

Punts principals de la proposta de CCOO per a la negociació del I Conveni de Llars per a persones amb discapacitat

Classificació professional

Grup I.- Personal Tècnic i d'atenció directa

Tècnic/a de grau superior

Tècnic/a de grau mig

Educador/a - monitor/a

Grup II.- Personal administratiu

Cap d'administració

Oficial/a administratiu/va

Auxiliar administratiu/va

Grup III.- Personal de serveis generals

Cap de serveis generals

Oficial/a de serveis generals

Auxiliar de serveis generals

Complements retributius

Complement de responsabilitat o activitat.

Pel desenvolupament de tasques d'organització, planificació de la llar així com de coordinació i supervisió de l'atenció adreçada als usuaris/es del servei, rebrà un complement del 15% del sou base percebut per la categoria d'educador/monitor.

Nocturnitat

Jornada entre les 22 hores de la nit i les sis del matí complement del 15% del seu sou base o 28.500 pts (..... €) revaloritzables.

Cap de setmana

Tot el personal contractat per prestar serveis els caps de setmana rebrà un complement, atenent al greuge de la seva disponibilitat, equivalent al 7,5% del seu salari total.

Festius

Si es treballa qualsevol dels 14 festius marcats pel calendari laboral establert pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya rebrà un complement equivalent al 60% del preu d'hora ordinària en funció de la jornada realitzada en el dia festiu.

Hores extraordinàries

Tindran una compensació horària equivalent o es percebrà un complement del 75% sobre l'hora ordinària

Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries equivalents cadascuna a una mensualitat que es faran efectives el 30 de juny i el 22 de desembre.

Complement d'antiguitat

A partir de l'entrada en vigència del I Conveni, el complement salarial d'antiguitat es desdobra en dos conceptes diferenciats,

que obliga a respectar l'anterior sistema, sent compatible amb el nou. Règim que es manté en base a les següents estipulacions:

16.4.1 Trienni: a partir de la signatura del present Conveni, per cada període de tres anys acreditat i vençut es percebrà la quantitat de 18,75 € (3.200 ptes.) al mes, revaloritzables, amb independència de la categoria que es tingui.

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

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

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

Així mateix tindrà dret al mateix premi quan es jubili amb una antiguitat mínima de vint anys.

Jornada anual

La jornada anual serà de 1704 hores.

El personal del Grup I, dins de la jornada setmanal, disposarà de quatre hores de la seva jornada laboral per desenvolupar tasques relacionades amb l'atenció amb les persones usuàries de la llar (reunions diverses, preparació i programació d'activitats, elaboració d'informes, etc.).

Dins del còmput anual quedaran incloses les hores per efectuar qualsevol tipus d'acompanyament a les persones usuàries de la llar.

L'empresa establirà un calendari anual, que serà consensuat amb la Representació Legal dels Treballadors on s'estableixi la distribució horària de treball, els festius i períodes vacacionals establerts pel present conveni. Ha d'estar elaborat i acordat abans de l'inici de cada any d'aplicació.

Article 18

Vacances

Es fixa un període de vacances, en el període d'estiu de 30 dies naturals a l'any ininterromputs.

El període de vacances no variarà com a conseqüència dels processos d'Incapacitat Temporal, llevat dels casos d'IT per accident laboral o de la maternitat, que mantindran el dret a

gaudir-les a continuació de l'alta mèdica o en un altre moment sempre de mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

En cas que per necessitats organitzatives de l'empresa, i de comú acord amb el treballador/a, les vacances fora del període d'estiu suposaran cinc dies laborables sobre els assenyalats. **Article 19**

Permisos retribuïts

1. Setze dies naturals en cas de matrimoni o inici de vida en comú.

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

3. Un dia per trasllat de domicili i dos en cas de estar ubicat fora del municipi on es troba el centre de treball.

4. Tres dies naturals en cas de naixement d'un fill/a, accident o malaltia greus, intervenció quirúrgica, hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquests motius el treballador o treballadora necessiti traslladar-se el permís serà de cinc dies.

5. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

6. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en la manera establerta legalment o convencional.

7. Dret al temps necessari per assistir a consulta mèdica degudament acreditada així com per acompanyar-hi un fill/a menor o parents de primer grau de consanguinitat o afinitat.

19.8. Pel que fa a les reduccions de jornada per motius familiars s'estarà a l'establert a l'article segon de la Llei 39/1999 de 5 de novembre.

En els casos de naixement de fills prematurs i en aquells en que, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part s'estarà al que disposa l'apartat 4 bis de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors i segons la Llei 1251/2001 de 16 de novembre (BOE de 17 de novembre).

9. En els supòsits d'adopció i acolliment (tant preadoptiu com a permanent) s'estarà al que disposa l'article 5è de la Llei 39/1999.

10. Per assistir a exàmens oficials d'estudis relacionats amb l'activitat de l'empresa.

11. Quinze dies laborables, repartits de forma preferent entre Nadal i Setmana Santa, que quedaran reflectits en el calendari laboral.

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou per any natural que hauran de ser-li concedits si es demanen amb un preavís d'almenys cinc dies laborables, i sempre que les sol·licituds no sobrepassin el 25% del total de la plantilla.

Excedències

En aquesta matèria s'estarà al dispostat per la normativa vigent.

1 Els treballadors i treballadores que tinguin una antiguitat a l'empresa d'almenys nou anys se'ls concedirà, si ho sol·liciten, una excedència per un període màxim d'un any amb còmput de l'antiguitat, reserva del lloc de treball i, per això, amb reingrés automàtic en finalitzar aquesta, sempre que no ultrapassin el 25% de la plantilla.

2 En el cas d'excedència per maternitat/paternitat s'estarà al dispostat a l'apartat 3r de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors amb la millora que el manteniment del lloc de treball i el còmput de l'antiguitat s'estendrà fins a tres anys.

3 Excedència per cura de familiars segons llei 39/1999

4 Excedència per mandat sindical d'acord amb l'Estatut dels treballadors.

Formació

Formació i perfeccionament professional

a) *Formació inicial.*

Relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

b) *Formació contínua.*

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a 65 hores anyals dins de la jornada laboral per assegurar la seva formació.

En qualsevol cas, i per no destorbar el bon funcionament del centre, no podran coincidir simultàniament més d'un 20 % del personal, i en cap cas superarà, anyalment, el 25 % del total de la plantilla. Els treballadors/es gaudiran d'aquest dret de forma rotatòria.

c) *Permís especial de formació.*

Els treballadors/es gaudiran d'un permís especial de formació, no retribuït, per un període d'un a tres mesos cada tres anys de treball, no acumulables, quan així ho sol·licitin amb un mes d'antelació, no suposi una manca objectiva de garantia de la marxa normal del centre i/o servei, i no existeixi una concurrència quant a aquesta demanda superior al 5 % de la plantilla.

Observacions:

- La proposta va ser presentada a la Patronal APPS al juny de 2003 per CCOO.
 - En la seva elaboració van intervenir treballadors i treballadores dels centres: Fundació Maresme i Fundació Pere Mitjans així com personal de la Federació d'Ensenyament de CCOO.
- Barcelona, setembre de 2003