

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS**

**RESOLUCIÓN TSF/484/2017, de 7 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VII 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 2017 (código de convenio núm. 79001195011996).**

Visto el texto del VII 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 2017, suscrito, en fecha 30 de noviembre de 2016, por la parte empresarial por los representantes de la Agrupación Catalana de Centros para personas con Discapacidad Intelectual (ACCP), y por la parte social por los representantes de la Federación de empleados y empleadas de servicios públicos de la Unión General de Trabajadores de Cataluña (FeSP-UGT) y por la Federación de Educación de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (FE-CONC), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Barcelona, 7 de marzo de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

VII 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 2017

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 Agrupació Catalana de Centres per a persones amb Discapacitat Intel·lectual, y de la otra, por los sindicatos Federació d'Empleats i Empleades dels Serveis Públics de Catalunya - Unió General de Treballadors (FeSP-UGT) y Federació d'Educació de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (FE-CONC).

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

Asimismo el convenio será de aplicación a partir del día 1 de Enero de 2017 en los hogares residencias, que tengan como actividad la atención a personas con discapacidad intelectual prescindiendo de la naturaleza, tipo, o carácter de la entidad propietaria, excepto en lo que hace referencia al artículo 22. Descanso semanal.

Las partes acuerdan y autorizan a la Comisión negociadora del Convenio la negociación específica para los hogares residencia del descanso semanal previsto en el artículo 22 del Convenio.

## Artículo 2

### Ámbito territorial

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

## Artículo 3

### Ámbito temporal

El presente convenio tendrá efecto a partir del 1 de Enero de 2017, con independencia de la fecha de su registro en los servicios correspondientes del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña, y tendrá una vigencia de 12 meses hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Asimismo todas las partes acuerdan y autorizan a la Comisión negociadora del Convenio que, en caso de producirse incrementos de tarifas en el sector, se reúna y acuerde lo que mejor convenga.

Este Convenio podrá ser prorrogado de año en año, siempre que no se interponga denuncia por cualquiera de las partes negociadoras, con antelación de un mes a la fecha de su vencimiento.

## Artículo 4

### Ámbito personal

4.1. El convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as, tanto fijos 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 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

CVE-DOGC-B-17068017-2017

## 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 no previsto en este convenio le será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el cuál se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y demás disposiciones laborales de carácter general. No será de aplicación la Ordenanza laboral para los centros de asistencia, y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos, que expresamente se deja sin aplicación, al estar todos sus apartados previstos en este convenio o en la normativa antes mencionada.

## Artículo 6

### Vinculación a la totalidad

6.1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas que se pactan podrán ser absorbidas por las que, en el futuro, se puedan establecer 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 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 los trabajadores/as no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que aquí se establecen, todo en cómputo anual.

## Artículo 7

### Condiciones más beneficiosas

Se respetarán a todos los trabajadores/as incluidos 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 sean 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 si teniéndolo, 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.

## Capítulo 2

### Clasificación del personal

## Artículo 8

### Grupos profesionales

El personal que presta sus servicios en cualquiera de los centros mencionados en el artículo primero se clasificará de acuerdo con la función que desempeñan, dentro de alguno de los grupos y subgrupos siguientes:

#### Grupo profesional

##### Grupo profesional I atención directa

###### 8.1. Personal de mando

###### 8.1.1 Director/ora técnico/a

###### 8.1.2 Licenciados/as universitarios/as

8.1.3 Diplomados/as universitarios/as

8.1.4 Auxiliar técnico educativo / a

Grupo Profesional II administrativo

8.2 Personal administrativo

8.2.1 Jefe administrativo

8.2.2 Licenciados/as universitarios/as

8.2.3 Diplomados/as universitarios/as

8.2.4 Oficial/a administrativo/a de 1ª

8.2.5 Oficial/a administrativo/a de 2ª

8.2.6 Auxiliar administrativo/a

Grupo profesional III de apoyo

8.3 Personal de servicios generales

8.3.1 Jefe de servicios generales

8.3.2 Licenciados/as universitarios/as

8.3.3 Diplomados/as universitarios/as

8.3.4 Oficial/a de servicios generales

8.3.5 Auxiliar de servicios generales

## Artículo 9

### Funciones

La clasificación del personal consignada 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 se podrán realizar otras similares que sean entendidas como equivalentes. Los trabajadores/as están obligados/as 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 10

### Contratación

Los trabajadores contratados mediante un contrato eventual por circunstancias de la producción, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, sólo podrán suponer un 25% del total de la plantilla.

El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

En cuanto a la regulación de los contratos a tiempo parcial, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

CVE-DOGC-B-17068017-2017

## Artículo 11

### Ascensos y vacantes

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con la formación, méritos y capacidad, así como la antigüedad del trabajador/a.

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

Asimismo subirá automáticamente al grupo superior en el caso de que lleve más de 6 meses ininterrumpidos desempeñándola.

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

## Artículo 12

### Plazas para personas con discapacidad

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

## Artículo 13

### Períodos de prueba

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de tres meses para los titulados universitarios, dos meses para los administrativos y personal técnico, siendo de un mes para el resto del personal. 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.

No será de aplicación lo establecido en el apartado anterior para los contratos de emprendedor, que estará al período de prueba establecido por la ley.

## Artículo 14

### Ceses

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

14.2 El trabajador/a que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación correspondiente, equivalente a los días que haya dejado de preavisar.

Si el centro recibe el preaviso dentro de plazo en forma estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente en el mismo día de la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará 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 15

### Jubilación

Todo el personal acogido al presente convenio tendrá la posibilidad de jubilarse voluntariamente una vez haya cumplido la edad que establecen 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 16

### Garantía de mantenimiento de condiciones

Cuando se extinga la relación laboral de un trabajador/a que goce de la garantía de las condiciones más beneficiosas o del complemento consolidado de antigüedad, el nuevo/a trabajador/a contratado/a para sustituirlo gozará de los mismos derechos y con la misma cuantía que el cesado.

Esta garantía se aplicará también en aquellos casos en que concurren reestructuraciones, reorganizaciones o cambios de puesto de trabajo, siempre que sean porqué el nuevo contratado pase a cubrir una vacante originada por la cobertura de aquella otra vacante causada por el trabajador/a cesado/a que tenga las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

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

- Jubilación.
- Invalidez.
- Baja voluntaria.
- Despido disciplinario declarado judicialmente procedente.
- Despido improcedente con el acuerdo en el acto de reconciliación previo a la vía judicial.
- Finalización del contrato temporal.
- Expediente de regulación de ocupación con acuerdo de las partes.
- Expediente de regulación con resolución expresa extintora de la Administración, o despido por las causas previstas en el artículo 52.c del Estatuto de los trabajadores declarado judicialmente procedente, siempre que el contrato se formalice a partir de los doce meses de la resolución administrativa o de la sentencia judicial.
- Despido por las causa del artículo 52.a), b) i d) del Estatuto de los trabajadores, declarado procedente en vía judicial.

## Capítulo 4

### Retribuciones

## Artículo 17

### Salarios

Los salarios a percibir por los trabajadores afectados por este convenio serán los siguientes:

Para el año 2017 los previstos en las tablas salariales de 2017 (Anexo 2), sin que opere ninguna cláusula de revisión salarial.

Las cantidades se refieren a trabajadores/as contratados/as a jornada completa, y en caso de contratos a tiempo parcial los trabajadores/as 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 hará por meses vencidos, y como máximo dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

## Artículo 18

### Pagas extraordinarias

CVE-DOGC-B-17068017-2017

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

Al personal que haya de disfrutar de sus vacaciones en dichas 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 trabajador/a 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 en proporción al tiempo trabajado en el período de los doce meses anteriores a recibir cada paga.

## Artículo 19

### Otros complementos salariales

#### 19.1. Complemento por nocturnidad

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento de 178,75 € mensuales o su parte proporcional, de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores.

Lo que está 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.

#### 19.2. Complemento para compensación de festivos

Por cada día festivo de los marcados por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias 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 a razón de 20,34 € por día en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según el 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 de 40,68 € por día en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según el número de horas trabajadas.

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

#### 19.3. Complemento por trabajo en fin de semana

Todo trabajador/a que, por su distribución de jornada, trabaje más de dos días en fin de semana de cada ocho percibirá, a partir del tercero (incluido), un complemento de 20,34 € por día, en una jornada de siete horas, o su parte proporcional según el número de horas trabajadas por jornada.

En cualquier caso, se respetará la mayor retribución que vengan abonando las empresas por dicho concepto.

## Artículo 20

### Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del I convenio, el complemento salarial de antigüedad se desdobló en dos conceptos diferenciados, los cuales 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:

20.1. 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 de 26,44 € al mes durante toda su vigencia, con independencia de la categoría que se tenga.

Estos trienios se computarán hasta un máximo de siete.

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

20.2. 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.

CVE-DOGC-B-17068017-2017

20.3. 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 disfrutar en aquel 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 haya un lapso temporal de cinco años entre el disfrute de la primera y de la segunda.

## Capítulo 5

### Jornada, horarios y vacaciones

#### Artículo 21

##### Jornada anual

La jornada anual para todo el personal al que sea de aplicación este Convenio será de 1720 horas, como cálculo horario para los años 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, para cada puesto de trabajo, 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, como mínimo, 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 los trabajadores/as.

#### Artículo 22

##### Descanso semanal

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas ininterrumpidas, acumulables por periodos 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 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 y a integrar en el modelo las plantillas que actualmente prestan servicios sólo en fines de semana. Sin embargo, entienden que este proceso debe hacerse progresivamente y al ritmo que cada entidad pueda asumir, sin perjuicio de respetar, en cualquier caso, las condiciones más favorables que vienen disfrutando los trabajadores y trabajadoras, en el momento de la entrada en vigor del presente convenio en cuanto 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 trabajador, salvo que se llegue a un acuerdo para su modificación. Para el personal de nueva incorporación, se podrá establecer la obligatoriedad de trabajar los fines de semana que sea necesario, respetando siempre los descansos establecidos por la legislación.

#### Artículo 23

##### Vacaciones

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

Los trabajadores/as que no hayan cumplido un año de servicios cuando llegue la época de disfrutar las vacaciones tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones que les corresponda en función del tiempo



CVE-DOGC-B-17068017-2017

trabajado.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan como mínimo dos meses antes, del comienzo del periodo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 i 48.7 del Estatuto de los trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo 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 24

### Permisos retribuidos

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo siguiente:

24.1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o inicio de vida en común y estable de pareja.

24.2. Tres días en caso de nacimiento de hijo/a.

24.3. Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de cinco días.

24.3.b Dos días por operación quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a tenga que desplazarse a tal efecto, el permiso será de cuatro días.

24.4. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

24.8. Dos días de permiso al año por alguno de los motivos siguientes:

- a) Asistencia del trabajador/a a consulta médica en servicios ajenos a los provistos por la Seguridad Social.
- b) Acompañar parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y/o persona tutelada por el trabajador/a 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 del trabajador/a.

### 24.9. Lactancia

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

CVE-DOGC-B-17068017-2017

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.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

24.10. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as, y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato 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 periodo de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada establecida en los apartados 10 y 11 del presente artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que retornará a su jornada ordinaria.

24.11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo de un menor de 12 años o 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, de 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 25

### Permisos no retribuidos

Todo el personal podrá solicitar hasta veinte y cinco días de permiso sin sueldo por año natural, que deberán 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 la actividad del centro.

## Artículo 26

### 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 Estatuto de los trabajadores.

A los trabajadores/as que tengan una antigüedad en el centro de más de cinco años se les concederá, si lo solicitan, una excedencia voluntaria especial para un periodo 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 los trabajadores/as de cada grupo, y sin efectos retroactivos.

En caso de excedencia por cuidado de hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o de acogida o acogimiento permanente, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año y será computable a efectos de antigüedad, durante todo el periodo de excedencia.

## Capítulo 6

### Mejoras sociales

## Artículo 27

### Complemento prestaciones IT

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas garantizarán a sus trabajadores/as 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

CVE-DOGC-B-17068017-2017

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 el que se garantizará a partir del decimoquinto día de hospitalización, y hasta los dieciocho meses o la fecha en que el trabajador/a pase a la situación de incapacidad provisional, todo ello a condición de que el 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.

A fin de facilitar la medición, éste se hará cada seis meses.

Si la cifra resultante es inferior al 8% se procederá, durante los seis meses siguientes, al pago del complemento tal 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 los trabajadores/as tendrán derecho a conocer dicha 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 28

### Formación

Se puede disfrutar de un permiso de hasta 60 horas por año a fin de que los trabajadores/as puedan cursar, dentro de la jornada laboral, estudios con titulación oficial o reconocida como tal, siempre que los estudios tengan relación con la 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 29

### 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 el personal técnico de atención directa como para el personal de servicios.

## Capítulo 8

### Faltas y sanciones

## Artículo 30

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

CVE-DOGC-B-17068017-2017

- 30.1. Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- 30.2. No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justifican la falta al trabajo.
- 30.3. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea breve, siempre que por los perjuicios que ocasione a la empresa, los discapacitados-usuarios o los compañeros/as de trabajo no tenga que estar considerada como grave o muy grave.
- 30.4. Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- 30.5. Negligencia en la conservación del material y las instalaciones.

#### Artículo 31

Son faltas graves:

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

#### Artículo 32

Son faltas muy graves:

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

#### Artículo 33

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, 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 los trabajadores, si los hubiera.

#### Artículo 34

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

CVE-DOGC-B-17068017-2017

34.1. Faltas leves: amonestación por escrito.

34.2. 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.

34.3. Faltas muy graves: Amonestación de despido. Suspensión de trabajo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

#### Artículo 35

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as 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 se había cometido.

### Capítulo 9

#### Derechos sindicales

#### Artículo 36

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical.

#### Artículo 37

Todos los trabajadores/as pueden ser electores y elegibles para ocupar cargos sindicales, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y la LOLS.

#### Artículo 38

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

#### Artículo 39

De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

39.3. Recibir la información que le remita su sindicato.

39.4. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores/as 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 los trabajadores/as.

#### Artículo 40

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

40.1. La asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, previa comunicación al empresario/a, sin interrumpir el normal funcionamiento del trabajo.

CVE-DOGC-B-17068017-2017

40.2. Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajadores/as 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.

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

40.4. 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 41

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 podrá acumular las horas de los distintos miembros de los Comités de empresa, y de los delegados/as de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores/as, delegados/as o miembros del Comité de empresa que las centrales sindicales designen.

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

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 del trabajador/a liberado/a, previa aceptación de la persona interesada.

#### Artículo 42

Se garantizará el derecho de los trabajadores/as del centro a reunirse en el propio centro, siempre que no se perturbe 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 antelación debida, 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, para hacer posible la asistencia de todo el personal a las asambleas.

### Capítulo 10

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 43

##### Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a los trabajadores 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 las delegadas de prevención.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia de la salud se comunicarán a los trabajadores afectados y no podrán ser utilizados con fines discriminatorios en perjuicio del trabajador.

CVE-DOGC-B-17068017-2017

#### Artículo 44

##### Delegados y delegadas de prevención. Comité de seguridad y salud

Para garantizar lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán los delegados/as de prevención, según prevé la citada ley.

Entre otras funciones, el delegado/a 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 por 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 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 necesidad urgente de la reunión.

#### Artículo 45

##### 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 46

##### 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 dicho riesgo.

Cuando la adaptación no sea posible, el empresario deberá efectuar un cambio de puesto de trabajo o función diferente 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 técnicamente y objetiva posible, deberá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, percibiendo las prestaciones que correspondan.

#### Capítulo 11

#### Artículo 47

##### Planes de igualdad

En aquellas empresas de más de 250 trabajadores/as están obligadas a negociar planes de igualdad con la finalidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral.

Para cumplir con la obligatoriedad establecida por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que modifica el apartado 1º del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, se creará una Comisión de igualdad, de carácter paritario, encargada de regular los criterios básicos sobre la manera y condiciones en que debe llevarse a cabo la negociación de estos planes en el seno de las empresas: estructura y materias básicas que deben tener los planes, criterios de diagnóstico, constitución de comisiones de igualdad, mecanismos de información de la comisión de la empresa a la comisión paritaria sectorial del inicio y resultados de la negociación del plan, procedimiento de resolución de conflictos.

## Artículo 48

### Violencia de género

La parte social y patronal negociadora del presente convenio coinciden en denunciar la violencia de género y la agresión a las mujeres.

Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y en el Estatuto de los trabajadores, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos, a la reducción de jornada o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas y no supondrán ninguna reducción de sus retribuciones, ni contabilizarán a efectos del absentismo general de la empresa.

Para hacer efectivo el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo y así contribuir a aliviar el sufrimiento ante 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 ante 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 se podrá solicitar por la persona afectada desde el momento en que disponga de una resolución judicial que acredite la situación de persona agredida.

### Disposiciones adicionales

#### Primera

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 estimen convenientes.

En caso de desacuerdo en la resolución de las cuestiones que le sean presentadas a esta comisión, las partes considerarán la opción de someter dichas 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 la misma 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 una Presidencia i de una Secretaría que se alternarán entre las partes. La Presidencia o en su caso la Secretaría convocará siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará a la Secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

La Presidencia o en su caso la Secretaría, en el plazo de los 4 días 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.

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 estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de



CVE-DOGC-B-17068017-2017

carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

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) En el caso de que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del ET, no se llegara a acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de este precepto del 41.6, deberían remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión paritaria a fin de que ésta solucione las discrepancias. Estas actuaciones deberían enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo. La Comisión paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a quince días desde la recepción de la comunicación, que a tal efecto debe enviar la empresa, con la documentación necesaria para resolver.

f) En el caso de que la Comisión llegara a un acuerdo estará a lo determinado en el mismo. En caso de que la citada Comisión no alcanzara un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Tribunal Laboral de Cataluña acompañada del Acta de desacuerdo y ello con el fin de someter dichas controversias a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

g) 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 trabajadores comprendidos 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, pudieran plantearse 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 ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a 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.

Cuando la comisión paritaria, habiendo seguido el procedimiento establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, no llegue a un acuerdo respecto a la modificación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, las partes acuerdan someter la controversia a la mediación del Cuerpo de Árbitros del Tribunal Laboral de Cataluña, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3.b del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (DOGC 23-01-91) y los artículos 17 y 18 de su Reglamento de funcionamiento.

La sede de la Comisión paritaria estará en los locales de la Coordinadora de Centres per a Persones amb Discapacitat Intel.lectual de Catalunya, ubicados en la Carretera Flor de Maig, km. 2,8. Apartado de Correos 140. (08290) de Cerdanyola del Vallés. Dirección electrónica: [agrupaciocatalana@oordinadorapofunds.org](mailto:agrupaciocatalana@oordinadorapofunds.org)

## Segunda

Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente convenio, se encuentren en situación económica de pérdidas u otras causas reconocidas por los trabajadores/as y empresas, que puedan afectar su competitividad y/o viabilidad, al objeto de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrá desvincularse del presente convenio para toda su vigencia, al amparo del artículo 82.3 ET

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

CVE-DOGC-B-17068017-2017

Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su 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 periodo de consultas con la representación de los trabajadores 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 periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo 82.3 del E.T 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 examinados 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, debiendo adoptarse 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 que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente organismo.

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

## Anexo 1

### Grupos profesionales

#### Grupo I: Personal de atención directa

- Director/ora técnico/a: es la persona que ostenta la responsabilidad técnica máxima del centro.
- Licenciado/a universitario/a: se integran los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de escuela superior técnica, mediante un contrato laboral, realiza funciones en la empresa propias de su título.
- Diplomado/a universitario/a: es el personal que, estando en posesión del título correspondiente expedido por la escuela técnica de grado medio o equivalente, lo contrata la empresa en consideración del título que posee y ejerce las funciones propias de su profesión.
- Auxiliar técnico educativo/a: ejecuta de forma autónoma, bajo supervisión de los responsables del servicio, funciones de atención y soporte a los usuarios/as que exigen iniciativa y razonamiento en su realización,

CVE-DOGC-B-17068017-2017

pudiendo ser ayudado por otros trabajadores/as, 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 tiempo libre y atención conductual. En sus tareas podrá emplear las ayudas mecánicas más convenientes. Dejará constancia registrada de las actuaciones realizadas en su turno.

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

#### Grupo II. Personal administrativo

- Jefe de administración: Es la persona que, provista de poderes o no, actúa a las órdenes inmediatas del gerente, si existe, o tiene la responsabilidad directa de un servicio, o más.

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

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

- Diplomado/a universitario/a: Es el personal que, estando en posesión del título correspondiente expedido por la escuela técnica de grado medio o equivalente, lo contrata la empresa en consideración del título que posee y ejerce las funciones propias de su profesión.

- Oficial/a administrativo/a 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.

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

- Auxiliar administrativo/a: Es la persona que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo.

#### Grupo III. Personal de servicios generales

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

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

- Diplomado/a universitario/a: Es el personal que, estando en posesión del título correspondiente expedido por la escuela técnica de grado medio o equivalente, lo contrata la empresa en consideración del título que posee y ejerce las funciones propias de su profesión.

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

- 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 labores de cocina y la lavandería y realiza el transporte interno de todo tipo de materiales con las ayudas mecánicas más convenientes.

#### Anexo 2

Tablas salariales

#### Anexo 2

VI Convenio colectivo de cataluña de residencias y centros de día para la atención a personas con discapacidad psíquica severa y profunda

## Tablas

Importe en euros

Personal tècnic	
Director/a Técnico/a	2.121,95 €
Licenciado/a universitario/a	2.121,95 €
Diplomado/a universitario/a	1.589,44 €
Auxiliar técnico educativo/a	1.231,43 €
Personal administrativo	
Jefe administrativo	1.572,04 €
Licenciado/a universitario/a	2.029,04 €
Diplomado/a universitario/a	1.519,84 €
Oficial/a administrativo/a de 1ª	1.245,45 €
Oficial/a administrativo/a de 2ª	1.177,50 €
Auxiliar administrativo/a	1.103,80 €
Personal de servicios generales	
Jefe de servicios generales	1.344,65 €
Licenciado/a universitario/a	2.029,04 €
Diplomado/a universitario/ a	1.519,84 €
Oficial/a de servicios generales	1.177,50 €
Auxiliar de servicios generales	1.103,80 €

## Anexo 3

Otros conceptos salariales

<b>Importe en euros</b>	
Antigüedad	26,44
Complemento de nocturnidad	178,75
Complemento festivo	20,34

CVE-DOGC-B-17068017-2017

Complemento festivo especial	40,68
Fines de semana	20,34

#### Anexo 4

##### Acuerdo sobre jubilación parcial

A continuación reproducimos literalmente el acuerdo con resolución en el DOGC nº. 6367 de fecha 2/05/2013.

##### Primero

En el momento de la firma del acuerdo del VI Convenio colectivo estaba plenamente vigente la disposición final dúo décima de la Ley 27/2011, con la que se posibilitaba la jubilación parcial y/o anticipada de los trabajadores que cumpliendo los requisitos legales y de edad que se exigían, voluntariamente, quisieran acogerse.

##### Segundo

El artículo 15º del VI Convenio del sector, establece:

Todo el personal acogido al presente convenio tendrá la posibilidad de jubilarse voluntariamente una vez haya cumplido la edad que establecen 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.

##### Tercero

El artículo 8º y la disposición final 5ª. del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, establecen la excepcionalidad de mantener las condiciones vigentes anteriores a la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley en los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013.

##### Cuarto

Las empresas acogidas al VI Convenio y los anteriores del sector, que ya recogían el mismo precepto, han venido haciendo aplicación del mismo como un compromiso cierto con sus trabajadores y todos aquellos que lo han solicitado voluntariamente y cumplían los requisitos legales, han podido acogerse a la jubilación parcial y / o anticipada y han sido sustituidos con la correspondiente contratación de relevo.

##### Quinto

El ámbito del presente acuerdo se concreta en todos aquellos trabajadores cuyas relaciones laborales se mantengan con residencias y centros de día que tengan como actividad la atención a personas con discapacidad intelectual y que, además de la edad, cumplan todos los demás requisitos legales para la jubilación parcial y / o anticipada.

##### Sexto

Para preservar el derecho de los trabajadores y trabajadoras del sector que voluntariamente soliciten la jubilación parcial y mantener así el compromiso adoptado en el artículo 15º del Convenio con todos aquellos nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957 y extenderlo hasta el 31 de diciembre de 2018, de acuerdo con lo previsto en la disposición final dúo décima de la Ley 27/2011 en la redacción dada por la art. 8º del Real Decreto-Ley 5/2013, que modifica, entre otros, el régimen de jubilación parcial, acuerdan ratificar el contenido del art. 15 del convenio, para renovar las plantillas de los centros y para crear puestos de trabajo, confirmando el compromiso de fomentar planes de jubilación parcial así como el uso de los contratos de relevo o aquellos

CVE-DOGC-B-17068017-2017

otros que puedan fomentar la jubilación parcial de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

#### Séptimo

Este acuerdo también se inscribirá en el registro de Convenios del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalidad de Cataluña antes del 15 de abril de 2013.

#### Octavo

Ambas partes dan por finalizado el presente acto y redactada el Acta, a continuación se leída y aprobada por unanimidad, firmando los presentes en señal de conformidad.

(17.068.017)