residències i centres de dia per a l'atenció a persones amb discapacitat psíquica severa i profunda*

#### CAPÍTOL I Condicions generals

##### Article 1 *Àmbit funcional*

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

##### Article 2 *Àmbit territorial*

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

### Article 3

#### *Àmbit temporal*

El present conveni entrarà en vigor el mateix dia que el registri el servei corresponent de la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i té efecte retroactiu en els sous base, reflectits a les taules salarials annexes, que seran d'aplicació amb efectes d'1 de gener de 2007. La resta de complementos establerts al present conveni seran d'aplicació a partir de la seva signatura o de tots aquells conceptes que el text del conveni determini els seus efectes d'aplicació.

El període de vigència del present Conveni serà de tres anys, acabant, per tant, la seva vigència el 31 de desembre del 2009 i podrà ser prorrogat d'any en any sempre que no s'interposi denúncia per qualsevol de les parts negociadores, amb l'antelació d'un mes a la data del seu venciment.

Les clàusules normatives del present conveni és mantindran vigents des que s'efectuï la seva denúncia fins al moment de la signatura del següent conveni.

### Article 4

#### *Àmbit personal*

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

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

4.2.1 Els professionals o especialistes que, per raó de l'exercici professional, poden concertar estudis, treballs o col·laboracions específiques referides a l'activitat normal dels centres inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni.

4.2.2 Les relacions laborals de caire especial.

4.2.3 Els contractes expressament exclosos per la llei.

### Article 5

#### *Prelació de normes*

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

### Article 6

#### *Vinculació a la totalitat*

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

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

### Article 7

#### *Condicions més beneficioses*

Es respectaran a tots els treballadors/es inclosos a l'àmbit del present conveni i amb caràcter *ad personam* totes aquelles condicions més beneficioses del tipus que siguin

que estiguin reconegudes pels convenis col·lectius anteriors o contractes de treball, sempre que siguin vigents en el moment d'entrada en vigència del I conveni.

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

## CAPÍTOL 2

### *Classificació del personal*

#### Article 8

##### *Categories*

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

- 8.1 Personal de comandament
  - 8.1.1 Director/a
  - 8.1.2 Gerent
- 8.2 Personal tècnic
  - 8.2.1 Llicenciats/des universitaris/es
  - 8.2.2 Diplomats/des universitaris/es
  - 8.2.3 Auxiliar tècnic educatiu/va
- 8.3 Personal administratiu
  - 8.3.1 Cap administratiu
  - 8.3.2 Llicenciats/des universitaris/es
  - 8.3.3 Diplomats/des universitaris/es
  - 8.3.4 Oficial/a administratiu/va de 1a
  - 8.3.5 Oficial/a administratiu/va de 2a
  - 8.3.6 Auxiliar administratiu/va
- 8.4 Personal de serveis generals
  - 8.4.1 Cap de serveis generals
  - 8.4.2 Llicenciats/des universitaris/es
  - 8.4.3 Diplomats/des universitaris/es
  - 8.4.4 Oficial/a de serveis generals
  - 8.4.5 Auxiliar de serveis generals

#### Article 9

##### *Funcions*

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

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

## CAPÍTOL 3

### *Ingressos, ascensos i plantilles*

#### Article 10

##### *Contractació*

Com a mínim, el 75% dels treballadors/res de cadascuna de les empreses afectades

pel present conveni tindrà contracte per temps indefinit, mentre que el 25% restant podrà estar contractat de forma temporal d'acord amb les modalitats contractuals regulades per la normativa vigent.

Per complir el percentatge establert en el present article, s'exclouen, als efectes de còmput, els contractes d'interinitat.

S'entenen per contractes d'interinitat els formalitzats per substituir un treballador/a indefinits o temporals, indistintament amb dret a reserva del lloc de treball per norma, conveni col·lectiu o acord individual, o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per la seva cobertura definitiva.

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

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

#### Article 11

##### *Ascensos i vacants*

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

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

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

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

#### Article 12

##### *Places per a persones amb discapacitat*

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

#### Article 13

##### *Períodes de prova*

El personal de nou ingrés restarà sotmès a un període de prova que no podrà excedir de tres mesos per als titulats universitaris, dos mesos per als administratius i un mes per a la resta del personal.

La situació d'incapacitat temporal per qualsevol motiu durant el període de prova significarà la seva interrupció automàtica, iniciant-se de nou el còmput en produir-se la situació d'alta.

#### Article 14

##### *Cessaments*

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

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

Si el centre rep el preavis dins de termini en la forma escaient estarà obligat a abonar al treballador la liquidació corresponent en el mateix dia de la finalització de la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació porta aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de

retard amb el límit màxim de trenta dies de sanció, llevat que la manca de pagament no sigui imputable a l'empresa.

#### Article 15

##### *Cessament per jubilació*

El personal de l'empresa, per tal de donar pas a la renovació de la plantilla i millorar l'ocupabilitat en el sector, haurà de jubilar-se obligatòriament en complir l'edat de seixanta-cinc anys, llevat que, amb caràcter individual, el treballador/a no reuneixi els períodes mínims de cotització per assolir el dret a la prestació de jubilació segons els requisits establerts per les lleis de la Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

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

Així mateix, amb la finalitat de renovar les plantilles dels centres i per tal de crear llocs de treball, s'adopta el compromís de fomentar la jubilació parcial així com l'ús dels contractes de relleu o aquells que fomentin la jubilació als 64 anys d'acord amb l'establert a la legislació vigent.

#### Article 16

##### *Garantia de manteniment de condicions*

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

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

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

Jubilació.

Invalidesa.

Baixa voluntària.

Acomiadament disciplinari declarat judicialment procedent.

Acomiadament improcedent amb l'acord a l'acte de conciliació previ a la via judicial.

Finalització de contracte temporal.

Expedient de regulació d'ocupació amb acord de les parts.

Expedient de regulació amb resolució expressa extintora de l'Administració, o acomiadament per les causes previstes a l'article 52.c de l'Estatut dels treballadors/res declarat judicialment procedent, sempre que el contracte es formalitzi a partir dels dotze mesos de la resolució administrativa o de la sentència judicial.

Acomiadament per les causes de l'article 52.a), b), i d) de l'Estatut dels treballadors/res, declarat procedent en via judicial.

#### CAPÍTOL 4

##### *Retribucions*

#### Article 17

##### *Salari*

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

1. Any 2007: Els que s'estableixen a la taula salarial annexa corresponent a l'any 2007.

2. Any 2008: Els que s'estableixen a la taula salarial annexa corresponent a l'any 2008, que són els resultants d'aplicar un increment del 4% sobre la taula de l'any 2007. Si l'IPC real corresponent a l'any 2008 fos superior al 4%, s'estableix una clàusula de revisió, i es procedirà a regularitzar les diferències corresponents.

3. Any 2009: Seran els resultants d'aplicar l'increment de l'IPC previst per aquest any sobre la taula salarial corresponent a l'any 2008. Si l'IPC real corresponent a l'any 2009 fos superior al previst, s'estableix una clàusula de revisió, i es procedirà a regularitzar les diferències corresponents.

Respecte a l'establert en els apartats anteriors del present article, l'IPC aplicable per a cada any serà l'utilitzat per l'ICASS com a base de càlcul en la revisió dels preus dels mòduls.

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

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

La regularització i les diferències derivades de l'aplicació d'aquest conveni es faran efectius dintre del mes següent a la seva signatura.

D'altra banda, si es produís una revisió de l'actual sistema de retribucions de mòdul base de l'ICASS i aquest atribuís sous base superiors als establerts en el present conveni, es crearà una comissió amb l'única funció d'elaborar una proposta, que traslladarà a la comissió negociadora, per determinar la revalorització del salari base dels treballadors i treballadores.

#### Article 18

##### *Pagues extraordinàries*

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

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

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

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

#### Article 19

##### *Plus*

##### 19.1 Plus de nocturnitat

Les hores treballades entre les 10 de la nit i les 6 del matí es retribuïran amb un complement de 175,76 € mensuals o la seva part proporcional, d'acord amb les normes establertes a l'article 36 de l'Estatut dels treballadors/res.

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

##### 19.2 Plus per a compensació de festius

Per cada dia festiu dels marcats pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, tot el personal, amb independència de la modalitat i objectiu del contracte, acollit al present conveni, percebrà un plus per festiu treballat a raó de 20€ per dia en una jornada de set hores, o la seva part proporcional segons el nombre d'hores treballades. Tindran consideració de festius especials els dies 25 de desembre i 1 de gener per als quals l'import serà en cada cas de 40€ per dia en una jornada de set hores, o la seva part proporcional segons el nombre d'hores treballades.

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

#### 19.3 Plus de caps de setmana

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

Aquest complement entrarà en vigor a partir de l'1 d'octubre de 2008.

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

### Article 20

#### *Antiguitat*

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

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

Aquests triennis es computaran fins un màxim de set.

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

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

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

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

### CAPÍTOL 5

#### *Jornada, horaris i vacances*

### Article 21

#### *Jornada anual*

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

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

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

### Article 22

#### *Descans setmanal*

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

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

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

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

En tot cas, el personal que treballi més de dos caps de setmana de cada quatre no podrà superar el 50% de la plantilla total del centre, llevat de pacte exprés de caràcter col·lectiu anterior a la signatura del present conveni.

La Comissió paritària del conveni farà el seguiment per assegurar la correcta aplicació de la present regulació, per la qual cosa es reunirà anualment de manera ordinària en el mes de juny de cada any.

A tal efecte, al si de la Comissió paritària, es crea una subcomissió de quatre membres, integrada per dos representants de la part social i dos de la part patronal, la qual rebrà semestralment la informació sobre la distribució del règim de caps de setmana de les entitats vinculades al present conveni per tal de poder portar a terme l'esmentat seguiment anual, expressat al paràgraf anterior.

## Article 23

### *Vacances*

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

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

Un cop fixats per la direcció els períodes de vacances, aquests no variaran com a conseqüència dels processos d'IT dels interessats.

No obstant l'establert al paràgraf anterior, quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o l'al·letament natural o amb el període de suspensió de contracte previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.

## Article 24

### *Permisos retribuïts*

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

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

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

24.3 Tres dies en cas de mort, accident o malaltia greus u hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu,



el treballador/a hagi de desplaçar-se fora de la província, el termini serà de cinc dies.

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

24.4 Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

24.6 Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en norma legal o convencional el període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

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

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

b) Acompanyar parents de primer grau de consanguinitat i/o persona tutelada pel treballador/a a consulta mèdica.

c) Assistència a exàmens acadèmics.

d) Per raons derivades de l'escolarització dels fills i/o filles.

e) Per tramitar documentació oficial quan l'atenció al públic de l'organisme corresponent coincideixi amb l'horari laboral del treballador/a

24.9 Alletament

Les treballadores, per lactància d'un fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en el cas de part múltiple.

La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos a la negociació col·lectiva o en l'acord al que arribi amb l'empresari respectant, al seu cas, l'establert en aquella.

L'esmentat permís podran gaudir-lo indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

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

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís d'alletament i reducció de jornada establerta als apartats 9 i 10 del present article, correspondrà al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària. El treballador/a deurà preavisar l'empresari, amb quinze dies d'antelació, la data en que retornarà a la seva jornada ordinària.

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

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

## Article 25

### *Permisos no retribuïts*

Tot el personal podrà sol·licitar fins a vint dies de permís sense sou per any natural, que hauran de ser-li concedits si se sol·liciten amb un preavís d'almenys cinc

dies laborables, i sempre que les sol·licituds no sobrepassin el 25 % del total de la plantilla i no afecti l'activitat del centre.

#### Article 26

##### *Excedències*

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

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

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

#### CAPÍTOL 6

##### *Millores socials*

#### Article 27

##### *Complement prestacions IT*

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

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

Nombre d'hores perdudes x 100

Hores contractades

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

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

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

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

#### Article 28

##### *Formació*

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

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

#### Article 29

##### *Organització dels centres*

Els centres es regiran per la normativa legal vigent establerta pel Departament d'Acció Social i Ciutadania o d'altres departaments implicats. Els centres que tinguin establert un sistema de funcionament, d'acord amb allò que estableix el Conveni provincial de Barcelona, mantindran aquesta forma d'organització.

#### CAPÍTOL 7

##### *Desplaçaments, dietes i trasllats*

#### Article 30

##### *Dietes i vestuari*

L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 0'18 € per quilòmetre recorregut.

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

#### CAPÍTOL 8

##### *Faltes i sancions*

#### Article 31è

Seràn considerades faltes lleus les següents:

31.1 Tres faltes de puntualitat comeses durant un període d'un mes.

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

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

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

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

#### Article 32

Són faltes greus:

32.1 Més de tres i menys de 10 faltes de puntualitat comeses durant un període d'un mes.

32.2 Faltar injustificadament al treball més d'un dia en un període d'un mes.

32.3 Manca de l'adequada atenció al treball encomanat i desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'empresa o els disminuïts/des.

32.4 La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de dos mesos.

#### Article 33

Són faltes molt greus:

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

33.2 La falta injustificada al treball durant tres dies en un període d'un mes.

33.3 La simulació de malaltia o d'accident.

33.4 Els maltractaments de paraula o d'obra als disminuïts/des, caps i companys/es de feina.

33.5 L'abandonament del lloc de treball o negligència greu quan sigui causa de greus perjudicis per a l'empresa o als disminuïts/des.

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

- 33.7 L'abús d'autoritat.
- 33.8 Qualsevol conducta de tipus sexual o d'altres comportaments indesitjables (físics, verbals o no verbals) basats en el sexe, que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i de l'home en el treball.
- 33.9 La reiteració o reincidència en faltes greus comeses durant un trimestre.

#### Article 34

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

Les faltes greus o molt greus seran comunicades per al seu coneixement al delegat/da sindical, si n'hi hagués.

#### Article 35

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

- 35.1 Faltes lleus: amonestació per escrit.
- 35.2 Faltes greus: amonestació per escrit amb comunicació als delegats/des de personal o Comitè d'empresa. Suspensió de sou i de feina durant quinze dies si hi ha reincidència.
- 35.3 Faltes molt greus: amonestació d'acomiadament. Suspensió de sou i de feina fins a seixanta dies. Acomiadament.

#### Article 36

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

### CAPÍTOL 9

#### *Drets sindicals*

#### Article 37è

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

#### Article 38è

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

#### Article 39

Tant els membres dels comitès d'empresa com els delegats/des sindicals tindran totes les garanties expressades a la Llei.

#### Article 40

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

- 40.1 Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò que preveuen els estatuts del Sindicat.
- 40.2 Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari/a; recaptar quotes, i distribuir informació sindical, tot això fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal del centre.
- 40.3 Rebre la informació que li trameti el seu sindicat.
- 40.4 Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats i els treballadors/es en general, l'empresa posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà d'estar situat al centre de treball i en un lloc que sigui accessible per als treballadors/es.

#### Article 41

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

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

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

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

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

#### Article 42

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

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

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

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

#### Article 43

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

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

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

### CAPÍTOL 10

#### *Seguretat i higiene en el treball*

#### Article 44

##### *Revisions mèdiques*

Les empreses estan obligades a posar els mitjans necessaris perquè tots els treballadors/es passin una revisió mèdica anual adequada a les característiques del treball que es desenvolupi.

Les parts consideren que haurien de qualificar-se com a malalties professionals per part de la Seguretat Social i les mútues patronals les següents:

Malalties neurològiques.

Malalties infectocontagioses.

Malalties dorsolumbars.

**Article 45***Delegats/des de seguretat i higiene*

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

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

**Article 46***Assegurança*

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

**CAPÍTOL 11****Article 47***Plans d'igualtat*

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

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

**DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

Les parts signants del present conveni pacten que, durant el període de vigència i prèvia convocatòria de la Comissió negociadora, es podrà acordar ampliar l'àmbit d'aplicació del conveni a les empreses i entitats que desenvolupin amb caràcter principal l'activitat de llars-residències per a persones amb discapacitat, amb la regulació de les condicions de treball que de forma específica es puguin determinar. L'acord a que es pugui arribar formarà part integrant del conveni i serà presentada a la Direcció General de Relacions Laborals als efectes de la seva homologació i publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

**DISPOSICIONS ADDICIONALS****Primera**

El present Conveni es prorroga successivament any per any, a partir de l'1 de gener del 2010, per tàcita reconducció, si no se'n presenta denúncia expressa per qualsevol de les parts amb una antelació d'un mes al termini del període de vigència o la de qualsevol de les pròrrogues. Una vegada denunciat el conveni, les parts es comprometen a iniciar converses en un termini no superior a un mes abans de la data de venciment o pròrroga.

A part d'això, les condicions econòmiques seran negociables anualment, i seran efectives a partir del dia 1 de gener de cada any de pròrroga.

### Segona

Per a totes aquelles qüestions que es derivin de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni, es constitueix una Comissió paritària formada per quatre membres de la representació sindical i quatre de la patronal de la Comissió negociadora.

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

La seu de la Comissió paritària serà en els locals de la Coordinadora de Centres de Profunds de Catalunya, sitis a C/ Ticià núm. 14 CP 08023 de Barcelona.

### Tercera

Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, es trobin en situació econòmica de pèrdues o d'altres causes reconegudes pels treballadors/es i empreses, que puguin afectar la seva competitivitat i/o viabilitat, a l'objecte de possibilitar el manteniment dels actuals nivells d'ocupació, podrà desvincular-se de l'increment econòmic pactat en el present conveni per a tota la seva vigència, inclòs el resultat de l'aplicació de la clàusula de revisió salarial.

El procediment per portar a terme allò pactat al paràgraf anterior, serà el següent:

1. L'empresa haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors/es o, si aquesta no existeix, a la Comissió paritària del conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la desvinculació.

2. Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula de desvinculació.

3. En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4. S'acorda que la sol·licitud de desvinculació haurà de ser comunicada a la Comissió paritària del present conveni, en el termini d'un mes des de la seva publicació.

### Quarta

*Formen part de les disposicions del present conveni els annexos següents:*

Annex 1: Categories professionals.

Annex 2: Taules salarials.

### ANNEX 1

#### Grup I: Personal de comandament

Director/a: és la persona encarregada d'orientar i de supervisar el treball en tots els seus aspectes.

Gerent: és la persona que, sent titular del centre o no, en té la responsabilitat delegada i la responsabilitat de la gerència o administració general.

#### Grup II: Personal tècnic

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

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

Auxiliar tècnic educatiu/va: són els/les que presten funcions polivalents i serveis complementaris per a l'assistència i la formació del deficient i s'encarreguen de l'ordre i l'execució de les seves activitats en tots els actes del dia i de la nit, sota la supervisió i la responsabilitat tècnica de les persones designades pel centre a aquest efecte.

### Grup III. Personal administratiu

Cap d'administració: és la persona que, proveïda de poders o no, actua a les ordres immediates del gerent, si n'hi ha, o té la responsabilitat directa d'un servei, o més. S'adscriuen en aquesta categoria les persones que construeixen i organitzen la comptabilitat del centre.

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

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

Oficial/a administratiu/va de primera: és la persona que actua a les ordres del cap d'administració o gerent i que s'encarrega d'un servei determinat, dins del qual amb iniciativa i responsabilitat, amb altres empleats o no sota les seves ordres.

Oficial/a administratiu/va de segona: és la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinada a un cap o oficial de primera, executa els treballs de caràcter auxiliar secundari que només requereixen coneixements generals de tècnic administratiu.

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

### Grup IV. Personal de serveis generals

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

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

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

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

Auxiliar de serveis generals: és la persona que, a les ordres d'un oficial o del cap de serveis, efectua tasques que no exigeixin coneixements qualificats.

## ANNEX 2

### Taules salarials

Any 2007

#### Personal de comandament

Director/a ..... 2.006,23 €

Gerent ..... 1.918,39 €

#### Personal tècnic

Llicenciat/da universitari/a ..... 2.006,23 €

Diplomat/da universitari/a ..... 1.502,76 €

Auxiliar tècnic educatiu/va ..... 1.164,27 €

#### Personal administratiu

Cap administratiu ..... 1.486,31 €

Llicenciat/da universitari/a ..... 1.918,39 €

Diplomat/da universitari/a ..... 1.436,96 €

Oficial/a administratiu/va de 1a..... 1.177,53 €



Oficial/a administratiu/va de 2a. .... 1.113,29 €  
Auxiliar administratiu/va ..... 1.043,61 €

*Personal de serveis generals*

Cap de serveis generals ..... 1.271,32 €  
Llicenciat/da universitari/a ..... 1.918,39 €  
Diplomat/da universitari/a ..... 1.436,96 €  
Oficial/a de serveis generals ..... 1.113,29 €  
Auxiliar de serveis generals..... 1.043,61 €

Any 2008

*Personal de comandament*

Director/a ..... 2.086,48 €  
Gerent ..... 1.995,12 €

*Personal tècnic*

Llicenciat/da universitari/a ..... 2.086,48 €  
Diplomat/da universitari/a ..... 1.562,87€  
Auxiliar tècnic educatiu/va ..... 1.210,84 €

*Personal administratiu*

Cap administratiu ..... 1.545,76 €  
Llicenciat/da universitari/a ..... 1.995,12 €  
Diplomat/da universitari/a ..... 1.494,43 €  
Oficial/a administratiu/va de 1a ..... 1.224,63 €  
Oficial/a administratiu/va de 2a ..... 1.157,82 €  
Auxiliar administratiu/va ..... 1.085,35 €

*Personal de serveis generals*

Cap de serveis generals ..... 1.322,17 €  
Llicenciat/da universitari/a ..... 1.995,12 €  
Diplomat/da universitari/a ..... 1.494,43 €  
Oficial/a de serveis generals ..... 1.157,82 €  
Auxiliar de serveis generals ..... 1.085,35 €

(08.354.015)

---