

**II CONVENI COL·LECTIU  
PER A EMPRESES  
D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA  
EN L'ÀMBIT DE LA  
FAMÍLIA, LA INFANTESA  
I LA JOVENTUT A LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

# **ÍNDIX PER MATÈRIES**

## **TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS**

### **CAPÍTOL I: Àmbits**

- Art. 1.- Àmbit funcional
- Art. 2.- Àmbit territorial
- Art. 3.- Àmbit personal
- Art. 4.- Vigència i durada
- Art. 5.- Denúncia i pròrroga
- Art. 6.- Vinculació a la totalitat
- Art. 7.- Dret supletori

### **CAPÍTOL II : Comissions**

- Art. 8.- Comissió Paritària
- Art. 9.- Composició
- Art. 10.- Funcionament
- Art. 11.- Seu
- Art. 12.- Mecanisme de participació dels treballadors i treballadores

## **TÍTOL II: ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

- Art. 13.- Definició

## **TÍTOL III: CONTRACTACIÓ I FORMACIÓ**

### **CAPÍTOL I : Contractació**

- Art. 14.- De la contractació en general
- Art. 15.- Modalitats de contractació
- Art. 16.- Dels contractes temporals
- Art. 17.- Conversió en contracte indefinit
- Art. 18.- Contracte de rellevament
- Art. 19.- Període de prova
- Art. 20.- Reserva de places per a persones amb discapacitat
- Art. 21.- Vacants i llocs de nova creació
- Art. 22.- Clàusula de subrogació del personal

### **CAPÍTOL II : Cessaments**

- Art. 23.- Cessament voluntari
- Art. 24.- Preavis del treballador o la treballadora
- Art. 25.- Finiment
- Art. 26.- Endarriment en el pagament del finiment

### **CAPÍTOL III : Acomiadaments**

Art. 27.- Comunicació de l'acomiadament i finalització del contracte

Art. 28.- Acomiadament improcedent

### **CAPÍTOL IV : Formació**

Art. 29.- Comissió Sectorial de Formació

Art. 30.- Principis generals

Art. 31.- Desenrotllament de la formació

Art. 32.- Permisos individuals de formació

Art. 33.- Cost de la formació

Art. 34.- Certificat d'assistència

Art. 35.- Criteris de selecció per a l'assistència a cursos

### **CAPÍTOL V : Seguretat i salut laboral**

Art. 36.- Seguretat i salut laboral

Art. 37.- Revisió mèdica

Art. 38.- Malalties professionals

Art. 39.- Canvi de lloc de treball per a embarassades

Art. 40.- Plans d'autoprotecció

Art. 41.- Formació en salut laboral

Art. 42.- Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral

## **TÍTOL IV : JORNADA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA**

### **CAPÍTOL I : Jornada**

Art. 43.- Jornada màxima

Art. 44.- Jornada del personal directiu

Art. 45.- Distribució horària

Art. 46.- Hores complementàries

Art. 47.- Reducció de jornada

Art. 48.- Descans setmanal

Art. 49.- Treball nocturn

### **CAPÍTOL II : Vacances**

Art. 50.- Vacances

Art. 51.- Fixació del calendari laboral

### **CAPÍTOL III : Estructura Retributiva**

Art. 52.- Salaris

Art. 53.- Treball de categoria superior

Art. 54.- Treball de categoria inferior

Art. 55.- Taules salarials

- Art. 56.- Clàusula de revisió salarial
- Art. 57.- Antiguitat
- Art. 58.- Premi a la permanència
- Art. 59.- Pagues extraordinàries
- Art. 60.- Complementos per l'exercici de càrrecs unipersonals
- Art. 61.- Complement de nocturnitat
- Art. 62.- Complement de festivitat
- Art. 63.- Complement personal
- Art. 64.- Complement per guàrdia localitzada
- Art. 65.- Complement per desplaçament a altres països o comunitats
- Art. 66.- Complement d'hores extraordinàries
- Art. 67.- Cobrament durant el període de I.T.
- Art. 68.- Coincidència de vacances i I.T.
- Art. 69.- Plus de transport
- Art. 70.- Despeses de comunicacions telefòniques

## **TÍTOL V : PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES**

### **CAPÍTOL I : Llicències**

- Art. 71.- Llicències retribuïdes
- Art. 72.- Llicències no retribuïdes
- Art. 73.- Pausas i reducció de jornada de lactància
- Art. 74.- Maternitat
- Art. 75.- Cura de menors o familiars que no puguin valer-se per si mateixos
- Art. 76.- Adopció i acolliment

### **CAPÍTOL II : Excedències**

- Art. 77.- Excedència voluntària
- Art. 78.- Excedència forçosa
- Art. 79.- Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals
- Art. 80.- Excedència especial per maternitat
- Art. 81.- Reincorporació per fi d'excedència
- Art. 82.- Incapacitat temporal i invalidesa permanent
- Art. 83.- Jubilacions

## **TÍTOL VI : MILLORES SOCIALS**

- Art. 84.- Roba de treball
- Art. 85.- Manutenció i allotjament
- Art. 86.- Segurs de responsabilitat civil i accidents

## **TÍTOL VII : DRETS SINDICALS**

- Art. 87.- Drets sindicals
- Art. 88.- Assemblees
- Art. 89.- Acumulació d'hores sindicals

## **TÍTOL VIII : RÈGIM DISCIPLINARI**

Art. 90.- Règim disciplinari

Art. 91.- Sancions

Art. 92.- Tramitació i prescripció

Art. 93.- Infraccions dels empresaris

### **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

### **DISPOSICIÓ ADICIONAL**

### **DISPOSICIÓ FINAL**

### **ANNEX I : CATEGORIES**

**CAPÍTOL I : Categories professionals**

**CAPÍTOL II : Categories funcionals**

### **ANNEX II : TAULES SALARIALS**

# TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

## CAPÍTOL I Àmbits

### **Art. 1.- Àmbit funcional**

Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en totes aquelles empreses, centres o entitats que prescindint de la naturalesa, del tipus o del caràcter de l'entitat propietària estiguen considerades especialitzades per la Generalitat Valenciana en l'àmbit de la família, la infància i la joventut; i queden subjectes a la Llei de la Infància de la Generalitat Valenciana de 24 de novembre de 1994 i Llei de Servies Socials de la Generalitat Valenciana de 25 de juny de 1997 o en el seu cas, lleis posteriors que regulen aquest sector.

De forma específica aquest Conveni s'aplicarà a:

- Centres de recepció
- Centres d'acollida
- Llars funcionals
- Pisos d'emancipació
- Centres de reforma
- Centres de dia
- Habitatges tutelats
- Programes de Medi Obert

Així com qualsevol altre centre, programa, servei o activitat realitzada per empreses, centres o entitats de Serveis Socials especialitzats en família, infància i joventut

### **Art. 2.- Àmbit territorial**

Aquest Conveni tindrà el seu àmbit d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Valenciana.

### **Art. 3.- Àmbit personal**

Queden compresos en l'àmbit del conveni tots els treballadors i les treballadores que presten serveis a les empreses, els centres o les entitats especificades a l'art. 1.

S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

- a) el personal docent i el personal d'administració i serveis que esgüeren realitzant les seues funcions dins d'aquesta empresa i que estigüeren adscrits al centre educatiu a l'entrada en vigor d'aquest Conveni. Aquest personal continuarà regint-se pel Conveni d'ensenyament corresponent.
- b) Voluntariat social
- c) Els membres de comunitats religioses que, en aquesta qualitat, presten els seus serveis a qui les esmentades comunitats ostenten la titularitat.
- d) el personal funcionari al servei de l'Administració de l'Estat, Autonòmica i Municipal.

### **Art. 4.- Vigència i durada**

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'1 de gener del 2004 i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2007.

Seràn objecte de negociació específica, al començament dels anys 2005, 2006 i 2007, les corresponents taules salarials tenint en compte la clàusula de revisió salarial.

### **Art. 5.- Denúncia i pròrroga**

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment.

Perquè la denúncia tinga efecte s'haurà de fer mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'haurà de registrar a la Conselleria d'Ocupació amb una antelació mínima de 30 dies abans del seu venciment .

En el cas de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament d'any en any.

### **Art. 6.- Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a efectes d'aplicació pràctica, seran considerades globalment.

### **Art. 7.- Dret supletori**

Per a allò no previst en aquest Conveni s'actuarà d'acord amb el que s'establix a l'Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, la resta de disposicions de caràcter general i les reglamentacions específiques d'aplicació als centres especialitzats en l'àmbit de la família, la infància i la joventut.

## **CAPÍTOL II Comissions**

### **Art. 8.-Comissió paritaria**

Es crea una Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

Ambdues parts, convenen sotmetre a la Comissió Paritària els problemes, les discrepàncies o els conflictes que puguen sorgir de l'aplicació del Conveni.

Davant situacions de desacord en la Comissió Paritària, les parts convenen sotmetre aquesta discrepància a l'òrgan contemplat a l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes (ASEC) de la Comunitat Valenciana, la resolució del qual serà vinculant per a ambdues parts.

### **Art. 9.- Composició**

La Comissió Paritària, única per a la Comunitat Valenciana, estarà integrada per 10 membres, 5 en representació dels empresaris, i altres 5 en representació de les centrals sindicals, independentment de la seua ratificació o no d'aquest Conveni Col·lectiu, tots aquells amb els respectius suplents.

### **Art. 10.- Funcionament**

La constitució de la Comissió es farà dins dels 15 dies naturals següents a la signatura d'aquest Conveni. En la primera reunió es procedirà al nomenament del president o presidenta i del secretari o secretària i, s'aprovarà, si fóra necessari, un reglament per al seu funcionament.

Els acords seran presos per vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de les organitzacions i, es requerirà per a adoptar acords, el vot favorable del 60% de cadascuna de les representacions.

Es reunirà de forma ordinària una vegada al trimestre, i amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les dues parts, amb indicació de l'ordre del dia, amb una antelació mínima de cinc dies des de la data de comunicació de la sol·licitud de reunió. Ambdues representacions, podran assistir a les reunions amb els assessors que estimen convenients.

L'organització que aporta el domicili de la Comissió Paritària serà la responsable de rebre els escrits que s'hi dirigisquen i donarà trasllat d'aquesta informació a la resta dels membres en el termini màxim de cinc dies hàbils des de la data de recepció.

Per poder adoptar acords hauran d'assistir a la reunió de la comissió més de la meitat dels components per cadascuna de les dues parts representants.

Les resolucions de la Comissió seran vinculants, i s'haurà d'alçar l'acta de les reunions i arxivar els assumptes tractats.

**Art. 11.- Seu**

S'assenyala com a domicili de la Comissió Paritària a Alacant-03005, c/ Calp s/n.

**Art. 12.- Mecanisme de participació dels treballadors i les treballadores**

Davant de qualsevol cas de suposat incompliment del Conveni, per demandar-ne una interpretació, o per sol·licitar-ne la mediació o arbitratge en cas de conflicte, les parts implicades podran dirigir-se a la Comissió Paritària perquè, en la primera reunió ordinària, emeta la resolució sobre el tema en qüestió. Les comunicacions han de dirigir-se a l'adreça esmentada anteriorment.

Les resolucions emeses per la Comissió Paritària tindran la mateixa força legal que té el conveni i entraran a formar-ne part integrant.

## **TÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL**

**Art. 13.-Definició**

L'organització del treball serà facultat de l'empresa, sense perjudici dels drets d'audiència, informació, negociació, etc. Reconeguts als treballadors i a les treballadores i als seus representants en aquest Conveni, l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa d'aplicació.

En tots els centres o entitats acollides a aquest Conveni es constituïran els òrgans col·legiats que estableix l'ordre de 14 de maig de 1991 de la Conselleria de Treball i Seguretat Social, per la qual s'aprova l'estatut aplicable als centres d'atenció a la infantesa i a la joventut. En aquells programes o serveis de l'àmbit del menor, realitzats per empreses acollides a aquest Conveni i que no reunisquen les característiques de centre a falta d'una normativa reglamentària específica de la Conselleria sobre òrgan de participació interna, se'ls aplicarà l'esmentat estatut, o la normativa que en el seu dia el substituïska.

## **TÍTOL III CONTRACTACIÓ I FORMACIÓ**

### **CAPÍTOL I Contractació**

**Art. 14.-De la contractació en general**

Tot contracte subscrit en l'àmbit d'aquest Conveni s'haurà de formalitzar per escrit i triplicat i, s'haurà de quedar un exemplar cada una de les parts, la tercera còpia per a l'organisme competent i amb lliurament al representant sindical, Comitè d'empresa o responsable de la secció sindical, si legalment n'estiguera constituïda la còpia bàsica. Per a les contraccions, subcontractacions, pròrrogues, finalització de contractes i les previsions de nova contractació, s'actuarà segons el que disposa la legislació respectiva vigent en cada moment.

**Art. 15.- Modalitats de contractació**

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni podran ser contractats segons qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

- a) Indefinit: el personal afectat per aquest Conveni es considerarà contractat per temps indefinit, sense més excepcions que les indicades als articles següents. El personal admés a l'empresa sense pactar cap modalitat especial quant a la durada del seu contracte es considerarà fix discontinu, sempre que la interrupció de l'activitat siga superior a dos mesos ininterromputs. Els treballadors i les treballadores que realitzen aquestes activitats hauran de ser cridats cada vegada que es torne a començar l'activitat i acumularan l'antiguitat total des del seu ingrés a l'empresa, el centre o l'entitat.
- b) Temporal: és personal eventual que es contracta per l'empresa, el centre o l'entitat per realitzar treball esporàdics i ocasionals de durada il·limitada i per raons transitòries i circumstancials. Podran celebrar-se contractes de durada determinada en els següents supòsits:

1.- Quan es contracte el treballador o la treballadora per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat a l'empresa, el centre o l'entitat i l'execució del qual, tot i ser il·limitada en el temps, siga en principi de durada incerta.

2.- Quan les circumstàncies del sector d'atenció a la família, la infància i la joventut, o l'acumulació de necessitats, així ho exigisquen, es podrà utilitzar aquest tipus de contractació, segons els requisits de la legislació vigent.

3.- Quan es tracte de substituir treballadors i treballadores amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que al contracte de treball s'especifiquen el nom del substituït i la causa de substitució. El cessament del personal interí tindrà lloc quan es reintegre la persona a qui se substituïa.

#### **Art. 16.- Dels contractes temporals**

Al personal no contractat com a fix, en cas d'accedir a aquesta condició, se li computaran els dies treballats com a vàlids per al període de prova i per a l'antiguitat a l'empresa, el centre o l'entitat.

En cap cas, els contractats temporals a partir de la publicació d'aquest Conveni, no podran sobrepassar el 33% del personal contractat per l'empresa, el centre o l'entitat. Aquesta limitació no serà d'aplicació a les empreses, els centres o les entitats que duguen a terme programes nous o amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa, el centre o l'entitat, pel que fa als treballadors i les treballadores contractats per a la seua realització .

Als centres regulats per concert plurianual, amb la Conselleria de Benestar Social, la ràtio de temporalitat es reduirà del 33% al 25% a partir del segon any de vigència de l'esmentat concert.

#### **Art. 17.- Conversió en contracte indefinit**

Tots els treballadors i les treballadores passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinat al contracte continuen desenvolupant les seues activitats sense que haja existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Les empreses, els centres o les entitats podran celebrar contractes de foment a la contractació indefinida en els supòsits i amb els requisits que preveu la Disposició Addicional Primera de la Llei 5/2001 (BOE 3 de març de 2001)

#### **Art. 18.- Contracte de rellevament**

Les empreses podran celebrar contractes de treball a temps parcial amb els seus treballadors i les seues treballadores que reunisquen les condicions generals exigides per tenir

dret a la pensió contributiva de jubilació, excepte l'edat, que haurà de ser com a mínim de 60 anys.

El contracte de rellevament es formalitzarà reduint la jornada de treball totalment o a temps parcial. Aquest contracte i la seua retribució seran compatibles amb percebre la pensió que la Seguretat Social reconega al treballadors o a la treballadora.

Per poder celebrar aquest contracte, l'empresa contractarà mitjançant el contracte de rellevament, simultàniament a altre treballador o treballadora en situació de desocupació, com a mínim, per la jornada que ha reduït el treballador o la treballadora rellevat/ada.

En el cas que el treballador o la treballadora rellevat/ada no reduïska la seua jornada fins al límit màxim del que es preveu, podrà a l'inici d'anys naturals successius reduir-la progressivament fins a l'esmentat límit. L'empresa ampliarà simultàniament la jornada al treballador o a la treballadora contractat de rellevament.

Com a criteri general, una vegada extingit el contracte de rellevament, el treballador o la treballadora que havia estat contractat passarà a condició de fix, sempre que el lloc de treball es mantinga a l'empresa.

En el supòsit que l'empresa, el centre o l'entitat haja formulat per escrit conveni o acord amb entitat religiosa per a la prestació de treball per un nombre determinat de membres de l'esmentada entitat i el treballador o la treballadora el contracte del qual/de la qual s'extingisca siga un d'ells, a la seua finalització, es produirà l'extinció de la relació laboral del contracte de rellevament, sempre que s'acredite la contractació d'altra persona de l'esmentada entitat religiosa.

#### **Art. 19.- Període de prova**

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmés al període de prova que per a la seua categoria professional s'establix a continuació:

- a) Personal dels grups A;B i C: tres mesos
- b) Personal del grup D: un mes
- c) Personal de grup E: quinze dies

Per als contractats/ades temporals, el període de prova serà de dos mesos per als grups A, B i C.

Durant el període de prova, tant la persona contractada com la titularitat de l'empresa, el centre o l'entitat podran resoldre lliurement el contracte de treball sense termini de preavís i sense dret a indemnització.

Acabat el període de prova el treballador o la treballadora passarà a formar part de la plantilla de l'empresa, el centre o l'entitat i es computaran, a tots els efectes, aquest període.

Quan el personal temporal passe a ser fix, no necessitarà període de prova, sempre que la durada del contracte temporal fóra superior al període de prova previst per a la seua categoria professional.

#### **Art. 20.- Reserva de places per a persones amb discapacitat.**

L'empresa, el centre o l'entitat reservarà, en les contractacions que es realitzen a partir de la publicació d'aquest Conveni, el 4% de llocs de treball a persones amb discapacitat.

L'empresa, el centre o l'entitat, amb un informe previ de l'equip tècnic, determinarà, quins són els llocs de treball reservats amb aquesta finalitat, tenint en compte les característiques dels graus de discapacitat, així com les adaptacions necessàries del lloc.

#### **Art. 21.- Vacants i llocs de nova creació**

Per a tota la contractació que es realitze a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, es farà una primera fase de promoció interna en la qual s'oferirà, de primer antuvi, la plaça al personal de l'empresa, el centre o l'entitat i als excedents voluntaris. Si la direcció de

l'empresa, el centre o l'entitat estimara que els/les sol·licitants no acomplixen els requisits necessaris per ocupar el lloc de treball, aquest es farà públic.

L'empresa, el centre o l'entitat comunicarà als treballadors i a les treballadores el barem i el sistema de selecció. Aquest sistema i aquest barem han de ser acordats per la direcció. En la seua elaboració s'assessorarà amb l'informe tècnic elaborat per una comissió mixta, composta per representants de l'empresa i dels treballadors i de les treballadores per parts iguals, i ha de ser escoltat el Consell del Centre, en tots els termes replegats a l'article 13 d'aquest Conveni. En qualsevol cas, el sistema de selecció i la baremació corresponent, inclourà, almenys, el criteri de no discriminació per raça, gènere, opció sexual o creença religiosa, així com de titulació necessària per a la categoria professional a cobrir, mèrits tècnics i professionals, capacitat i experiència acord al treball a desenvolupar i tots els altres que es consideren pertinents per a la cobertura del lloc de treball.

### **Art. 22.- Clàusula de subrogació del personal**

Aquest sistema i aquest barem han de ser acordats per la direcció. En la seua elaboració s'assessorarà amb l'informe tècnic elaborat per una comissió mixta, composta per representants de l'empresa i dels treballadors i de les treballadores per parts iguals, i ha de ser escoltat el Consell del Centre, en tots els termes replegats a l'article 13 d'aquest Conveni. En qualsevol cas, el sistema de selecció i la baremació corresponent, inclourà, almenys, el criteri de no discriminació per raça, gènere, opció sexual o creença religiosa, així com de titulació necessària per a la categoria professional a cobrir, mèrits tècnics i professionals, capacitat i experiència acord al treball a desenvolupar i tots els altres que es consideren pertinents per a la cobertura del lloc de treball.

L'entitat sortint ha de facilitar a l'entitat entrant i als representants dels treballadors i de les treballadores els següents documents:

a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de Seguretat Social  
b) Fotocòpia de l'últim rebut de salari dels treballadors i treballadores afectats/ades  
c) Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social  
d) Relació del personal especificant: nom i cognoms, nombre d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, categoria professional, jornada, horari, modalitat de contractació i període de gaudiment de les vacances. Si el treballador o la treballadora és representant legal dels treballadors, s'ha d'especificar el període de seu mandat.

i) Fotocòpia dels contractes dels treballadors i de les treballadores afectats/ades per la subrogació.

f) Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador afectat, en el qual es faça constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la seua liquidació de parts proporcionals, sense quedar pendent cap quantitat. Aquest document ha d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data d'inici del servei de la nova titular.

La liquidació de les parts proporcionals de les pagues extraordinàries, vacances, etc. que corresponguen als treballadors i a les treballadores les ha de realitzar l'empresa sortint.

## **CAPÍTOL II Cessaments**

### **Art. 23.-Cesament voluntari**

El treballador o la treballadora que desitge cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, el centre o l'entitat estarà obligat a posar-lo en coneixement del titular d'aquesta per escrit, i també haurà d'acomplir els següents terminis de preavís:

Tot el personal: quinze dies.

#### **Art. 24.- Preavís del treballador o de la treballadora**

L'incompliment del treballador o de la treballadora de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació donarà dret a l'empresa, centre o entitat a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat i sempre amb preavis al titular d'aquesta dins dels set dies següents a la publicació de les llistes definitives d'aprovats. Aquests terminis no seran necessaris en el cas d'accés al lloc d'interí.

#### **Art. 25.- Finiment**

L'empresa, el centre o l'entitat estarà obligat, quinze dies després de ser preavisat, a lliurar una proposta de finiment perquè siga estudiada pel treballador o la treballadora i pels representants sindicals, llevat d'opinió en contra del treballador o la treballadora.

Quan la finalització d'un contracte temporal coincidisca amb el període de negociació del conveni, en el finiment es farà constar que queda per liquidar el percentatge de pujada salarial que li corresponga.

#### **Art. 26.- Retard en el pagament del finiment**

Si l'empresa, el centre o l'entitat rep el preavis en temps i forma, estarà obligada a abonar a l'interessat la liquidació corresponent en acabar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació ocasionarà el dret del treballador o la treballadora a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del nombre de dies del preavis; excepte en el cas d'accés al lloc de funcionariat interí. En l'esmentat supòsit l'empresa tindrà un termini de quinze dies per a l'abonament de la liquidació en el moment de la comunicació per part del treballador o de la treballadora. Una vegada transcorregut l'esmentat període l'empresa estarà obligada al que apareix ressenyat al primer paràgraf d'aquest article.

### **CAPÍTOL III Acomiadaments**

#### **Art. 27.-Comunicació de l'acomiadament i finalització del contracte**

L'empresa, el centre o l'entitat obligada a comunicar tota finalització del contracte a l'interessat o a la interessada i als representants legals dels treballadors i de les treballadores, amb una antelació mínima de quinze dies en els contractes de durada igual o superior a un any i de huit dies en aquells d'inferior durada.

Així mateix, les empreses, els centres o les entitats comunicaran als/ a les interessats/ades o als representants legals dels treballadors i de les treballadores la resta d'extincions de contracte i les causes que les motiven, en un termini de quinze dies excepte que, a criteri de la direcció, no siga procedent el manteniment del treballador o de la treballadora al seu lloc de treball durant el període de temps anteriorment indicat. En ambdós casos, els representants legals dels treballadors i les treballadores podran emetre informe al respecte.

#### **Art. 28.- Acomiadament improcedent**

Quan l'acomiadament d'alguna persona siga declarat improcedent per l'autoritat competent, l'empresa, el centre o l'entitat estarà obligada a la seua readmissió o indemnització.

### **CAPÍTOL IV Formació**

#### **Art. 29.-Comissió Sectorial de Formació**

En el marc d'aquest conveni es constituirà, en el termini màxim de 3 mesos, a partir de la seua entrada en vigència, la Comissió Paritària Sectorial de Formació, que estarà composta al

50% per les parts negociadores del Conveni; igualment es comunicarà la seua constitució a les comissions de la Fundació Tripartita per a la Formació Contínua, tant en l'àmbit de la Comunitat Valenciana com en l'estatal.

### **Art. 30.- Principis generals**

Segons es que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors i per facilitar la seua formació i promoció professional, els treballadors i les treballadores afectats per aquest conveni, tindran dret a ver facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment, i a la realització de cursos de perfeccionament professional organitzats per la mateixa empresa o altres organismes, sempre que aquesta formació tinga relació directa amb l'àmbit d'actuació que recull aquest conveni.

L'empresa i la representació dels treballadors i de les treballadores reconeixen com a dret derivat de la relació laboral, el de la formació i la promoció en el treball, a banda de les necessitats d'organització i de bon funcionament de l'empresa.

La formació i la capacitació del treballador o de la treballadora que preste els seus serveis a l'empresa, el centre o l'entitat i d'acord amb les seues necessitats, està oberta, sense discriminació de cap tipus i amb les úniques limitacions que puguen provenir de la capacitat i dels coneixements prevists que hauran de ser acreditats individualment.

La formació és un factor bàsic per incrementar la motivació i la integració dels treballadors i de les treballadores i crear un mecanisme eficaç i indispensable per articular la promoció. En conseqüència, la formació haurà de passar a un primer pla en la preocupació de l'empresa, per la qual cosa aquesta es compromet a vincular la formació als distints processos de la carrera dels treballadors i de les treballadores i a la promoció.

Objectius de la formació:

La formació professional a l'empresa, centre o entitat s'orientarà devers els següents objectius:

- a.- Adaptació al lloc de treball i a les seues modificacions
- b.- Actualització i posada al dia dels coneixements professional exigibles en la categoria i el lloc de treball
- c.- Especialització en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del mateix treball
- d.- Facilitar i promoure l'adquisició pels treballadors o les treballadores de títols acadèmics i professionals, relacionats amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni; així com l'ampliació dels coneixements dels treballadors i de les treballadores que els permeten prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements d'altres lloc de treball. Tot açò relacionat amb l'àmbit d'actuació d'aquest conveni.
- e.- Conèixer les condicions laborals del seu lloc de treball en el tema d'evitar riscos laborals
- f.- Qualsevol altre objectiu que beneficie professionalment, tant el mateix treballador o treballadora, com la dinàmica de l'empresa o l'atenció efectiva dels menors atesos.

### **Art. 31.- Desenvolupament de la formació**

1.- La Comissió Sectorial de Formació establirà un procés participatiu per al desenvolupament de la formació, i establirà un calendari d'actuacions:

1.1.-Es facilitarà un qüestionari d'estudi sobre les necessitats formatives a emplenar per les empreses i entitats, i resultarà un mapa de valoració dels distints àmbits formatius que planifique un pla de formació.

1.2.-Elaboració d'un pla de formació que continga objectius formatius i itineraris formatius.

1.3.-Petició a la Comissió General de Formació Contínua d'aquells cursos que s'entenga hagen de ser finançats per ella.

1.4 Elaboració del calendari anual de cursos a realitzar per les empreses directament o a través d'una entitat organitzadora, sobre el pla de formació.

2.- La formació s'impartirà preferentment durant l'horari laboral. En el cas d'aquells cursos que es programen fora de la jornada laboral del treballador o de la treballadora, 2/3 del temps ocupat en la formació serà considerada com a jornada efectiva de treball.

3.- D'acord amb el que estabix l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i per facilitar la formació i la promoció professional en el treball, els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, tindran dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència de cursos de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball.

#### **Art. 32.- Permisos individuals de formació**

Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, podran sol·licitar permisos individuals de formació en els termes acordats al III Acord Nacional de Formació Contínua.

Les empreses posaran tots els mitjans perquè els treballadors i les treballadores que els sol·liciten puguin accedir a aquesta modalitat.

Les accions formatives, aprovades per la Comissió Sectorial de Formació, per a les quals pot sol·licitar-se permisos de formació hauran de:

- a) no estar inclosos en les accions finançades en el pla de formació de l'empresa o agrupat
- b) estar dirigides al desenvolupament o a l'adaptació de les qualitats tècnicoprofessionals del treballador o de la treballadora i/o a la seua formació personal
- c) estar reconegudes per una titulació oficial
- d) queden excloses del permís de formació les accions formatives que no es corresponguen amb la formació presencial. No obstant això, s'admetrà la part dels cursos realitzats mitjançant la modalitat a distància.

La durada del permís no sobrepassarà les 200 hores a l'any.

#### **Art. 33.- Cost de la formació**

Per dur a terme els plans de formació elaborats per la Comissió Sectorial de Formació del Conveni, que es desenvolupen segons el III Acord Nacional de Formació, les empreses, els centre i les entitats afectades per aquest Conveni Col·lectiu hauran d'adherir-se al pla de formació que s'organitza, es sol·licite i es cogestione en el marc d'aquests acords.

#### **Art. 34.- Certificat d'assistència**

Els certificats d'assistència i d'aprofitament, així com les valoracions i les qualificacions obtingudes als esmentats cursos. Es farà constar en l'expedient dels treballadors i de les treballadores que assistisquen i tindran rellevància per a la seua promoció professional.

#### **Art. 35.- Criteris de selecció per a l'assistència a cursos**

Tindran preferència per a l'assistència a cursos els treballadors i les treballadores que hagen participat en menys ocasions i aquells treballadors i treballadores que estiguen desenvolupant llocs de treball relacionats directament amb la matèria objecte del curs o les desenvolupen en un futur pròxim, segons la decisió organitzativa de l'empresa, el centre o l'entitat. Així com, els treballadors i les treballadores temporals i no qualificats.

## **CAPÍTOL V**

### **Seguretat i salut laboral**

### **Art. 36.- Seguretat i salut laboral**

Els centres i el personal afectat per aquest conveni compliran les disposicions sobre Seguretat i Salut Laboral contingudes en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscs Laborals.

### **Art. 37.- Revisió mèdica**

L'empresa, el centre o l'entitat garantirà als treballadors i a les treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzen i amb protocols establerts per les Mútues i aquelles proves específiques que el departament de Servei de Prevenció i la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral establisca per a cadascuna de les categories professionals.

Aquesta vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador o la treballadora done el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, amb l'informe previ de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, els supòsits en què la realització dels reconeixement siga imprescindible per avaluar l'estat de salut del treballador o de la treballadora o per verificar si l'estat de salut d'aquests pot constituir un perill per a sí mateixos, per a la resta de treballadors i treballadores o per a altres persones relacionades amb l'empresa. Per açò, en aquests casos els treballadors i les treballadores tindran el dret i l'obligació de sotmetre's a revisions mèdiques, tant prèvies a l'ingrés al lloc de treball com periòdiques.

En tot cas, s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causen les menors molèsties als treballadors i a les treballadores i que siguen proporcionals al risc. Es duran a terme respectant el dret a la intimitat, a la dignitat de la persona i a la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries. Els resultats de la vigilància de la salut seran comunicats als treballadors i a les treballadores afectats/des sense poder ser usats amb finalitats discriminatòries ni per a perjudicar el treballador o la treballadora.

### **Art. 38.- Malalties professionals**

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral, en el termini de sis mesos des de la publicació d'aquest Conveni, gestionarà davant de l'autoritat competent la creació d'un servei especialitzat en malalties professionals (foniatria, problemes nerviosos...), així com la catalogació i l'atenció.

Es proposaran a la Seguretat Social com a malalties professional les següents:

- malalties derivades de l'estrés emocional
- malalties neurològiques cròniques
- patologies otorrinolaringològiques
- malalties infectocontagioses cròniques
- al·lèrgies cròniques
- desviacions i malalties de columna

### **Art. 39.- Canvi de lloc de treball per a embarassades**

Quan en el desenvolupament del treball habitual existisca risc o perillositat per a la dona embarassada o per al fetus, segons l'informe emès pel Servei Valencià de Salut, o bé, puga influir negativament en el període de lactància, tant en el cas de mare biològica com adoptiva o d'acollida en qualsevol de les modalitats que la legislació establix, l'empresa, el centre o l'entitat a proposta del delegat o la delegada de prevenció o, si no n'hi ha, de la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut- es procedirà a facilitar el canvi a altre lloc de treball dins de la seua categoria professional i torn habitual, a excepció de nocturnitat que en cap cas es podrà aplicar quan es presenten alguna d'aquestes circumstàncies, llevat que existisca un desig manifest per part de la treballadora.

En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins de la mateixa categoria professional, l'empresa, el centre o l'entitat assegurarà els beneficis i els drets econòmics o d'altre tipus inherents al lloc de treball anterior i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpore.

#### **Art. 40.- Plans d'autoprotecció**

Tots els centres de treball han de comptar amb un Pla d'Emergència actualitzat que incloga el Pla d'Evacuació, d'acord amb el RD 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut al treball.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà al marge del R.D. sobre senyalització anteriorment esmentat, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 (BOE-17 de novembre) sobre exercicis pràctics d'evacuació d'emergència a Centres de E.G.B., Batxillerat i F.P., com la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil. Aquest Pla d'Emergència i Evacuació serà consultat entre els treballadors i les treballadores i es permetrà que hi participen. Així mateix, segons estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seua eficàcia, com quan es canvien o s'alteren algun lloc o llocs de treball.

L'empresari haurà de consultar als treballadors i a les treballadores, prèviament, la contractació dels Serveis de Prevenció.

Així mateix, l'empresa, el centre o l'entitat informarà als representants dels treballadors i de les treballadores i també a aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat mitjançant l'Evaluació de Riscs i que puguin influir negativament en el desenvolupament de l'art. 26 de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals.

S'estableix el termini de tres mesos, a partir de la signatura del Conveni, per desenvolupar el Pla d'Evaluació de Riscs.

#### **Art. 41.- Formació en Salut Laboral**

Dins dels plans formatius que les empreses, els centres o les entitats han de desenrotllar anualment i segons l'art. 19 de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals s'impartirà a cadascun dels treballadors i de les treballadores una formació teòrica i pràctica de 15 hores mínimes. Aquesta formació, com estableix l'art. 19 de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals, haurà d'impartir-se sempre que siga possible dins de la jornada de treball, o si no n'hi ha, en altres hores, però amb el descompte en aquella del temps invertit en aquesta. La formació, la podrà impartir l'empresa a través de mitjans propis o concertant-la amb serveis aliens; a més, el cost no recaurà en cap cas sobre els treballadors i les treballadores.

El disseny, la durada i els continguts de l'esmentada formació es duran a terme la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut. La formació es facilitarà, tant en el moment de su contractació, com quan es produïsquen canvis en les funcions o s'introduïsquen noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació haurà de estar centrada específicament en el seu lloc de treball i s'haurà d'adaptar a l'evolució de riscos.

#### **Art. 42.- Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral**

En el marc d'aquest Conveni es constituirà la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral com a òrgan de participació, elaboració, execució i supervisió en la matèria, en el termini dels tres mesos següents a la signatura del Conveni i tindrà una composició de 5 membres per cadascuna de les parts negociadores del Conveni.

Aquesta comissió paritària tindrà com a objectiu elaborar, coordinar i supervisar el compliment efectiu de la Llei de Prevenció de Riscs Laborals i dels articles 35, 36, 37, 38, 39 i 40 d'aquest Conveni. Així com, la realització d'estudis basats en els parts de baixa, l'absentisme laboral, els accidents de treball... per recomanar a les empreses afectades per aquest conveni els

mitjans necessaris per evitar aquestes situacions i millorar la salut laboral dels treballadors i de les treballadores.

Concretament i en aquest context, es realitzaran els estudis i s'elaboraran les conseqüents propostes tendents a pal·liar i a disminuir les conseqüències del "burnout" professional en aquells llocs de treball que estiguen més exposats als seus efectes. Aquestes propostes consideraran, almenys, les següents opcions:

- un període de descans (opcional per al treballador/a), per al qual s'haurà de concretar la seua durada màxima, que en qualsevol cas no serà inferior a 5 mesos; el període de temps de permanència prèvia en el lloc de treball, que serà de 12 anys i el percentatge de retribució que es reduïx.
- Proposar les mesures oportunes perquè els treballadors i les treballadores de més de 55 anys puguen dedicar almenys el 50% de la seua jornada a altre tipus de tasques considerades de menor risc de "burnout", sense que això afecte a la seua retribució, i de comú acord entre ambdues parts.

La comissió es reunirà amb caràcter ordinari cada trimestre i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licite la majoria d'una de les parts. En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de cinc dies, amb indicació de l'ordre del dia i data de la reunió, i s'haurà d'adjuntar la documentació necessària. Només en cas d'urgència reconeguda per ambdues parts el termini podrà ser inferior. Quan la Comissió es reunisca amb caràcter extraordinari el termini de convocatòria no podrà excedir dels vuit dies naturals des de la data de la seua sol·licitud.

La Comissió Sectorial de Seguretat i Salut fixa el seu domicili a Alacant-3005, c/Calp s/n.

## **TÍTOL IV**

### **Jornada i estructura retributiva**

#### **CAPÍTOL I**

##### **Jornada**

#### **Art. 43.- Jornada màxima**

La durada màxima de la jornada ordinària per a les diferents categories professionals és de 36 hores i 15 minuts i un còmput anual de 1.522 hores i 30 minuts.

L'1 de gener de 2005 s'establirà una jornada setmanal de 35 hores setmanals i un còmput anual de 1.476 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual serà l'establert per als anys de vigència del conveni.

Si s'aplicara la jornada de 35 hores setmanals al personal al servei de la Generalitat Valenciana, amb anterioritat a aquesta data, tot el personal afectat per aquest Conveni passarà, d'ofici i de forma automàtica, a realitzar-la.

#### **Art. 44.- Jornada del personal directiu**

Tot el personal que tinga assignada la categoria funcional de director/a, sotsdirector/a, director/a de sector o director/a de programa, i durant el temps que dure la seua dedicació al càrrec, realitzarà una jornada setmanal de 38 hores i 45 minuts i un còmput anual de 1.615 hores i 30 minuts.

L'1 de gener de 2005 s'establirà una jornada setmanal de 37 hores i 30 minuts i un còmput anual de 1.569 hores. Aquesta jornada setmanal i còmput anual ha de ser establerta per als anys de vigència d'aquest conveni.

#### **Art. 45.- Distribució horària**

Per al personal classificat com a educador, dins de la distribució horària setmanal existirà una diferenciació entre hores d'atenció directa i hores complementàries que seran fixades segons les necessitats de cada servei, i s'establiran de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores. El nombre d'hores complementàries no podrà ser inferior a 5 hores setmanals. Per a aquells educadors/es la tasca dels quals es desenvolupa, explícitament i habitual, en horari nocturn, de caps de setmana o períodes de vacances, el nombre d'hores no podrà ser inferior a 3 hores setmanals.

#### **Art. 46.- Hores complementàries**

Es consideren hores complementàries aquelles que es dediquen a la preparació, al seguiment, a l'avaluació, la redacció d'informes, les reunions tutorial, la compra de materials i vestuari i, qualsevol altra necessària per al bon desenvolupament de la funció educativa.

#### **Art. 47.- Reducció de jornada**

Durant el període de temps comprès entre el 25 de juny i el 5 de setembre de cada any, tot el personal tindrà una jornada efectiva de 30 hores setmanals.

La jornada podrà realitzar-se de forma continuada o partida, segons les necessitats del servei valorades per l'empresari i una vegada informat el personal; a més, s'inclourà en la planificació organitzativa de l'empresa, el centre o l'entitat.

#### **Art. 48.- Descans setmanal**

Tot el personal tindrà dret a un descans setmanal continuat de 48 hores, preferentment, en dissabte i diumenge.

No obstant això, i en atenció a les característiques del lloc de treball, si fóra necessari l'atenció del servei en aquests dies, es compensarà amb altres dies de la setmana computant-se en termes trimestrals o en terminis majors, si ho acorden d'aquesta manera, de mutu acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors i de les treballadores.

#### **Art. 49.- Treball nocturn**

Quan es realitzi la jornada entre les 11 de la nit i les 8 del matí, aquesta jornada es compensarà amb un dia lliure per nit treballada, amb l'acord previ entre l'empresa i el/la treballador/a; o bé, donarà dret a percebre el plus específic que es contempla a l'article 59. En ambdós casos, referit als treballadors i a les treballadores i en les condicions que s'esmenten en l'esmentat article.

## **CAPÍTOL II**

### **Vacances**

#### **Art. 50.- Vacances**

Tot el personal afectat per aquest Conveni gaudirà d'unes vacances retribuïdes anuals d'un mes, preferentment pel juliol o agost.

Preferentment, en els períodes no lectius de Setmana Santa i Nadal, tot el personal podrà gaudir de deu dies laborables de vacances retribuïdes distribuïts entre ambdós períodes.

En ambdós casos, per a la fixació del calendari laboral de cada treballador o treballadora es tindrà present la necessària cobertura dels serveis de l'empresa, el centre o l'entitat.

A efectes de còmput, càlcul i fixació dels dies de vacances establerts en el present article es realitzarà des de l'1 de setembre al 31 d'agost, o si escau, en les dates que de mutu acord estableixen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

### **Art. 51.- Fixació del calendari laboral**

L'empresa, el centre o l'entitat de comú acord amb els representants sindicals establirà un calendari laboral intern en què es contemple el període de vacances, els festius, els descans setmanals, els permisos especials i la recuperació dels festius treballats, respectant el còmput anual per als serveis corresponents i tenint en compte l'adequada atenció als serveis que hagen de funcionar. En cas de no acord ho decidirà l'empresa, el centre o l'entitat.

Per a l'execució del que s'assenyala al paràgraf anterior es tindrà present la legislació vigent.

La fixació del calendari laboral s'establirà en el període comprés entre l'1 de setembre i el 15 de novembre, o si escau, en la data que de mutu acord estableixen l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores.

## **CAPÍTOL III Estructura retributiva**

### **Art. 52.- Salaris**

Els salaris del personal comprés en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estaran constituïts per:

- a) Salari base
- b) Antiguitat
- c) Complement per exercici de càrrec unipersonals
- d) Complementes específics
- e) Pagues extraordinàries

S'entén com a salari mensual la suma dels apartats a) salari base i d) complementes específics. A aquesta quantitat se li sumarà l'apartat b) antiguitat, quan n'hi haguera i l'apartat c) complement per exercici de càrregues unipersonals, quan el treballador o la treballadora ho desenvolupe, així com la resta dels complementes salarials que es troben regulats en el vigent conveni.

El pagament del salari s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent. Serà abonat en metàl·lic, xec o taló bancari, transferència o altra modalitat, amb el previ acord amb els treballadors i les treballadores.

### **Art. 53.- Treball de categoria superior**

Quan s'encomane al personal, sempre amb causa justificada, una funció superior a la corresponents a la seua categoria professional, percebrà la retribució corresponent al treball efectivament realitzat, mentre romanga en aquesta situació.

Si el període de temps de l'esmentada situació és superior a quatre mesos durant un any, el/a interessat tindrà dret a estar classificat en la nova categoria professional que desenvolupe, sempre que posseïska la titulació requerida o l'habilitació expedida per l'Organisme corresponent, excepte que es tracte de substitució de personal amb dret a reserva de lloc de treball. No serà aplicable aquest paràgraf als llocs de treball que, d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu tinguen aparellat el cobrament de complement per exercici de càrrec unipersonal.

### **Art. 54.- Treball de categoria inferior**

Si per necessitats imprevisibles de l'empresa, el centre o l'entitat, aquesta precisara destinar algú a tasques corresponents a una categoria inferior a la seua, només ho podrà fer pel temps imprescindible; a més, li haurà de mantenir la retribució i la resta de drets corresponents a la seua categoria professional. Aquesta situació es plasmarà per escrit en un acord i, es precisarà, sempre que siga possible, la temporalitat de la situació, fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors i de les treballadores.

### **Art. 55.- Taules salarials**

Les taules salarials que figuren a l'Annex II d'aquest Conveni corresponen a la jornada que, per a les diferents categories, es pacta als articles corresponents. Aquestes taules salarials recullen un increment del 2,7% respecte de les taules salarials de l'any 2003.

### **Art. 56.- Clàusula de revisió salarial**

1. Per a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades per aquest Conveni s'aplica la clàusula de revisió salarial entre l'increment pactat per a la confecció de les taules salarials de 2004 i l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el 31 de desembre del 2004, almenys des de l'1 de maig del 2004. Si la Conselleria de Benestar Social fera efectiu aquest IPC real en els Concerts Plurianuals signats amb les entitats acreditades, s'aplicarà la clàusula de revisió salarial des de l'1 de gener de 2004 a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades.

2. En cas que l'IPC real publicat per l'Institut Nacional d'Estadística el 31 de desembre del 2005 supere l'IPC previst el 31 de desembre del 2004, i que haurà servit com base per a la confecció de les taules salarials de 2005, s'ha d'efectuar una revisió salarial. Aquesta diferència s'ha d'abonar, almenys des del 1 de maig del 2005, i en una sola paga, servint per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial del pròxim any.

3. Les diferències que l'empresa dega als seus treballadors i les seues treballadores com a conseqüència de l'entrada en vigor del Conveni han de quedar totalment saldades en un termini màxim de tres mesos comptant des del dia de la publicació al DOGV.

### **Art. 57.- Antiguitat**

Per cada trienni vençut, tot el personal depenent d'aquest Conveni tindrà dret a percebre la quantitat que es reflectisca a l'Annex II. L'import de cada trienni es farà efectiu en la primera nòmina del mes del seu venciment.

La data de còmput d'antiguitat serà la d'ingrés al centre, independentment del tipus de contracte subscrit amb el treballador o la treballadora.

### **Art. 58.- Premi a la permanència**

A l'entrada en vigor del Conveni, tot personal que haja complert 12 anys o més anys de permanència a l'empresa, el centre o l'entitat, tindrà dret a percebre la quantitat equivalent al 40% de la retribució bruta mensual corresponent a la seua categoria segons les taules salarials que figuren a l'Annex II. Aquest premi es percebrà cada vegada que el treballador o la treballadora complisca un múltiple de 12 anys de permanència a l'empresa, el centre o l'entitat.

Aquells treballadors i treballadores que tingueren dret a l'aplicació de l'art. 61 i a la Disposició Transitòria Tercera establerta al IV Conveni Col·lectiu d'Empreses d'Ensenyament Privat sostingudes totalment o parcial amb fons públics percebran l'esmentat pagament abans del 31 de desembre del 2003. L'esmentat paràgraf perdrà vigència l'1 de gener de 2004.

Aquells treballadors i treballadores que cobren el premi d'antiguitat referit al paràgraf anterior i, únicament i exclusiva a efectes del contingut d'aquest article, computaran la seua antiguitat a partir del dia següent del cobrament efectiu de l'esmentat premi.

### **Art. 59.- Pagaments extraordinaris**

Els treballadors i les treballadores compresos en l'àmbit d'aquest Conveni percebran com a complement periòdic de venciment superior a un mes l'import de sues gratificacions extraordinàries equivalents cada una d'aquestes a una mensualitat del salari base, complement específic i trienni. Es faran efectives abans de l'1 de juliol i del 23 de desembre.

Al personal que cesse o ingresse a l'empresa, el centre o l'entitat en el transcurs de l'any se li abonaran els complements del venciment superior al mes abans expressat, prorratejant-se el seu import en proporció al temps de servei.

De comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores, a l'empresa, al centre o a l'entitat, es podrà acordar el prorrateig de les dues gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats.

#### **Art. 60.- Complement per l'exercici de càrrecs unipersonals**

Els treballadors o les treballadores que exercisquen càrrecs de lliure nomenament i revocació per part de l'empresa, llevat dels casos on la normativa posterior o els acords interns marquen el contrari, com són: Director/a, Sotsdirector/a, Director/a de sector i Director/a de programa, durant el temps efectiu de l'exercici del càrrec, rebran el complement econòmic que indica l'Annex II, sense ser en cap cas consolidable per l'exercici del referit càrrec.

#### **Art. 61.- Complement de nocturnitat**

El treball desenvolupat en el període comprés entre les 11 de la nit i les 8 del matí tindrà la consideració de treball nocturn i s'incrementarà a efectes de retribució en 31,63 € per nit treballada, en el cas de realitzar substitucions; i en 22,14 € per nit treballada en el cas de realitzar torns rotatius. La iniciativa per proposar el treball nocturn correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador o a la treballadora.

#### **Art. 62.- Complement de festivitat**

En cas de realitzar substitucions, tot el personal que en el desenvolupament del seu lloc de treball realitzi la jornada laboral entre les 0 hores i les 24 hores de dies festius, diumenges o dies hàbils declarats pel titular com a no laborables, incrementarà la seua retribució en 31,63 € per dia. En cas de realitzar torns rotatius l'increment de la retribució serà de 22,14 €. En ambdós casos, pot ser compensat amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja per hora treballada.

#### **Art. 63.- Complement personal**

Serà d'aplicació a tot el personal d'atenció directa als centres de reeducació, ja siguen aquests per a l'aplicació de mesures de règim tancats, semiobert o terapèutic; i en aquells centres que es pacte entre els representants dels treballadors i de les treballadores i l'empresa. El complement a percebre serà de 31,63 € mensuals.

#### **Art. 64.- Complement per guàrdia localitzada**

El treballador o la treballadora que haguera d'estar localitzable fora de la seua jornada laboral percebrà una quantitat de 25,31 € per dia, amb un màxim de 4 guàrdies al mes. Aquest complement no serà d'aplicació a les categories funcionals.

#### **Art. 65.- Complement per desplaçament a altres països o comunitats**

S'aplicarà a tot el personal que realitze estances a altres països o a altres comunitats autònomes, excloent els campaments o qualsevol altra activitat educativa de tipus lúdic o esportiu. El complement queda establert en 158,16 € per una estada d'un mes o la quantitat proporcional corresponent al temps d'estada.

#### **Art. 66.- Complement d'hores extraordinàries**

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen, en cada cas, de la jornada establerta e aquest Conveni. La iniciativa per a proposar la realització d'hores extraordinàries correspon a l'empresari i la lliure acceptació al treballador o a la treballadora.

Les hores extraordinàries en cap cas podran ser retribuïdes amb un increment inferior a 2/3 sobre les ordinàries. En tot cas, amb l'acord previ entre l'empresa i els treballadors o les treballadores, les hores extres podran ser compensades amb dies de permís, com a mínim una hora i mitja de compensació per hora treballada.

#### **Art. 67.- Cobrament durant el període de I.T.**

Els treballadors i les treballadores en situació d'incapacitat transitòria i durant els primers 100 dies, rebran el complement necessari per completar el 100% de la seua retribució salarial total, des del primer dia; inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes per cada trienni d'antiguitat.

En situació d'IT produïda per accident laboral, la retribució és del 100% fins un màxim de 18 mesos des de la data de la baixa.

#### **Art. 68.- Coincidència de vacances i I.T.**

Si la incapacitat transitòria o el període de permís per maternitat coincideixen amb el període de vacances fixades en el calendari laboral intern (art. 50), aquestes s'han de gaudir el mes immediatament després de l'alta, o si escau, quan de mutu acord fixen l'empresa i el treballador o la treballadora.

#### **Art. 69.- Plus de transport**

El personal que en el desenvolupament del seu treball, i segons sol·licitud expressa de la direcció o la coordinació del seu centre, empresa o entitat, utilitze el seu vehicle, ha de percebre la quantitat de 0,24€/km, amb la prèvia justificació. Les quantitats a rebre s'acumularan per períodes mensuals, i s'ha de fer efectives al final de cada mes.

S'ha d'abonar les despeses d'utilització d'aparcament, de peatge d'autopista i les altres despeses derivades del desplaçament, prèviament i explícitament encomanats per l'empresa. És necessària la seua justificació per al cobrament.

#### **Art.70.- Despeses de comunicacions telefòniques**

Les comunicacions inherents al desenvolupament del treball, tant telefòniques, com telemàtiques, com postals, s'ha de realitzar amb i des dels mitjans propis de l'empresa, centre o entitat. Quan resulte imprescindible realitzar aquestes comunicacions per mitjans propis del treballador o de la treballadora, l'empresa, de mutu acord amb aquests pot acordar altres modalitats de compensació per a aquestes despeses.

## **TÍTOL V LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES**

### **CAPÍTOL I Llicències**

#### **Art. 71.-Llicències retribuïdes**

1.- Els treballadors i les treballadores amb avís i justificació previ, llevat cas d'urgència justificada, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies en cas de matrimoni o parelles de fet, d'acord amb la Llei 1/2001 de la Generalitat Valenciana.

b) Fins a tres dies laborables en els casos de naixement o d'adopció de fill o de malaltia greu, operació quirúrgica greu o mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, o parella de fet. En el supòsit que el treballador o la treballadora necessite fer un desplaçament, a l'efecte, superior a 100 km, el termini serà ampliat a cinc dies. Podran ampliar-se aquests dies descomptant-los de les vacances, amb la sol·licitud prèvia del treballador o de la treballadora i sempre que ho permeta l'adequada organització i bon funcionament del servei.

©) Cinc dies laborables per al cònjuge o parella de fet en cas de cesària.

d) Un dia laborable per trasllat del domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. A l'efecte del Conveni, es consideren deures inexcusables de caràcter públic i personal, entre d'altres els següents:

- expedició i renovació del document nacional d'identitat, carnet de conduir, passaport i certificats, registre d'organismes oficials, etc.
- citacions de jutjat, comissaries, governs civils o similars
- exercici de càrrec públic de representació. Quan el compliment del deure referit comporte la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador o a la treballadora afectat/ada a la situació d'excedència regulada a l'article 75 d'aquest Conveni
- el temps imprescindible per assistir a consulta mèdica, el treballador o la treballadora o els familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que siga en el sistema públic o en centres concertats amb aquest
- per atendre els danys produïts per catàstrofes, reconegudes oficialment mitjançant entitat funcionalment competent, en els béns immobles que constitueixen l'habitatge habitual del treballador o de la treballadora.

- f) El dia de la cerimònia de matrimoni de familiars fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat.
- g) Pel temps necessari per realitzar exàmens oficials, garantint sempre la possibilitat efectiva d'exercitar l'esmentat dret.
- h) Per realitzar funcions públiques sindicals o de representació de personal, en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

2.- Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècnics de preparació del part, sempre que s'avise prèviament a l'empresa, al centre o l'entitat i es justifique la necessitat de realitzar-los dins de la jornada de treball.

3.- Totes les llicències i els permisos de dies complets, comprendran el total de la jornada laboral siga la que siga aquesta.

4.- Quan es necessite llicència i/o permís de qualsevol tipus i s'estiga treballant en període nocturn, podrà el personal optar per la nit anterior o posterior.

5.- Els treballadors i les treballadores afectats per aquest Conveni, gaudiran de cinc dies lliures al llarg de l'any, que seran fixats de comú acord entre l'empresari i la representació dels treballadors i de les treballadores. Quan per motiu de la necessària cobertura del servei un treballador o treballadora no puguera gaudir-ne, li seran compensats pels corresponents dies alternatius, o bé, s'aplicarà el complement de festivitat a cada dia no gaudit.

D'acord amb l'art.8é de la Llei 1/2001 de 6 d'abril de la Generalitat Valenciana, els que conviuen en els termes expressats en l'esmentada llei mantindran els mateixos beneficis reconeguts a les parelles que s'hagen casat.

#### **Art. 72.- Llicències no retribuïdes**

1.- El temps imprescindible per a l'assistència al soterrar de familiars de tercer o quart grau de consanguinitat o afinitat, que es podrà ampliar per un màxim de tres dies quan el treballador o la treballadora s'haja de desplaçar més de 100 km.

2.- en cas d'abandonament, separació o divorci, el treballador o la treballadora tindrà dret a una llicència de fins a 15 dies naturals.

#### **Art. 73.- Pausas i reducció de jornada de lactància**

El treballador o la treballadora tindrà dret a una pausa d'una hora en el seu treball. En cas de part múltiple es gaudirà d'una hora per cada fill o filla. Aquesta pausa es podrà dividir en dues fraccions quan la destinen a la lactància del seu fill menor de nou mesos. Es podrà substituir la

pausa o interrupció de la jornada per una reducció de la jornada normal d'una hora que, a la seua opció, la podrà aplicar al principi o a l'acabament d'aquesta.

L'esmentada pausa o reducció serà retribuïda i en el cas de lactància artificial pot ser sol·licitada per qualsevol dels cònjuges, tanmateix, l'opció només podrà ser exercida per un d'aquests si els dos treballen a la mateixa empresa.

Qui faça ús d'aquest dret, podrà substituir-lo per l'ampliació de 60 hores més de llicència retribuïda, que ha de ser gaudida immediatament després del permís de maternitat, a més, s'ha d'informar per escrit a l'empresa, al centre o a l'entitat amb el suficient temps d'antelació.

#### **Art. 74.- Maternitat**

Les empreses, els centre i les entitats afectats per aquest Conveni s'atendran al que es regula a la Llei 39/1999 de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les persones treballadores.

Les treballadores, per infantament, tindran dret a 16 setmanes retribuïdes, 18 en cas de part múltiple, distribuïdes a opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguen immediatament posterior al part. En el cas que el pare i la mare treballen, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiu, la incorporació al treball de la mare comporte un risc per a la seua salut.

Les treballadores en situació de llicència a causa d'embaràs percebran el 100% de la seua retribució.

#### **Art. 75.- Cura de menors o familiars que no puguem valer-se per sí mateix**

El personal que per raons de guarda tinguen a la seua cura algun menor de sis anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupe activitat retributiva, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta. Tindrà el mateix dret qui precise encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no puga valer-se per sí mateix i, que no desenvolupe activitat retribuïda.

Aquest permís no podran gaudir-lo simultàniament dos treballador del centre pel mateix subjecte causant. La concreció horària de la reducció de jornada correspon al treballador o a la treballadora, qui haurà d'avisar l'empresari amb quinze dies d'antelació, la dat que es reincorporarà a la seua jornada ordinària.

#### **Art. 76.- Adopció i acolliment**

En els supòsits d'adopció i acolliment de menors fins a sis anys, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Aquest permís també es gaudirà en els supòsits d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys, quan es tracte de menor discapacitats o que per les seues circumstàncies i experiències personals o que, per vindre de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades per serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballen, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que poran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els supòsits d'adopció internacional, quan siga necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors i les treballadores en situació de llicència derivada d'adopció o d'acolliment percebran el 100% de la seua retribució.

## **CAPÍTOL II**

### **Excedències**

#### **Art. 77.- Excedència voluntària**

1.- Excedència per assumptes propis: fins a tres mesos a l'any, gaudits de forma consecutiva i sol·licitat, per escrit, amb una antelació de 15 dies, llevat els casos de necessitat urgent, en els quals s'ha de concedir.

2.- Excedència per atendre un familiar greument malalt, acreditat mèdicament dins del primer grau de consanguinitat o afinitat o parella de fet.

3.- Els treballadors i les treballadores podran sol·licitar una excedència voluntària per un període no inferior a un any, ni superior a cinc, amb reserva del lloc de treball.

En qualsevol dels tres casos l'excedència s'entendrà concedida sense dret a cap retribució i aquest període no computarà a l'efecte d'antiguitat. En el segon i tercer cas, se sol·licitarà, sempre per escrit, amb una antelació d'almenys trenta dies a la data del seu inici, a no ser per causes demostrables, d'urgent necessitat. S'haurà de rebre contestació escrita per part del centre en el termini de cinc dies. Durant la situació d'excedència la vacant quedarà coberta per un suplent. Aquest cessarà en la seua comesa, i donarà per acabada la seua relació laboral en el moment de la incorporació del titular.

El treballador o la treballadora acollit al primer i tercer supòsit d'aquest article haurà d'acreditar, almenys un any d'antiguitat a l'empresa, al centre o a l'entitat i no podrà optar a una nova fins que hagen transcorregut tres anys de treball efectiu, després d'estar esgotada l'anterior.

#### **Art. 78.- Excedència forçosa**

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat. Es concedirà per:

- a.- per designació o elecció per a un càrrec públic
- b.- per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i, per tot el temps que el treballador o la treballadora romanga en situació d'invalidesa provisional.
- c.- qualsevol altra que legalment s'establisca.

#### **Art. 79.- Excedència forçosa per a l'exercici de funcions sindicals**

El treballador o la treballadora que siga elegit per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, podrà sol·licitar una excedència forçosa especial per tot el temps que dure el seu nomenament, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball, una vegada s'acabe.

#### **Art. 80.- Excedència especial per maternitat**

El treballador o la treballadora, en nàixer cadascun dels fills o en el moment de l'adopció legal, tindran dret a una excedència especial que tindrà una durada màxima de fins a cinc anys, que podrà ser fins a de huit anys en cas de fills disminuïts psíquics, físics, sensorials o plurideficients i començarà:

- a.- En la treballadora, a partir que acabe el descans obligatori per maternitat o en el moment que s'efectue l'adopció.
- b.- En el treballador, a partir de la data de naixement, o en el moment que s'efectue l'adopció.

El naixement o l'adopció de nous fills generarà el dret a futures i successives excedències, que en tot cas, faran que s'acabe l'anterior.

L'excedència s'entén assimilada a excedència forçosa amb dret al reingrés automàtic una vegada haja transcorregut aquesta, no serà retribuïda, i només es computaran el primer any a l'efecte d'antiguitat, i serà la normativa indicada per al seu reingrés.

Aquesta opció, només la pot exercitar un dels pares o progenitors en cas que ambdós treballen en el mateix centre.

#### **Art. 81.- Reincorporació per fi d'excedència**

Com a normativa comú a totes les situacions d'excedència contemplades, si el treballador o la treballadora desitja incorporar-se a l'empresa, al centre o a l'entitat, després de l'acabament del període de l'excedència, haurà de sol·licitar en el termini de 30 dies abans que finalitze l'esmentat període.

A l'acabament del període d'excedència, el treballador o la treballadora disposarà de 30 dies per reincorporar-se al seu lloc de treball. La data de reincorporació elegida pel treballador o la treballadora haurà de ser notificada a l'empresa al llarg de l'última setmana del període d'excedència.

El titular de l'empresa, el centre o l'entitat haurà de ratificar, per escrit, a l'esmentat treballador o treballadora la data de reincorporació sol·licitada.

Si durant el temps d'excedència la vacant haguera estat coberta per un suplent, aquest cessarà en la seua comesa i la seua relació laboral acabarà en el moment de reincorporació del titular.

#### **Art. 82.- Incapacitat temporal i invalidesa permanent**

En el supòsit d'incapacitat temporal, el contracte romandrà suspès durant tot el temps que dure la invalidesa, fins i tot en el període que l'empresa, el centre o l'entitat haja deixat de cotitzar a la Seguretat Social.

En el supòsit d'invalidesa permanent total o per a la professió habitual, invalidesa absoluta o gran invalidesa, el contracte romandrà suspès durant dos anys a comptar des de la data de la resolució que la va declarar si, segons l'opinió de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador o de la treballadora serà previsible objecte de revisió per milloria que permeti la reincorporació al lloc de treball i, així s'indique en la resolució administrativa.

Durant el temps de suspensió es computarà l'antiguitat.

#### **Art. 83.- Jubilacions**

S'establix la jubilació als 65 anys per a tots els treballadors i les treballadores afectats/ades per aquest Conveni. No obstant això, aquells treballadors i treballadores que no tinguen cobert el termini legal mínim de cotització que els garantisca la jubilació, podran continuar a l'empresa fins que s'acomplisca l'esmentat termini o aquest requisit.

De mutu acord amb l'empresa, el centre o l'entitat, tot el personal, a partir dels 55 anys, podrà acollir-se a la reducció de la seua activitat principal a la meitat de la jornada que s'estipula en el Conveni per a la seua categoria laboral; i completar amb altres activitats afins al seu lloc de treball o titulació, la resta de la jornada.

## **TÍTOL VI MILLORES SOCIALS**

#### **Art. 84.- Roba de treball**

Les empreses, els centres o les entitats proporcionaran roba de treball dues vegades a l'any, al personal que, segons les seues funcions o costums, la necessiten. Quan l'empresa no els facilite la roba de treball, l'empresa, el centre o l'entitat li abonarà per aquest concepte la quantitat de 75,92 €

#### **Art. 85.- Manutenció i allotjament**

El personal afectat per aquest Conveni tindrà els següents drets:

1.- El personal que atenga els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció els dies que exercisca la seua activitat laboral i coincidisca l'horari de menjar amb la seua jornada diària.

2.- El personal interí tindrà dret a manutenció i allotjament.

### **Art. 86.- Segurs de responsabilitat civil i accidents**

Totes les empreses, els centres o les entitats afectats per aquest Conveni haurà de comptar amb dues pòlisses de segurs que garantisquen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

L'esmentada pòlissa serà contractant, beneficiària i dipositària de l'empresa.

Les empreses, els centres o les entitats afectades per aquest Conveni hauran de disposar de l'esmentada pòlissa en el termini de dos mesos a partir de la publicació d'aquest Conveni i, en notificaran als representants dels treballadors i de les treballadores els detalls i els procediments a seguir en cas de sinistre.

Haurà d'estar assegurat tot el personal de l'empresa, el centre o l'entitat que figure donat d'alta en el Règim de la Seguretat Social mitjançant acreditació a través dels butlletins TC-2, així com, nominalment tots els treballadors i les treballadores en situació d'excedència forçosa.

Les garanties i les cobertures de les pòlisses ressenyades seran les següents:

- Responsabilitat civil: que puguen incórrer els assegurats o les assegurades amb motiu de les seues actuacions exclusivament professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguen ser assegurats pel ram d'automòbils i qualsevol dany immaterial que no siga conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits per aquesta pòlissa.

Prestació màxima per sinistre: 30.050,61 €

Accidents individuals: cobrirà l'assistència mèdico-quirúrgica i farmacèutica en cas d'accident sofert pels assegurats i assegurades, tant en l'exercici de la professió com en la vida privada; en qualsevol part del món i sense cap exclusió que les previstes legalment i les comunament contemplades per les companyies asseguradores.

Capital assegurat en cas de mort: 18.030,36 €

Capital assegurat en cas d'invalidesa permanent: 30.050,61 €

Existixen uns percentatges sobre aquesta última xifra per a les pèrdues o les inutilitats absolutes de membres.

No hi ha una indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquest grup són compatibles amb qualsevol altre.

## **TÍTOL VII DRETS SINDICALS**

### **Art. 87.-Drets sindicals**

Els comitès d'empresa, els delegats i les delegades de personal i les seccions sindicals tindran, entre altres, els següents drets i funcions:

a.- Ser informat prèviament i per escrit de totes les sancions imposades en el seu centre de treball per faltes lleus, greus i molt greus.

b.- Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seues causes, els accidents de treball i les malalties professional i les seues conseqüències, els índex de sinistres, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que utilitzen.

c.- De vigilància en l'acompliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, ocupació i, també en la resta dels pactes, les condicions i els usos en vigor de l'empresa; i formular, si és necessari, les accions legals pertinents davant d'aquesta i dels organismes o tribunals competents.

d.- De vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en l'exercici del treball a l'empresa; els delegats i les delegades de prevenció perquè puguin complir les funcions que la Llei de prevenció de riscos laboral els encomana disposaran d'un crèdit horari, mínim de 30 hores per a la seua formació en matèria de prevenció, sense càrrec al crèdit horari sindical ni tampoc al previst per a l'exercici de les facultats i les competències contemplades a la LPRL. La formació en matèria de prevenció haurà de ser facilitada i costejada per l'empresa. S'haurà de realitzar dins de l'horari laboral.

e.- Els delegats de personal, els delegats de Comitè d'empresa i/o els treballadors i les treballadores designats per a la negociació del Conveni, disposaran durant el període de temps que duren les negociacions, dels permisos retribuïts que hi siguin necessaris. Per a la utilització d'aquest dret preavisaran el seu cap immediatament superior amb una antelació de 48 hores.

f.- Es disposarà a tots els centres de treball de taulers d'anuncis sindicals, de dimensions suficients i col·locats en llocs visibles, un per a la informació del comitè d'empresa i altre per a cadascuna de les seccions sindicals. L'empresa durà a terme la instal·lació, d'acord amb els representants dels treballadors i de les treballadores. Serà responsabilitat dels responsables sindicals la col·locació, als taulers d'anuncis, d'aquells avisos i comunicacions que s'hagen d'efectuar i es creguen pertinents. Es facilitarà la comunicació a través de mitjans informàtics.

g.- Cap treballador o treballadora podrà ser discriminat a causa de la seua afiliació, i podran expressar amb llibertat les opinions i, també, publicar i distribuir les publicacions d'interès laboral o social, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball.

Tot treballador o treballadora podrà ser elector i elegible per ostentar càrrecs sindicals, sempre que reunisca els requisits establerts a l'Estatut dels Treballadors i la LOLS.

h.- L'empresa facilitarà als comitès d'empresa, als delegats de personal i a les seccions sindicals, els locals i els mitjans necessaris que s'estimen necessaris per a l'adequat compliment de les seues funcions.

#### **Art. 88.- Assemblees**

Els delegats de personal, els comitès d'empresa, les seccions sindicals o el 20% del total de la plantilla, en aquells centres de treball de més de 50 treballadors i treballadores i el 30% en els de menys de 50 treballadors i treballadores, podran convocar reunions amb un mínim d'antelació de 24 hores, comunicant-ho prèviament a l'empresa. (Modificats pels articles 77 i 78 de l'Estatut)

#### **Art. 89.- Acumulació d'hores sindicals**

Per facilitar l'activitat sindical a l'empresa, comarca, intercomarcal, Comunitat Autònoma o Estat, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni podran acumular les hores dels distints representants del sector a qualsevol empresa, centre o entitat.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a l'organització patronal corresponent el desig d'acumular les hores dels seus delegats i delegades.

Les organitzacions legitimades per a la negociació d'aquest Conveni podran pactar amb les administracions competents els acords de permanents sindicals que hi corresponguen.

Mentre no s'arribe a acords amb administracions competents, l'import del salari i les càrregues socials dels/ de les permanents sindicals correspondran a les empreses, els centres o les entitats signants d'aquest Conveni i adherides a ell, proporcionalment segons el nombre de treballadors i treballadores pertanyents a l'esmentada empresa, centre o entitat que estiguen contemplats en l'àmbit personal d'aquest Conveni.

## **TÍTOL VIII RÈGIM DISCIPLINARI**

### **Art. 90.- Règim disciplinari**

Els treballadors i les treballadores podran ser sancionats segons l'incompliment laboral, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següents:

#### a) Faltes lleus

1.- El retard i la negligència en l'acompliment de les seues funcions, així com la utilització indeguda dels locals, els materials o els documents de l'empresa, llevat que per l'evident gravetat, pugui ser considerada greu.

2.- La no comunicació, amb l'antelació necessària, de la falta d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es comprove impossibilitat de fer-ho.

3.- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de tres a mes.

4.- L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, excepte en el supòsit que aquest falta originara una situació de desprotecció, abandonament, desatenció o creara una situació de risc per als menors atesos; en aquest cas, es podrà considerar com a falta greu o molt greu segons el dany als menors que es derive d'aquesta conducta.

5.- Aquelles conductes que estan determinades com a assetjament per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball en nota tècnica preventiva, per l'Estatut dels Treballadors o per la norma que en el seu cas el desenvolupa.

#### b) Faltes greus

1.- La desobediència a les instruccions dels seus superiors en matèria dels seus treball, amb perjudici per a l'empresa, centre o entitat, o als menors o familiars atesos.

2.- Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de cinc dies i menys de deu al mes.

3.- La reincidència en la comissió de fins a tres faltes lleus tot i que siguen de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, sempre que es produïska sanció per aquest motiu.

4.- La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies al mes.

#### c) Faltes molt greus:

1.- Fer coneixedores dades que afecten la intimitat dels menors o familiars atesos.

2.- El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolorós.

3.- Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant més de 10 dies al mes o durant més de 30 dies en el trimestre.

4.- Els maltractaments de paraula o obra i l'abús d'autoritat als treballadors i a les treballadores i als usuaris.

5.- L'obtenció de beneficis econòmics o en espècie dels usuaris del centre o de les seues famílies.

6.- Apropiar-se d'objecte, documents, material, etc. dels usuaris del centre o del personal o del mateix centre.

7.- Qualsevol obstacle a l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

### **Art. 91.- Sancions**

Les sancions que podran imposar-se seran les següents:

1.- Per falta lleu: amonestació verbal o escrita.

2.- Per falta greu: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 14 dies

3.- Per falta molt greu: suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies amb avís o sense avís d'acomiadament; acomiadament.

Les anotacions desfavorables que, com a conseqüència de les sancions imposades pugueren fer-se constar en els expedients personals quedaran cancel·lades en complir-se els terminis de dos, quatre o huit mesos, segons es tracte de falta lleu, greu o molt greu.

### **Art. 92.- Tramitació i prescripció**

Les sancions es comunicaran motivadament per escrit a l'interessat o a la interessada per al seu coneixement i efectes i, es notificarà al comitè d'empresa o als delegats de personal i a la secció sindical a què pertanya l'afectat.

Per a la imposició de sancions, per falta molt greu, serà preceptiva la instrucció d'expedient sumari. Aquest expedient s'incoarà amb el coneixement previ de la infracció; i es remetrà a l'interessat o a la interessada un aplec de càrrecs amb exposició dels fets suposadament constitutius de falta. Aquest expedient es traslladarà al comitè d'empresa o als delegats de personal, i a la secció sindical a què pertanya l'afectat o l'afectada, perquè per ambdues parts i en el termini de cinc dies puguin manifestar a l'empresa a allò que consideren convenient per a l'esclariment dels fets.

Una vegada transcorregut el termini i, tot i que el comitè, els delegats, la secció sindical, el treballador o la treballadora, o ambdós, no hagen fet ús del dret que se li conferix a formular al·legacions, es procedirà a imposar al treballador o a la treballadora la sanció que es crega oportuna, d'acord amb la gravetat de la falta i el que estipula aquest Conveni.

És absolutament indispensable la tramitació d'expedient contradictori per a la imposició de sancions, qualsevol que fóra la seua gravetat, quan es tracte de membres del comitè d'empresa, delegats d'empresa o membres amb càrrecs de responsabilitat de les seccions sindicals, tant si es troben en actiu dels seus càrrecs sindicals, com si encara es troben en el període reglamentari de garanties.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 55 dies a partir de la data en què es té coneixement; i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

### **Art. 93.- Infraccions dels empresaris**

Davant la suposada omissió o acció comesa pels titulars de les empreses, els centres o les entitats que siguin contràries al que es disposa en aquest Conveni i la resta de disposicions legals, el personal contractat, a través dels representants legals dels treballadors i de les treballadores, tractarà de corregir, en primera instància, la suposada infracció apel·lant verbalment o per escrit al titular de l'empresa.

Si en el termini de quinze dies des de la notificació oficial al titular, no haguera rebut solució o aquesta no fóra satisfactòria per al reclamant, podrà incoar expedient davant la Comissió Paritària de Conciliació, Arbitratge i Interpretació, la qual, en el termini màxim de vint dies des de la seua recepció, emetrà dictamen.

Qualsevol de les parts podrà apel·lar al dictamen de la Inspecció de Treball o Conselleria d'Hisenda, Economia i Ocupació.

En tot cas, s'actuarà segons el que es preveu en les disposicions legals vigents i especialment al que preveu la Llei 8/1988 de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

## **DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA**

### **Primera.**

Durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, es faculta, a la Comissió Paritària creada, per reclassificar les categories professionals dels treballadors i de les treballadores dels centres afectats per aquest Conveni, amb les categories professionals que hi apareixen com a Annex.

Així mateix, la Comissió Paritària mantindrà l'estudi per a l'homologació professional dels treballadors i de les treballadores que a la data de la publicació d'aquest, realitzen i hagen realitzat de forma continuada durant quatre anys les funcions de les categories professionals definides en aquest Conveni. L'esmentada homologació es realitzarà, bé directament, bé mitjançant negociació amb l'Administració competent.

La Comissió Paritària queda facultada per a redefinir les figures professionals en atenció a les noves titulacions acadèmiques que s'estan incorporant en el sector.

## **DISPOSICIÓ ADICIONAL**

Les organitzacions signants del Conveni i les empreses afectades pel seu àmbit funcional han de garantir la igualtat d'oportunitats entre hòmens i dones, així com, la no discriminació per qüestió de gènere, opció sexual, raça, religió o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, jurisprudència i directiva comunitària. Es posarà especial atenció quant als compliments d'aquests preceptes en l'accés i l'estabilitat de l'ocupació.

## **DISPOSICIÓ FINAL**

### **Única.**

Es representaran com a drets adquirits les condicions de jornada, vacances i retribucions més beneficioses que estigueren gaudint els treballadors i les treballadores abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni i es conservaran com a dret *ad personam* i, no poden ser ni absorbibles ni compensables.

## **ANNEX I CATEGORIES**

### **CAPÍTOL I Categories professionals**

- Les definicions corresponents a les diferents categories són les que figuren en aquest annex, que forma part integrant d'aquest Conveni
- Les categories professionals especificades a continuació té caràcter enunciatiu i no superen l'obligació per a l'empresa de tenir-les previstes.
- Pel que fa a la facultat per organitzar el treball que contempla l'article 13 d'aquest Conveni, en aquelles empreses l'àmbit de les quals abrace diversos camps d'activitat o sector (acolliment residencial de menors, intervenció familiar, centres de dia, etc.) a la proposta de l'empresa es podrà reduir la mobilitat dins d'aquesta categoria professional, i respectar les limitacions legals en cada moment.

GRUP A: Titulats superiors:

#### **Personal d'Atenció Directa**

Són aquelles persones controlades en funció de la seua titulació de grau superior per exercir les labors pròpies de la seua especialitat.

S'agrupen dins d'aquesta categoria: psicòlegs i psicòlogues, pedagogs i pedagogues, psicopedagogs i psicopedagogues, metges i metgesses, i qualsevol especialitat que pugui necessitar l'empresa per al normal desenvolupament de la seua activitat.

## GRUP B: Titulats mitjans:

### Personal d'Atenció Directa

#### B.1.- Treballador/a social

És la persona que, amb la titulació corresponent exercix les següents funcions: fomentar les mesures de reinserció orientades a normalitzar les condicions de vida dels menors, coordinació amb pares, equip tècnic i professionals que atenguen al menor i, totes aquelles funcions pròpies de la seua especialitat.

#### B.2.- A.T.S.

És la persona que, segons la seua titulació, exercix les funcions sanitàries pròpies de la seua especialitat.

#### B.3.- Educador/a.

És qui, amb la titulació adequada o habilitació corresponent, realitza tasques d'intervenció directa amb els menors i/o famílies. Són funcions de l'educador/a participar amb els tècnics, sota la direcció del Director/a corresponent, en l'estudi i l'elaboració del pla d'intervenció de cada subjecte o grup i, específicament, posar en pràctica l'esmentat pla i els objectius a desenvolupar que corresponguen a la seua competència professional.

#### B.4.- Professor/a de suport.

És qui, amb la titulació adequada, impartix classe a grups de menors recolzant els seus estudis.

## GRUP C:

S'agrupen en aquesta categoria tots aquells professionals que són contractats preferentment segons la seua titulació de Batxiller, F.P. II o equivalent, per exercir en funcions pròpies de la seua especialitat o experiència.

Pertanyen a aquest grup les següents categoria professionals:

### Personal d'Atenció Directa

#### C.1.- Educador/a

És qui, amb la titulació requerida, forma part de l'equip educatiu.

Realitza la seua tasca, fonamentalment, en horari nocturn o períodes de vacances caps de setmana i dies no lectius dels menors.

Són les seues funcions quan treballa de nit: supervisar, vigilar i donar resposta davant possibles elergències que ocorreguen en el grup a càrrec seu durant l'horari de treball. Rebrà informació quotidiana d'allò ocorregut en el grup, igualment, informarà de tot el que fóra rellevant.

Són funcions quan treballa en caps de setmana, vacances i dies no lectius: programar, preparar i executar activitats d'oci educatiu, en col·laboració amb els educadors corresponents i sota la direcció del Director/a.

Dins de la seua jornada computada en períodes setmanals, quinzenals o altres de major durada, segons la planificació anual del centre, disposarà del temps necessari per a la participació a les reunions de programació, seguiment i avaluació que calguen, així com per a la formació.

#### C.2.-Cuidador/a

És qui, amb la preparació adequada, col·labora realitzant funcions de suport amb el personal educatiu en la posada en pràctica del pla d'intervenció individual i grupal, i ajuda i até els acollits en les seues necessitats; a més, desenvolupa, de forma complementària, activitats d'oci, formatives o d'integració.

La categoria de cuidador/a quedarà extingida en el termini màxim de vigència d'aquest Conveni, per la qual cosa no es podran realitzar noves contractacions. El personal serà reclassificat a la categoria d'educador/a.

#### C.3.- Monitor/a de tallers

És qui, amb els coneixement suficients desenvolupa activitats formatives amb els menors als tallers i, se n'encarrega del manteniment i del bon funcionament .

#### C.4.- Monitor/a d'oci i temps lliure

És qui, amb la titulació adequada col·labora directament en l'organització i la realització de les activitats d'oci i vida social dels menors.

### Personal d'Administració i Serveis

#### C.5.- Cap d'Administració

És qui té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria de l'empresa.

### GRUP D:

Pertanyen a aquest grup tots aquells treballadors i treballadores que, preferentment amb titulació de FP ! o Graduat Escolar, són contractades per a realitzar algunes de les següents funcions.

### Personal d'Administració i Serveis

#### D.1.- Oficial 1a administratiu

És qui exercix funcions burocràtiques o comptables que exigisquen iniciativa i responsabilitat.

#### D.2.- Auxiliar administratiu

Comprèn aquesta categoria el treballador o la treballadora que realitza funcions administratives i burocràtiques, cura i direcció del seu immediat superior, que podrà ser el director o empresari.

#### D.3.- Cap de cuina

És qui dirigix tot el personal de la cuina, es responsabilitza de l'adquisició, la cura i la condimentació dels aliments del seu servei en les condicions adequades i, vetlla pel compliment de la normativa sobre menjadors col·lectius i manipulació d'aliments.

#### D.4.- Cuiner/a

És l'encarregat de la preparació dels aliments responsabilitzant-se del bon estat i presentació, així com de la pulcritud del local i dels atifells de cuina. En cas de no existir el cap de cuina vetllarà pel compliment de la normativa sobre manipulació d'aliments.

#### D.5.- Governant/a

És qui té al seu càrrec la coordinació del personal de neteja, distribuïx el servei per a una millor atenció de les dependències de l'empresa i es responsabilitza de les claus d'armaris, llenceria, atifells i productes de neteja i altre material domèstic divers.

#### D.6.- Conductor/a

És qui, amb el carnet exigít per la legislació vigent per als serveis públics de transport trasllada els menors.

### GRUP E:

Pertanyen a aquest grup aquells treballadors i treballadores que, sense cap altre requisit de titulació, són contractats per a realitzar les funcions de:

#### Personal d'Administració i Serveis

##### E.1.- Conserge-porter

És qui até a les necessitats del centre de treball, quant a la conservació de les seues distintes dependències. encarregat de la recepció de visites, telefonades, fotocòpies, etc.

Até a la vigilància de les dependències i té cura d'obrir i tancar amb puntualitat; hi evita l'accés a les persones no autoritzades. Ha de fer-se càrrec dels avisos i del lliurament de paquets, cartes, mercaderies, encàrrecs, etc. Encén i apaga els llums en els elements comuns, té cura del funcionament normal dels comptadors, la calefacció i altres equips equivalents, neteja i conserva la zona que se li encomane.

##### E.2.- Oficial manteniment

És qui, tenint experiència pràctica en els oficis corresponents, exercix de manera adequada i realitza treball generals.

##### E.3.- Sereno o vigilant nocturn

És qui, de nit i excepcionalment de dia, té al seua càrrec la vigilància de les dependències de l'empresa i, ajuda o suplir, en el seu cas, al porter en la funció d'obrir i tancar portes i en la d'evitar l'accés a persones no autoritzades.

##### E.4.- Vigilant

Les seues funcions són la tasca de vigilar i controlar les instal·lacions i els accessos del centre.

##### E.5.- Marmitó, auxiliar cuina/menjador

És qui, a les ordres del cap de cuina o cuiner o directament de l'empresari o persona en qui delegue, li ajuda en les seues funcions. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de neteja, costura, rentat, planxa i menjador, així com el suport domèstic.

##### E.6.- Suport domèstic. Auxiliar de serveis generals

És qui realitza funcions pròpies d'assistència en una casa: neteja, costura, rentat, planxa, preparació de menjars, compres, etc. Pot fer simultàniament les seues funcions amb les dels empleats del servei de neteja, costura, rentat i menjador.

##### E.7.- Empleat del servei de neteja

És qui até la funció de neteja de les dependències que li encomanen. Podrà fer simultàniament les seues funcions amb les de l'empleat del servei de costura, rentat, planxa, menjador i suport domèstic.

## **CAPÍTOL II**

### **Categories funcionals**

S'agrupen sota aquest epígraf els càrrecs temporals de coordinació i direcció que tot seguit s'especifiquen:

1r.- Director/a: és responsable del correcte funcionament de l'entitat i el representant de la titularitat.

Seràn les seues funcions les següents:

- És responsable de la gestió global de l'entitat, i es coordina amb els òrgans superiors corresponents.
- Coordina els programes i supervisa les activitats de tots els sectors i els programes de l'entitat, amb la intenció d'aconseguir un funcionament efectiu del centre.
- És el responsable davant la titularitat del personal.

2n .- Sotsdirector/a: és qui col·labora amb el director/a en l'acompliment de les seues funcions i el suplir en cas d'absència; a més, realitza les tasques concretes que el director/a li encomane.

3r.- Director/a de sector: és qui, per delegació del director/a, té com a funció principal responsabilitzar-se del bon funcionament del sector o àrea d'activitat assignat; a més, promou i realitza totes les tasques que es consideren necessàries per a aquest objectiu.

4t.- Director/a de programa: és qui, per delegació del director/a i sota la dependència orgànica del Director/a de sector, es responsabilitza de tot allò necessari per a la posada en pràctica i per al bon funcionament del programa d'actuació determinat.

**ANNEX II**  
**Taules salarials any 2004**

| <b>CATEGORIA PROFESSIONAL</b>    | <b>SALARI BASE</b> | <b>COMPL. ESPECIF.</b> | <b>ANTIG.</b> | <b>TOTAL MES</b> |
|----------------------------------|--------------------|------------------------|---------------|------------------|
| <b>GRUP A</b>                    |                    |                        |               |                  |
| Psicòleg/a                       | 1.137,29 €         | 606,56 €               | 38,29 €       | 1.743,85 €       |
| Pedagogo/a                       | 1.137,29 €         | 606,56 €               | 38,29 €       | 1.743,85 €       |
| Psicopedagogo/a                  | 1.137,29 €         | 606,56 €               | 38,29 €       | 1.743,85 €       |
| Metge/metgessa                   | 1.137,29 €         | 606,56 €               | 38,29 €       | 1.743,85 €       |
| <b>GRUP B</b>                    |                    |                        |               |                  |
| Treballador/a social             | 1.099,38 €         | 288,11 €               | 30,78 €       | 1.387,49 €       |
| A.T.S.                           | 1.099,38 €         | 288,11 €               | 30,78 €       | 1.387,49 €       |
| Educador/a                       | 1.099,38 €         | 288,11 €               | 30,78 €       | 1.387,49 €       |
| Professor/a suport               | 1.099,38 €         | 288,11 €               | 30,78 €       | 1.387,49 €       |
| <b>GRUP C</b>                    |                    |                        |               |                  |
| Educador/a                       | 947,75 €           | 246,74 €               | 23,27 €       | 1.194,49 €       |
| Cuidador/a                       | 947,75 €           | 102,46 €               | 23,27 €       | 1.050,21 €       |
| Monitor/a de tallers             | 947,75 €           | 102,46 €               | 23,27 €       | 1.050,21 €       |
| Monitor/a de oci i temps lliure  | 947,75 €           | 102,46 €               | 23,27 €       | 1.050,21 €       |
| Cap d'Administració              | 947,75 €           | 379,10 €               | 23,27 €       | 1.326,85 €       |
| <b>GRUP D</b>                    |                    |                        |               |                  |
| Oficial/a 1a administratiu       | 758,19 €           | 189,54 €               | 19,52 €       | 947,73 €         |
| Auxiliar administratiu           | 758,19 €           | 82,16 €                | 19,52 €       | 840,35 €         |
| Cap cuina                        | 758,19 €           | 265,37 €               | 19,52 €       | 1.023,56 €       |
| Cuiner/a                         | 758,19 €           | 102,46 €               | 19,52 €       | 860,65 €         |
| Governant/a                      | 758,19 €           | 265,37 €               | 19,52 €       | 1.023,56 €       |
| Conductor/a                      | 758,19 €           | 151,64 €               | 19,52 €       | 909,83 €         |
| <b>GRUP E</b>                    |                    |                        |               |                  |
| Conserge/a-Porter/a              | 720,29 €           | 303,27 €               | 15,77 €       | 1.023,56 €       |
| Oficial/a manteniment            | 720,29 €           | 189,54 €               | 15,77 €       | 909,83 €         |
| Sereno/a                         | 720,29 €           | 113,73 €               | 15,77 €       | 834,02 €         |
| Vigilant/a                       | 720,29 €           | 37,91 €                | 15,77 €       | 758,20 €         |
| Marmitó, auxiliar cuina/menjador | 720,29 €           | 37,91 €                | 15,77 €       | 758,20 €         |
| Suport domèstic                  | 720,29 €           | 113,73 €               | 15,77 €       | 834,02 €         |
| Empleat/da servei neteja         | 720,29 €           | 56,89 €                | 15,77 €       | 777,18 €         |
| <b>CATEGORÍES FUNCIONALS</b>     |                    |                        |               |                  |
| Director/a                       |                    | 399,41 €               |               |                  |
| Sotsdirector/a                   |                    | 365,55 €               |               |                  |
| Director/a de Sector             |                    | 297,86 €               |               |                  |
| Director/a de Programa           |                    | 128,62 €               |               |                  |