

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/4505/2024, de 11 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (código núm. 79001195011996).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual (Código nº 79001195011996), suscrito en fecha 8 de noviembre de 2024, en representación de la parte social por la Federación de Servicios Públicos de la UGT de Cataluña, sector Educación, y por la Federación de Educación de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CONC), y en representación de la parte empresarial por la Agrupación Catalana de Centros para personas con Discapacidad Intelectual (ACCP) y AEES DINCAT, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 11 de diciembre de 2024

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XI Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual, para el año 2024.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1

Determinación de las partes y ámbito funcional

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Agrupación Catalana de Centros para personas con Discapacidad Intelectual y AEES Dincat, y por otra, por los sindicatos Federación de Servicios Públicos de UGT de Catalunya, Sector de Educación y Federación de Educación de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CONC).

Este convenio será de aplicación a las relaciones laborales de las residencias, centros de día y hogares residenciales que tengan como actividad la atención a personas con discapacidad intelectual prescindiendo de la naturaleza, tipo, o carácter de la entidad que es propietaria.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de Cataluña y, por tanto, en todos los centros que reúnan las características del artículo anterior y estén situados en dicho territorio.

Artículo 3

Ámbito temporal

El presente convenio tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su registro en los servicios correspondientes del Departamento de Empresa y Treball de la Generalitat de Catalunya y tendrá una vigencia de 1 año, hasta el 31 de diciembre de 2024. Este convenio se publica denunciado.

El convenio se mantendrá vigente y en régimen de ultra actividad, mientras no se formalice un acuerdo de un nuevo Convenio.

Artículo 4

Ámbito personal

4.1. El convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras, tanto fijas como interinos o eventuales o temporales por cualquier motivo, que estén vinculados a las empresas incluidas en el artículo primero, por el correspondiente contrato de trabajo de carácter común.

4.2. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

4.2.1. Los/las profesionales o especialistas que, por razón del ejercicio profesional, pueden concertar estudios, trabajos o colaboraciones específicas referidas a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4.2.2. Las relaciones laborales de carácter especial.

4.2.3. Los contratos expresamente excluidos por la ley.

Artículo 5

Prelación de normas

Las normas contenidas en este Convenio regularán con carácter absolutamente preferente las relaciones entre las empresas, comprendidas en su ámbito, y su personal. En todo lo que no se prevé en este Convenio le será de aplicación lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en adelante ET (RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de ET).

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

6.1. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas que se pacten podrán ser absorbidas por las que, en el futuro, puedan establecerse por disposición legal y por las que vengan pagando los centros a la entrada en vigencia del Convenio, todo en cómputo anual.

6.2. La remuneración total que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciba el personal al que le es de aplicación, compensa y absorbe las mejoras, con las excepciones establecidas en el artículo 7, en cómputo global anual, establecidas en este Convenio, teniendo en cuenta en todo caso que la remuneración real de las personas trabajadoras no podrá ser reducida por la aplicación de las normas aquí establecidas, todo en cómputo anual.

Artículo 7

Condiciones más beneficiosas

Se respetarán a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio y con carácter ad personam todas aquellas condiciones más beneficiosas del tipo que sean que estén reconocidas por los convenios colectivos anteriores o contratos de trabajo, siempre que estén vigentes en el momento de entrada en vigencia del Convenio.

También se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas reconocidas en pactos de empresa o individuales, siempre que no sean de carácter salarial, o en su defecto, lo tienen por causa de una contraprestación en materia de jornada o de horario, siempre que ésta se mantenga con la aplicación de este Convenio.

Artículo 8

Comisión paritaria

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, se constituye una Comisión paritaria formada por dos miembros de la representación sindical y dos de la patronal de la Comisión negociadora y los asesores que las partes crean adecuadas.

En caso de desacuerdo en la resolución de las cuestiones que sean presentadas a esta comisión, las partes considerarán la opción de someter las citadas controversias a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Los acuerdos de la Comisión paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las representaciones mediante la correspondiente resolución y tendrán igual eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

La Comisión paritaria se dotará de un/a presidencia y de una secretaría que se alternarán entre las partes. La presidencia o en su caso la secretaría convocará una reunión siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará en la secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

La presidencia o la secretaria, en el plazo de 10 días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, señalará día y hora para la celebración de la reunión, que deberá comunicar por escrito a las partes. En todo caso, se emitirá la correspondiente resolución en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la fecha de recepción de la solicitud.

La Comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, patronales o sindicatos, intervenir y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas ya solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, se pudieran plantear en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si esto no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen en la Comisión paritaria deberían presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

En el escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

La sede de la Comisión paritaria estará en los locales de la Coordinadora de Centros de Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña, situados en la Ctra. Flor de Mayo, Km. 2,8. Apartado de Correos 140 (08290) de Cerdanyola del Vallès.

e-mail: agrupaciocatalana@coordinadoraprofunds.org

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, se encuentren en situación económica de pérdidas o de otras causas reconocidas por las personas trabajadoras y empresas, que puedan afectar a su competitividad y/o viabilidad, al objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrá inaplicar las condiciones de trabajo del presente Convenio para toda su vigencia, al amparo del artículo 82.3 del ET.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior, será el establecido en el artículo 82 del ET.

En los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, las personas trabajadoras podrán atribuir la representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión paritaria de este Convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de empresa o entre los delegados de personal.

Este período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas de inaplicación en el artículo 41.1 del ET y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y no podrá tener una duración superior a la vigencia del Convenio.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión paritaria del Convenio la documentación aportada junto con el Acta de desacuerdo acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiéndose adoptar los acuerdos por unanimidad.

En caso de que la Comisión paritaria no llegue a acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes, las discrepancias se someterán a la mediación del TLC.

Será la propia Comisión paritaria competente la cual, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación al TLC correspondiente organismo.

A efectos de solucionar las discrepancias que puedan surgir entre empresarios/as y las personas trabajadoras por la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio, se estará a los procedimientos que se establezcan en el Acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en su ausencia, en los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

Capítulo 2

Clasificación del personal

Artículo 9

Grupos profesionales

La persona trabajadora que presta sus servicios en cualquiera de los centros mencionados en el artículo primero se clasificará, de forma enunciativa y, por tanto, no excluyente ni limitativa, de acuerdo con la función que desempeñan, dentro de alguno de los grupos, área funcional, subgrupos y puestos de trabajo siguientes:

Grupos profesionales	Área funcional	Subgrupo	Puesto de Trabajo
Grupo 1	atención directa		director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra, neurólogo/a , psicólogo/a , pedagogo/a
Grupo 2	atención directa		enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado
Grupo 3	atención directa		auxiliar técnico educativo/va
grupo 4	atención indirecta		abogado/ a , ingeniero/a, economista
Grupo 5	atención indirecta	5.1	graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/ay resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado.
		5.2	Jefe/a de administración
		5.3	Jefe/a de servicios generales

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Grupo 6	atención indirecta	6.1	oficial administrativo/va de 1a
		6.2	oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento)
		6.3	auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/ay otro personal de servicios domésticos, ayudante/a de cocina, lavandero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado).

Artículo 10

Funciones

La clasificación del personal mencionada en el artículo anterior no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas ni funciones si las necesidades y volumen del centro no lo requieren.

Las funciones de cada uno de los grupos profesionales son las que se relacionan en el Anexo 1, si bien podrán realizarse otros similares que sean entendidas como equivalentes. Las personas trabajadoras están obligadas a ejecutar los trabajos y operaciones que ordenen de forma expresa sus superiores jerárquicos dentro de los contenidos generales de su competencia y grupo profesional, siempre que no se perjudique su dignidad y formación profesional.

Capítulo 3

Ingresos, ascensos y plantillas

Artículo 11

Contratación

Las personas trabajadoras contratadas mediante un contrato de duración determinada eventual por circunstancias de la producción derivado del incremento ocasional previsible o imprevisible de la actividad y las oscilaciones de la misma, regulado en el artículo 15 del ET.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a un incremento ocasional e imprevisible, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la establecida, se podrá prorrogar, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

En el caso del contrato de duración determinada ocasional y previsible, la duración del mismo no podrá ser superior a un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender por cada uno de estos días a las concretas situaciones. Asimismo, los noventa días no podrán ser utilizados de forma continuada. Todo lo que no esté regulado en el presente artículo, se estará a lo establecido por la normativa vigente de cada momento.

Por lo que respecta a la regulación de los contratos a tiempo parcial, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Artículo 12

Ascensos y vacantes

Los ascensos de grupo profesional se realizarán de acuerdo con la formación, méritos y capacidad, así como la antigüedad de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora realice tareas correspondientes a grupos profesionales superiores a aquellas por las que fue contratado/a, tendrá derecho a percibir, durante el tiempo real de su ejecución, el salario correspondiente a dicho grupo.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Asimismo, subirá automáticamente al grupo superior en caso de que lleve más de 6 meses ininterrumpidos realizando la tarea.

Ante la posibilidad de cubrir plazas vacantes, se recurrirá preferentemente a personas trabajadoras de la misma empresa, tanto si son fijos/as como eventuales, y que reúnan las condiciones idóneas en el puesto de trabajo. En caso de igualdad de condiciones, la antigüedad dará preferencia para acceder.

Artículo 13

Plazas para personas con discapacidad

Las empresas deben reservar para estas personas las plazas que marca la normativa vigente.

Artículo 14

Periodos de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de tres meses para el grupo profesional 1, 2 y 4; dos meses para el personal técnico y personal administrativo de los grupos 3, 5 y 6 y, un mes para el resto de personal en su caso.

La situación de incapacidad temporal por cualquier motivo durante el período de prueba significará su interrupción automática, iniciándose de nuevo el cómputo al producirse la situación de alta.

Artículo 15

Ceses

15.1 El contrato de trabajo podrá extinguirse por cualquiera de los motivos previstos en el artículo 49 del ET, con los requisitos y modalidades establecidos para cada uno de ellos por este precepto y concordantes del Estatuto.

15.2 Las personas trabajadoras que se propongan cesar en la empresa voluntariamente tendrán que preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción, en la correspondiente liquidación, equivalente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el centro recibe el preaviso en plazo en forma estará obligado a abonar a la persona trabajadora la liquidación correspondiente en el mismo día de la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación lleva aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso con el límite máximo de treinta días de sanción, salvo que la falta de pago no sea imputable a la empresa.

Artículo 16

Jubilación

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá la posibilidad de jubilarse voluntariamente una vez cumplida la edad establecida en las normativas vigentes sobre jubilación anticipada.

Asimismo, con el fin de renovar las plantillas de los centros y para crear puestos de trabajo, se adopta el compromiso de fomentar la jubilación parcial, así como el uso de los contratos de relevo o aquellos que fomenten la jubilación de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 17

Garantía de mantenimiento de condiciones

Cuando se extinga la relación laboral de la persona trabajadora que disfrute de la garantía de las condiciones más beneficiosas o del complemento consolidado de antigüedad, la nueva persona trabajadora contratada para sustituirlo gozará de los mismos derechos y con la misma cuantía que el cesado.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Esta garantía se aplicará también en aquellos casos en los que concurran reestructuraciones, reorganizaciones o cambios de puesto de trabajo, siempre que sean para que el nuevo contratado pase a cubrir una vacante originada por la cobertura de aquella otra vacante causada por la persona trabajadora cesada que tenga las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Se aplicará la regularización del presente Convenio y no la garantía regulada en el presente artículo cuando la nueva contratación se produzca por alguna de las siguientes causas:

- Jubilación.
- Invalidez.
- Baja voluntaria.
- Despido disciplinario declarado judicialmente procedente.
- Despido improcedente con acuerdo en el acto de conciliación previo a la vía judicial.
- Finalización de contrato temporal.
- Expediente de regulación de empleo con acuerdo de las partes.
- Procedimiento de despido colectivo, o despido por causas previstas en el artículo 52.c del ET declarado judicialmente procedente, siempre que el contrato se formalice a partir de los doce meses desde la sentencia judicial. En caso de despido derivado de causas de fuerza mayor, el plazo se computará desde la resolución administrativa.
- Despido por las causas del artículo 52.a), b), y d) del ET, declarado procedente en vía judicial.

Capítulo 4

Retribuciones

Artículo 18

Salarios

Las retribuciones económicas que deben regir durante el año de duración del presente Convenio quedan establecidas en el anexo 2.

Las cantidades se refieren a personas trabajadoras contratadas a jornada completa, y en caso de contratos a tiempo parcial las personas trabajadoras percibirán sus salarios a prorrata de los que aquí se establezcan en proporción a la jornada.

El pago del salario y otras retribuciones mensuales se realizará por meses vencidos, y como máximo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 19

Pagas extraordinarias

Se establecen también dos pagas extraordinarias, por el importe del salario Convenio, antigüedad y plus de antigüedad consolidado, que se harán efectivas el día anterior al 30 de junio y 22 de diciembre.

Al personal que deba disfrutar de sus vacaciones en las citadas fechas (30 de junio y 22 de diciembre) les serán abonadas estas pagas inmediatamente antes de empezarlas, siempre que administrativamente sea posible.

De mutuo acuerdo, empresa y personas trabajadoras podrán establecer el pago prorrateado en las nóminas mensuales, de cualquiera de las dos pagas extraordinarias.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias proporcionalmente al tiempo trabajado en el período de los doce meses anteriores a recibir cada paga.

Artículo 20

Otros complementos salariales

Las retribuciones económicas que deben regir durante el año de duración del presente convenio quedan establecidas en el anexo 3.

20.1. Complemento por nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento mensual o su parte proporcional, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 36 del ET.

Lo establecido como complemento de nocturnidad en el presente convenio será de aplicación siempre y cuando el salario no se hubiera establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

20.2. Complemento para compensación de festivos

Por cada día festivo de los marcados por el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalidad de Cataluña, todo el personal, con independencia de la modalidad y objetivo del contrato, acogido al presente Convenio, percibirá un complemento por festivo trabajado por día, en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según número de horas trabajadas.

Tendrán consideración de festivos especiales los días 25 de diciembre y 1 de enero para los que el importe será en cada caso por día en una jornada de siete horas, o su parte proporcional en función del número de horas trabajadas.

Los importes establecidos en el apartado anterior tendrán vigencia a partir de la firma del presente Convenio.

20.3. Complemento por trabajo en fin de semana

Toda persona trabajadora que, por su distribución de jornada, trabaje en fin de semana, percibirá un complemento por hora trabajada, de acuerdo al precio establecido en el anexo 3, otros conceptos salariales. En cualquier caso, se respetará la mayor retribución que vengan abonando las empresas por dicho concepto.

Artículo 21

Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del I Convenio, el complemento salarial de antigüedad se desdobló en dos conceptos diferenciados, que resultaron del cambio de régimen mutuamente convenido que obligó a respetar el anterior sistema, siendo compatible con el nuevo. Régimen que se mantiene en base a las siguientes estipulaciones:

21.1. Trienio: Por cada período de tres años acreditado y vencido, se percibirá un importe revalorizable en concepto de antigüedad. Sin embargo, a partir de la firma del presente Convenio la cantidad a percibir será mensual durante toda su vigencia, con independencia de la categoría que se tenga.

La retribución económica que debe regir durante los años de vigencia del presente convenio queda establecida en el anexo 3.

Estos trienios se computarán hasta un máximo de siete.

El importe del trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

21.2. Complemento de antigüedad consolidado: es el complemento de antigüedad que se tenía a la entrada en vigor del I Convenio, cuyo importe permanece congelado, no siendo compensable ni absorbible.

21.3. Todo el personal acogido a este Convenio, cuando lleve 25 años de servicio en el centro de trabajo, tendrá derecho a un premio consistente en un mes de vacaciones adicional al que tienen por derecho a disfrutar en ese año. El trabajador podrá sustituir este premio por su compensación en metálico.

Asimismo, tendrá derecho al mismo premio cuando se jubile con una antigüedad mínima de veinte años. Estas gratificaciones serán compatibles siempre y cuando exista un lapso temporal de cinco años entre el disfrute de la primera y de la segunda.

Capítulo 5

Jornada, horarios y vacaciones

Artículo 22

Jornada anual

La jornada anual para todo el personal al que sea de aplicación este Convenio será de 1720 horas, como cálculo horario para el año de su vigencia, distribuidas en la forma que mejor se adapte a las necesidades de cada centro, siempre que no se superen las 120 horas cada tres semanas y por cada puesto de trabajo y sin que la jornada diaria ordinaria pueda exceder de doce horas.

No obstante, lo anterior, un 10% de la jornada establecida se distribuirá de forma irregular.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente pasarán, al menos, doce horas.

Para ello la empresa confeccionará un calendario laboral que deberá estar realizado antes del inicio de su vigencia y se informará a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 23

Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas, acumulables por períodos de hasta catorce días.

Como quiera que los centros, en régimen de internado, regulados por el presente Convenio colectivo, dan servicio los 365 días del año y las 24 horas al día, es imprescindible establecer una organización de los recursos humanos que dé respuesta a las necesidades de los usuarios también los fines de semana.

Con este objetivo, las partes firmantes del presente convenio entienden que las entidades deberían tender a un modelo futuro de prestación de servicio por parte de los profesionales de dos fines de semana de cada cuatro ya integrar en el modelo las plantillas que actualmente prestan servicios sólo en fines de semana. Sin embargo, entienden que este proceso debe realizarse progresivamente y al ritmo que cada entidad pueda asumir, sin perjuicio de respetar, en cualquier caso, las condiciones más favorables que vienen disfrutando las personas trabajadoras, en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio en lo que se refiere a la obligatoriedad de trabajar un sábado y un domingo de cada cuatro.

Así pues, y hasta que el modelo descrito no sea una realidad, las entidades mantendrán el régimen de descansos pactado con cada persona trabajadora, salvo que se llegue a un acuerdo para su modificación. Para el personal de nueva incorporación, podrá establecerse la obligatoriedad de trabajar los fines de semana que sea necesario, respetando siempre los descansos establecidos por la legislación.

Artículo 24

Vacaciones

Las vacaciones se fijan en treinta días naturales al año ininterrumpidos en el período de verano, más ocho días naturales que se consensuarán en el calendario laboral.

Las personas trabajadoras que no hayan cumplido un año de servicios en cuanto llegue la época de disfrutar las vacaciones tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones que les corresponda en función del tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan al menos dos meses antes, del comienzo del período.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al permiso, o en el momento en que finalice el

CVE-DOGC-B-24348057-2024

período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá realizar -lo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25

Permisos retribuidos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo siguiente:

25.1. Dieciséis días naturales consecutivos en caso de matrimonio, pareja de hecho o vida en común acreditada con arreglo a la normativa vigente.

25.2. Cinco días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona conviviente con inicio desde el primer día laborable de la persona trabajadora siguiente al hecho causante. En el supuesto de que el hecho causante se produzca en un día laborable de la persona trabajadora, el cómputo de los días será desde el mismo día del hecho causante. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora tenga que desplazarse 250 km o más, el permiso será de 2 días naturales consecutivos adicionales.

25.3. Tres días laborables con inicio desde el hecho causante por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o persona conviviente. Cuando por tal motivo, la persona trabajadora tenga que desplazarse 250 km o más, el permiso será de 2 días naturales consecutivos adicionales.

25.4. Un día por traslado del domicilio habitual.

25.5. Un día por boda de hijos/as, hermanos/as y padres de uno u otro cónyuge.

25.6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en norma legal o convencional el período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia ya su compensación económica.

25.7. Por el tiempo indispensable en caso de visita médica, siempre que sea concertada con los servicios de la Seguridad Social.

25.8. Dos días de permiso en total al año por alguno de los siguientes motivos:

a) Asistencia de la persona trabajadora a consulta médica en servicios ajenos a los provistos por la Seguridad Social.

b) Acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y/o persona tutelada por la persona trabajadora a consulta médica.

c) Asistencia a exámenes académicos.

d) Por razones derivadas de la escolarización de los hijos y/o hijas.

e) Para tramitar documentación oficial cuando la atención al público del organismo correspondiente coincida con el horario laboral de la persona trabajadora.

25.9. Lactancia:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor (artículo 37.4 del ET) hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo que se establezca.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En cuanto ambos progenitores, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con igual duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

25.10. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada establecida en los apartados 10 y 11 del presente artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que retornará a su jornada ordinaria.

25.11. Quien por razones de guarda legal tenga cuidado directo de un menor de 12 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no lleve a cabo actividad remunerada, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En todo lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 26

Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta veinticinco días de permiso sin sueldo por año natural, que tendrán que serle concedidos si se solicitan con un preaviso de al menos cinco días laborables, y siempre que las solicitudes no sobrepasen el 25% del total de la plantilla y no afecten a la actividad del centro.

Artículo 27

Excedencias

En esta materia se estará a lo que disponga la normativa vigente, en especial a lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que modifica los apartados 2 y 3 del artículo 46 del ET.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en el centro de más de cinco años se les concederá, si lo solicitan, una excedencia voluntaria especial para un período de entre tres meses y un año, con reserva del puesto de trabajo y por ello, con reingreso automático a su finalización, siempre que no afecte al 5% de las personas trabajadoras de cada categoría, y sin efectos retroactivos.

En caso de excedencia por cuidado de hijo, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y será computable, a efectos de antigüedad, durante todo el período de excedencia, salvo que la normativa vigente establezca otros plazos.

Capítulo 6

Mejoras sociales

Artículo 28

Complemento prestaciones IT

CVE-DOGC-B-24348057-2024

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el complemento necesario para que, con las actuales prestaciones económicas de la Seguridad Social, se llegue a percibir la totalidad del salario pactado en el presente Convenio.

En el resto de supuestos de IT, las empresas garantizarán el 100% del salario pactado en el Convenio, y siempre que las prestaciones de la Seguridad Social no varíen, a partir del día 30 de cada proceso de enfermedad o accidente no laboral, a excepción de la hospitalización por enfermedad no profesional en la que se garantizará a partir del decimoquinto día de hospitalización, y hasta los dieciocho meses o la fecha en que la persona trabajadora pase a la situación de incapacidad provisional, todo ello a condición de que índice de absentismo en la empresa por IT, cualquiera que sea su duración, no sobrepase la cifra del 8% en función del siguiente cálculo:

Número de horas perdidas x 100 y dividido por las horas contratadas.

Con el fin de facilitar la medición, ésta se realizará cada seis meses.

Si la cifra resultante es inferior al 8% se procederá, durante los seis meses siguientes, al pago del complemento tal y como se establece en el párrafo anterior; en caso de que sea superior, únicamente se abonará la prestación de la Seguridad Social.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer la mencionada medición a las 48 horas de haberse efectuado.

El complemento de la empresa tendrá en todo caso el carácter de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social.

Artículo 29

Formación

Se puede disfrutar de un permiso de hasta 60 horas por año a fin de que las personas trabajadoras puedan cursar, dentro de la jornada laboral, estudios con titulación oficial o reconocida como tal, siempre que los estudios tengan relación con el grupo profesional que desarrollen en el centro.

Este permiso incluye también la asistencia a cursos de formación continua que sean contemplados en el plan formativo de la empresa y/o en planes agrupados, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

Capítulo 7

Desplazamientos, dietas y traslados

Artículo 30

Dietas y vestuario

El uso del vehículo propio, siempre a petición de la empresa, comporta una indemnización de 0,19€ por kilómetro recorrido.

La empresa podrá proporcionar el vestuario específico, por cada dos años naturales, tanto para personal técnico de atención directa como para personal de servicios.

Capítulo 8

Faltas y sanciones

Artículo 31

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- 31.1. Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- 31.2. No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifiquen la falta en el trabajo.
- 31.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea breve, siempre que por los perjuicios que ocasione a la empresa, a los discapacitados-usuarios o a los compañeros/as de trabajo no deba ser considerada como grave o muy grave.
- 31.4. Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- 31.5. Negligencia en la conservación del material y las instalaciones.

Artículo 32

Son faltas graves:

- 32.1. Más de tres y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- 32.2. Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- 32.3. Falta de la adecuada atención en trabajo encomendado y desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o los discapacitados-usuarios.
- 32.4. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 33

Son faltas muy graves:

- 33.1. Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en el período de un año.
- 33.2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de 30 días.
- 33.3. La simulación de enfermedad o accidente.
- 33.4. Los malos tratos de palabra o de obra a los discapacitados-usuarios, jefes y compañeros/as de trabajo.
- 33.5. El abandono del puesto de trabajo o negligencia grave cuando sea causa de graves perjuicios para la empresa o discapacitados-usuarios.
- 33.6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- 33.7. El abuso de autoridad.
- 33.8. Cualquier conducta de tipo sexual o de otros comportamientos indeseables (físicos, verbales o no verbales) basados en el sexo, que afecten a la dignidad o libertad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- 33.9. La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 34

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones tendrán que comunicarlas por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves serán comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de las personas trabajadoras, si las hubiere.

Artículo 35

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

35.1. Faltas leves: amonestación por escrito.

35.2. Faltas graves: amonestación por escrito con comunicación a los Delegados/as de personal o Comité de empresa. Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días si hay reincidencia.

35.3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

Artículo 36

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, en cualquier caso, a partir de la fecha en que la empresa supo que había sido cometida la falta.

Capítulo 9

Derechos sindicales

Artículo 37

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por razón de su afiliación sindical.

Artículo 38

Todas las personas trabajadoras pueden ser electores y elegibles para ocupar cargos sindicales, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el ET y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS).

Artículo 39

Tanto los miembros de los Comités de empresa y Delegados/ Delegadas de personal, como los Delegados/as sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

Artículo 40

De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, dentro del ámbito de la empresa o centro de trabajo:

40.1. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo previsto en los estatutos del sindicato.

40.2. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a; recabar cuotas, y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la normal actividad del centro.

40.3. Recibir la información que le envíe su sindicato.

40.4. Con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá estar situado en el centro de trabajo y en un lugar que sea accesible para las personas trabajadoras.

Artículo 41

Los cargos elegidos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

41.1. La asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o

CVE-DOGC-B-24348057-2024

del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario/a, sin interrumpir el normal funcionamiento del trabajo.

41.2. Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los Convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como personas trabajadoras en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que sea afectado por la negociación.

41.3. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

41.4. A la excedencia forzosa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras se mantenga el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 42

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, comunidad autónoma o estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la Mesa negociadora del Convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de empresa, y de los delegados/as de personal que pertenezcan a sus organizaciones en aquellas personas trabajadoras, delegados/das o miembros del Comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para poder cumplir lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus Delegados/Delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de la persona trabajadora liberada, previa aceptación de la persona interesada.

Artículo 43

Se garantizará el derecho de las personas trabajadoras del centro a reunirse en el propio centro, siempre que no se vea perturbado el normal desarrollo de las actividades y, en cualquier caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones serán comunicadas al director/a o representante de la empresa con la debida antelación, indicando los asuntos incluidos en el orden del día y las personas de fuera y/o ajenas del centro que asistirán a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal, los centros podrán regular el trabajo del día, a fin de hacer posible la asistencia de todo el personal a las asambleas.

Capítulo 10

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 44

Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de la evaluación de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, estableciendo los protocolos específicos con la participación del Servicio de Prevención y de los Delegados y Delegadas de prevención.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia de la salud se comunicarán a las personas trabajadoras afectadas y no podrán ser empleados con

fines discriminatorios en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 45

Delegados y delegadas de prevención. Comité de seguridad y salud

Con el fin de garantizar lo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán a los Delegados/ Delegadas de prevención, según prevé la mencionada Ley.

Entre otras funciones, el Delegado /Delegada de prevención podrá proponer aquellos cambios para establecer mecanismos de reducción del riesgo en las trabajadoras embarazadas, así como garantizar la existencia de todo el material higiénico y sanitario suficiente y en óptimas condiciones.

El crédito horario para los delegados y delegadas de prevención será el que les corresponda legalmente.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Se constituirá cuando la plantilla de la empresa sea igual o superior a 50 trabajadores.

Sus competencias y facultades son las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las partes, justificando la urgente necesidad de la reunión.

Artículo 46

Seguro

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

Artículo 47

Protección de la maternidad

Si después de efectuar la evaluación de riesgos, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a ese riesgo.

Cuando la adaptación no sea posible, el empresario deberá efectuar un cambio de puesto de trabajo o función distinto y compatible con su estado, que en ningún caso podrá suponer reducción de retribuciones. En el supuesto de que el cambio de puesto de trabajo no fuera técnica y objetivamente posible, deberá declararse el paso de la trabajadora afectada la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, percibiendo las prestaciones que correspondan.

Capítulo 11

Artículo 48

Planes de igualdad

Con materia de igualdad se establecerá lo que marque en cada momento la normativa vigente.

Artículo 49

Violencia de género

En esta materia se establecerá lo que marque en cada momento la normativa vigente.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Asimismo, para hacer efectivo el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo y así contribuir a aliviar el sufrimiento frente a las agresiones y colaborar en su protección, siempre a petición de la persona interesada y sin pérdida de derechos laborales, acuerdan:

- 1) Facilitar el traslado de centro de trabajo como medida de protección frente a su agresor.
- 2) Cuando este traslado no sea posible porque la empresa sólo tiene un centro o porque todos están en la misma localidad o muy próximas y la medida resultaría ineficaz, se promoverán acuerdos interempresas del sector para facilitar el traslado a otra localidad y cambio de empresa.

La aplicación de estas medidas podrá solicitarse por la persona afectada desde el momento en que disponga de una resolución judicial que acredite la situación de persona agredida.

Anexo:

Anexo 1

Grupos profesionales

Grupo 1 y 4:

Personal de atención directa e indirecta: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Grupo 2:

Personal de atención directa: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Grupo 3:

Personal atención directa.

Auxiliar técnico educativo/va: ejecuta de forma autónoma, bajo supervisión de los responsables del servicio, funciones de atención y apoyo a los usuarios/as que exigen iniciativa y razonamiento en su realización, pudiendo ser ayudado por otras personas trabajadoras, en los siguientes ámbitos: cuidado en salud, seguridad y atención personal; fomento de los hábitos de autonomía personal, de la convivencia, de las relaciones interpersonales y sociales; fomento del ocio y del ocio y atención conductual. En sus tareas podrá utilizar las ayudas mecánicas más convenientes. Dejará constancia registrada de las actuaciones realizadas en su turno.

El auxiliar técnico educativo/a hará el acompañamiento a los usuarios en todas aquellas salidas por motivos de salud, ocio o paseo, siendo este tiempo considerado como tiempo de trabajo.

Grupo 5:

Personal atención indirecta:

5.1: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

5.2: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Jefe de administración: es la persona que, provista de poderes o no, actúa a las órdenes inmediatas del gerente, si los hubiere, o tiene la responsabilidad directa de un o más servicios.

Se adscriben en esta categoría a las personas que construyen y organizan la contabilidad del centro.

5.3: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

Jefe de servicios generales: es quien tiene a su cargo la organización administrativa y control del trabajo del personal de servicios generales.

Grupo 6:

Personal atención indirecta: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su puesto de trabajo.

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

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

6.3: Auxiliar administrativo/va: es la persona que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

6.2: Oficial/a de servicios generales: es el técnico que tiene y si es necesario aplica conocimientos en su especialidad con suficiente corrección y eficacia.

6.3. Auxiliar de servicios generales: es el que, bajo instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas y supervisadas, desarrolla con un grado de autonomía y responsabilidad adecuada a la tarea, las funciones de: limpieza e higienización de los espacios y mobiliarios del centro y de los utensilios puestos a disposición de los usuarios/as; auxilia en las tareas de cocina y de la lavandería y realiza el transporte interno de todo tipo de materiales con las ayudas mecánicas más convenientes.

Anexo 2

Tablas salariales

Tablas salariales 2024

Grupos profesionales	Área funcional	Subgrupo	Puesto de trabajo	Importe en euros
Grupo 1	atención directa		director/a técnico/a, médico/a generalista, psiquiatra/a, neurólogo/a, psicólogo/ a, pedagogo/a	2.376,63 €
Grupo 2	atención directa		enfermero/a, trabajador/a social, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, educador/a social y resto de puestos de trabajo que requieran titulación de grado.	1.807,84 €
Grupo 3	atención directa		auxiliar técnico educativo/va	1.425,45 €
	atención		abogado/ a, ingeniero/a, economista.	2.277,39

CVE-DOGC-B-24348057-2024

Grupo 4	indirecta			€
Grupo 5	atención indirecta	5.1	graduado/ a social, ingeniero/a técnico, titulado/a mercantil o técnico/a y resto de puestos de trabajo similares que requieran titulación de grado.	1.733,51 €
		5.2	jefe de administración	1.789,26 €
		5.3	jefe de servicios generales	1.546,39 €
Grupo 6	atención indirecta	6.1	oficial administrativo/va de 1ª	1.440,42 €
		6.2	oficial administrativo/va de 2ª y oficial de servicios generales (oficial de almacén, cocinero/a, conductor/a, oficial de mantenimiento)	1.367,86 €
		6.3	auxiliar administrativo/va, auxiliar de servicios generales (limpiador/a y otro personal de servicios domésticos, ayudante de cocina, lavadero/a, auxiliar de almacén, telefonista, conserje, personal no cualificado).	1.289,13 €

Anexo 3

Otros conceptos salariales 2024

	Importe en euros
Antigüedad	29,65
Plus de nocturnidad	200,47
Plus de festivo	22,82
Plus de festivo especial	45,62
Complemento de fin de semana precio/hora	2,85

(24.348.057)