

**PLATAFORMA DE CCOO PER A LA NEGOCIACIÓ DEL IV CONVENI COL·LECTIU DE  
CATALUNYA DE RESIDÈNCIES I CENTRES DE DIA PER A L'ATENCIÓ DE PERSONES AMB  
DISCAPACITAT PSÍQUICA SEVERA I PROFUNDA**

**Art. 1.- Àmbit funcional:** Es proposa, si es dona l'acord d'una altra patronal, la inclusió dels habitatges (pisos-llar) la qual cosa suposarà un canvi de l'àmbit i de la denominació.

Si no igualment la denominació hauria de ser: “ *Conveni col·lectiu de Catalunya de Residències i centres de dia per a persones amb discapacitat* ”

**Art. 3.- Àmbit temporal:** de l'1 de gener de 2003 al 31 de desembre del .....segons negociació.

**Art. 4.- Àmbit personal:**

4.2.1.- Afegir al final del paràgraf: “*sempre que no en formin part del desenvolupament de l'esmentada activitat*”

**Art.8.- Categories:** Afegir en Personal Tècnic noves categories. A l'annex on es defineixen les categories especificar de la següent manera:

- *Tècnics de Grau Superior: Psicòleg/oga, Pedagog/ga, Metge generalista i psiquiatra.*
- *Tècnics de Grau Mitjà: DUI, Treballador/a Social, Fisioterapeuta, Logopeda, Educador/a, Terapeuta ocupacional.*
- *Tècnics auxiliars: Auxiliar educatiu i Auxiliar sanitari. Es proposa la promoció progressiva a les plantilles del personal que actualment està a aquesta categoria però té l'habilitació d'educador/a.*

**Art. 10.- Contractació:** Substituir els 3 últims paràgrafs per:

***Modalitats de contracte***

***A) CONTRACTE INDEFINIT.***

*El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit i a jornada completa, sense més excepcions que les indicades als apartats següents. En el supòsit de modificació del règim legal de la contractació temporal durant la vigència del present Conveni, les parts es reuniran immediatament per tal d'adequar o adaptar les figures establertes per la Llei.*

*El personal contractat sense pactar cap modalitat especial en relació a la duració del seu contracte es considera fix.*

*Els representants dels treballadors instaran a la titularitat del centre amb l'objecte de pactar la conversió dels contractes temporals en contractes indefinits.*

***B) CONTRACTE A TEMPS PARCIAL.***

1. *És aquell contracte formalitzat per una jornada inferior entre un 30% i un 80% a la pactada en aquest Conveni. Igualment, és el formalitzat amb el treballador que accedeix a la jubilació parcial en els termes que després s'estipulen.*

2. *Només és admissible en la modalitat contractual indefinida, incloent el concertat per realitzar treballs fixos i periòdics en el volum normal d'activitat en l'empresa.*

3. *En els contractes a temps parcial s'especificarà el nombre d'hores al dia, setmana, mes o any contractades, així com la seva distribució i el caràcter continuat o partit de la jornada diària.*

*Qualsevol pacte vigent al moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni que millori el règim que s'hi estableix, es mantindrà en les seves condicions.*

4. *Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets que els que ho estiguin a jornada completa, gaudint-los en la seva integritat llevat del salari que serà directament proporcional a la jornada contractada.*

5. *La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari pel treballador i no es podrà imposar de forma unilateral.*

*Els treballadors interessats en convertir el seu contracte de treball a temps complet en un a temps parcial o viceversa, presentaran una sol·licitud per escrit a l'empresa. Quan l'empresa hagi de reduir hores de treball per necessitats d'organització o tingui un lloc vacant, atendrà les sol·licituds per ordre cronològic de més antiga a més recent. Els criteris d'assignació seran els següents:*

- *Disminució d'hores: en primer lloc, per necessitats familiars, en segon lloc per necessitats formatives i per últim la resta de situacions.*
- *Augment d'hores: en primer lloc, les sol·licituds de treballadors que hagin reduït anteriorment la seva jornada de treball, i després, la resta de situacions.*

*La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada al treballador per escrit i motivadament.*

#### **C) CONTRACTE TEMPORAL.**

*És aquell formalitzat per temps limitat i per causa suficientment justificada, i constitueix l'excepció a la norma general de contractar de forma indefinida. Un cop satisfeta la seva causa o ultrapassada la data d'acabament i de no restar resolt, passarà automàticament a la condició d'indefinit, restant exempt del compliment del període prova.*

*Atès el caràcter excepcional que s'atorga en aquesta modalitat contractual, la seva formalització resta limitada no podent superar el 20% del total de la plantilla. Si el percentatge comporta decimals, s'arrodonirà per excés.*

*Aquesta tipologia contractual ha d'ajustar-se necessàriament a una de les següents modalitats:*

1. *Contracte d'interinatge:* *El personal interí és el contractat per substituir al personal fix amb dret a reserva de lloc de treball, i s'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador substituït i la causa de la substitució.*

*Així mateix, es podrà celebrar per tal de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva de la plaça. En aquest cas, s'ha d'identificar complidament el lloc de treball objecte del contracte.*

2. *Contracte de relleu:* *És el contracte que es fa amb un treballador/a aturat/da o temporal de l'empresa, amb l'objecte de substituir a un treballador/a que accedeix a la jubilació parcial en els termes suara esmentats, podent-se celebrar a jornada completa o parcial, coincidint, en aquest cas i com a mínim, amb la jornada que ha deixat vacant qui ha accedit a la dita jubilació parcial fins a computar el 100% entre les dues.*

*La durada d'aquest contracte serà igual al període de temps que manqui per accedir a la jubilació total.,*

3. *Contracte eventual causal:* *És l'emprat per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de durada limitada i per raons transitòries i circumstancials. Pot ser formalitzat per realitzar un servei*

*determinat de durada incerta però limitada en el temps, que tingui substantivitat i autonomia pròpia envers l'activitat normal.*

*A la fi d'aquest tipus de contracte es pagarà una indemnització de 15 dies de salari per any treballat amb el límit d'una anualitat.*

#### 4. Contractes Formatius:

*Contracte en pràctiques: Qui estigui en possessió d'un títol universitari o de formació professional reglada de grau mig o superior, així com també de formació professional ocupacional, o graduat en educació secundària o el títol de batxiller pels llocs de treball del caràcter administratiu, podrà concertar aquest tipus de contracte en el termini de quatre anys, comptadors des de la data de la seva obtenció. El mateix títol només pot justificar una única contractació en tot el sector que és objecte de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.*

*Qui estigui contractat en la modalitat de pràctiques tindran els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats en aquest Conveni per la mateixa categoria, llevat del període de prova que no podrà ser superior al 50% dels períodes assenyalats a l'article 13 del present conveni, havent de garantir-se l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell de titulació que empara aquesta modalitat contractual.*

*La durada mínima serà d'un any, i la durada màxima serà de dos anys.*

#### **Art. 11.- Ascensos i vacants:**

*Afegir:*

*Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els principis d'igualtat de condicions en feines de igual valor, cal desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència les persones del gènere i/o amb la condició de discapacitat estiguin menys representades en el grup o categoria professional del qual es tracti.*

*Per a l'ascens dels treballadors, tret dels llocs de treball que impliquin comandament o càrrecs de confiança, les empreses establiran un sistema de selecció de caire objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació acadèmica, realització de cursos formatius, coneixement del lloc de treball, historial professional o nivell d'experiència adquirida i haver exercit la funció, ni que fos transitòriament, de categoria superior.*

*El sistema de valoració para portar a terme la promoció, inclòs el supòsit de cobriment de vacants, serà elaborat per la direcció i preceptivament dictaminat per la representació legal dels treballadors/es.*

*En el cas que es produís un desacord per estimar la representació legal dels treballadors/es que el sistema està mancat d'objectivitat, en reunió conjunta amb la representació de l'empresa, es tractarà de negociar una solució acordada, si malgrat això fos impossible arribar a un acord, quedarà oberta la possibilitat de reclamar la conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya d'antuvi a la via de reclamació de les persones treballadores davant de la Inspecció de Treball.*

**Art. 12.- Places per a treballadors/es amb disminució:** Proposta d'augment del 2% a un 5%, mínim un 3%..

**Art. 15.- Cessament per jubilació:**

Al final del primer paràgraf substituir “llevat de pacte exprés individual entre el treballador/a i l’empresari/a que estableixi una altra cosa” per “*sempre que tingui el temps mínim cotitzat per cobrar la pensió de jubilació*”.

L’últim paràgraf quedaria: “ Així mateix, amb la finalitat de renovar les plantilles dels centres i per tal de crear llocs de treball, *serà obligatòria la concessió de la jubilació parcial a aquells treballadors/es que per llei puguin acollir-se*, i es fomentarà l’ús dels contractes de relleu o aquells que fomentin la jubilació als 64 anys, d’acord amb la legislació vigent.”

**Art.17.- Salaris:** Establir l’increment salarial. 2004 mantenir pacte del conveni anterior del 4% i 5% per al 2005, en funció altres acords.

A discutir la situació de la comissió de revalorització dels sous en funció del que s’hagi negociat amb l’ICASS.

**Art.18.- Pagues extraordinàries:**

A les dues pagues extres s’inclou també el plus de nocturnitat atenent a que forma part del salari en funció de la prestació de serveis en aquesta franja horària.

**Art. 19.- Complementos:**

**Art. 19.1 - Nocturnitat:**

- Afegir-lo la qualitat de “revaloritzable”.
- Aplicar l’increment d’un 4% per cada any del període del 2002 a 2004 ( 175,76 €) per recuperar tres anys de congelació = 175,76 €. Hauria de figurar a les taules.
- Eliminar l’últim paràgraf de l'article o especificar quines són activitats nocturnes.

**19.2.- Complement d'activitat o de lloc de treball:**

El complement per les especials circumstàncies que concorren en la prestació dels seus serveis i la quantitat d'aquesta retribució és de 30,05€. mensuals.

En el cas de la categories d'atenció directa, auxiliar tècnic educatiu i educador, pel mateix concepte i considerant que el caire polivalent i/o integral de les seves funcions la retribució serà de 60,10€ mensuals.

El present complement es farà efectiu en les 14 pagues.

**19.3. - Compensació de festius:** 30€ per dia festiu. A estudiar la compensació especial dels dies 25, 26 i 31 de desembre i 1 de gener. Hauria de figurar a taules salarials.

**19.4.- Complement de disponibilitat:**

Quan per necessitats organitzatives de l’empresa es requereixi tenir disponible personal del centre de treball fora del seu horari laboral, s’estableix un complement de 15 € mensuals.

L’acceptació de la disponibilitat tindrà caràcter voluntari per part del treballador/a. A cada centre s’organitzarà anualment la previsió d’aquesta necessitat i amb la mateixa periodicitat s’establirà la rotació entre les persones treballadores interessades en prestar-lo.

Tanmateix el màxim d’hores a l’any serà 80 hores per persona tot respectant les 12 hores de descans entre jornades.

Quan el treballador/a en situació de disponible hagi de presentar-se físicament al centre de treball per tal de realitzar el servei rebrà, a més, una compensació horària equivalent a 1,30 per hora ordinària i de 1,45 per hora festiva.

Aquest complement és independent de qualsevol altre.

**Art. 20.- Antiguitat:**

**20.1. Trienni.** Revisió del seu import. Establir-lo en 36,06 €. Hauria de figurar a taules salarials.

**Art. 21.- Jornada:**

- Modificar en el primer paràgraf on diu: “distribuïdes en la forma que millor s’adapti a les necessitats de cada centre” per “ *distribuïdes en la forma que millor s’adapti a les necessitats de les persones usuàries del servei a cada centre*” i afegir al final del paràgraf: “*Les esmentades necessitats seran avaluades anyalment entre representants de l’empresa i de la Representació Legal dels treballadors*”.
- Fer una reducció de jornada progressiva de 20 hores/any en una vigència de conveni de 2 anys.
- El personal d’atenció directa: 4 hores setmanals per a la preparació i revisió de l’aplicació dels Programes Individuals de Rehabilitació.
- Establir l’elaboració del calendari anyal un mes abans de l’inici de l’any d’aplicació. Al calendari quedaran reflectits el dies laborables, els períodes vacances, els festius establerts per la Generalitat de Catalunya i altres períodes de descans retribuït establerts pel present conveni.

**Art. 23.- Vacances:**

En el primer paràgraf on diu “ més 8 dies naturals” substituir per “*més 8 dies laborables*”.

Afegir “quan per l’organització de l’empresa aquesta sol·liciti el gaudiment dels 30 dies fora del període estival, i només amb l’acord per part del treballador o treballadora, se’ls hi afegiran 5 dies de permís retribuït consecutius.

En el tercer paràgraf a partir d’allà on diu “amb l’única excepció.... fins el final” es substitueix per “*amb les excepcions dels casos de maternitat, d’ IT per accident laboral o malaltia professional que mantindran el dret a gaudir-les a partir de l’alta mèdica.*

**Art. 24.- Permisos retribuïts:**

24.3 Canviar on posa “operació quirúrgica que requereix hospitalització de parents fins....” per “*operació quirúrgica i hospitalització de parents fins.....*” *Adaptar-lo a l’Estatut dels treballadors.*

24.7 Substituir-lo tot per “*Pel temps indispensable en cas de visita mèdica amb previ avís i justificació posterior*”.

**Afegir nous permisos:**

24.8 *Pel temps indispensable per acompanyar un fill/a menor o familiar gran fins a segon grau de consanguinitat i primer d’afinitat.*

24.9 *Pel temps màxim de 10 dies a l’any per concórrer a exàmens i altres proves d’aptitud i avaluació en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri de Cultura i Esports i la Generalitat de Catalunya.*

24.10 *Tres dies per assumptes personals a càrrec de l’empresa amb un preavis de 5 dies naturals.*

**Art.25.- Permisos no retribuïts:**

*Eliminar el final de l’article “i no afecti l’activitat del centre”*

**Art. 26.- Excedències.** *Treure o reduir el 5% de limitació en la concessió de l’excedència en funció d’anys de servei.*

**Art.27.- Complement prestacions IT.**

- 100% del salari durant tot el procés d’IT.
- Establir un sistema de control de l’absentisme paritari i lligar la IT amb la salut laboral.

*Trimestralment, l’empresa juntament amb la Representació legal dels treballadors faran un seguiment de l’absentisme per tal de donar compliment a l’establert al present article i l’article44*

*del present conveni i minvar les incidències en relació als processos d'incapacitat temporal esbrinant el caire laboral o comú d'aquests processos .*

**Art. 28.- Formació:**

Es demana la creació de comissions per a la formació en el si de les empreses garantint els actes formatius a tota la plantilla.

**Art. 30.- Dietes i vestuari:**

- *“L’empresa proporcionarà anualment com a mínim un vestuari d’hivern i altre d’estiu, incloent-hi el calçat adequat a les activitats diàries del personal d’atenció directa i de serveis. També es podrà substituir aquest vestuari per l’import econòmic si ja està assolit al centre.”*
- Actualització import dietes.

**Art. 31, 32 i 33.- Faltes:**

On posi mes o any afegir-hi *“natural”*.

**Art.- 42 Activitat sindical:** Debate'l com portar a terme el que diu.

**Art.- 44 i 45 - Revisions mèdiques i Delegats de seguretat i higiene.**

Quedaran substituït per un de sol.

*44.1 Les empreses, centres i personal afectats pel present Conveni es regiran sobre aquesta matèria, i a tots els efectes, per l'establert a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i al Real Decret 39/1997, de 17 de gener pel qual s'aprova el Reglament de Serveis de Prevenció així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de seguretat i Higiene en el Treball.*

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

*Les propostes preventives derivades d'aquestes avaluacions seran àmpliament difoses i d'obligat compliment per les parts.*

*Aquesta vigilància, de periodicitat anual, només podrà portar-se a terme quan el treballador doni el seu consentiment.*

**44.3 Canvi de lloc de treball per a embarassades.**

*L'avaluació dels riscos a que es refereix l'art. 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals deurà incloure la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.*

*Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.*

*Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així el certifiquin els serveis mèdics de l'ICS o de la Mútua, amb l'informe del metge del Servei Català de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta deurà ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/a deurà determinar, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.*

*En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins de la mateixa categoria professional, l'empresa, assegurarà els beneficis i drets econòmics o d'un altre tipus inherents al seu lloc de treball anterior i la incorporació al seu lloc habitual quan la treballadora es reincorpori. En qualsevol cas, quan no resulti possible tècnica o objectivament el canvi de lloc de treball, s'estarà a l'establert pel RD 1251/2001, de 16 de novembre.*

#### *44.4 Plans d'autoprotecció.*

*Tots els centres de treball han de comptar amb un Pla d'Emergència actualitzat que inclogui 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 en el treball així com la real i efectiva avaluació de riscos relacionats amb la higiene, ergonomia i psicociologia.*

*El pla d'autoprotecció s'inspirarà, a més del RD sobre d'assenyalament anteriorment esmentat, a la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil. Aquest Pla d'Emergència i Evacuació serà consultat amb els treballadors i treballadores permetent la seva participació. Així mateix, i segons l'establert per les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seva eficàcia com quan es canviïn o alterin algunes de les zones o llocs de treball.*

*L'empresari haurà d'informar els treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels Serveis de Prevenció.*

*L'empresa posarà a disposició dels treballadors i treballadores els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.*

*També, l'empresa informarà els representants dels treballadors i treballadores i aquests/es de les conseqüències sobre la salut que es derivin de la feina realitzada mitjançant l'Avaluació de Riscos que puguin influir negativament en el desenvolupament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.*

#### *44.5 Delegats/des de Prevenció.*






*D'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, 'estableix que els delegats i delegades de prevenció podran ser designats d'entre tots els treballadors i treballadores de l'empresa. La facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors/es mateixos. Quan a les funcions i garanties dels Delegats/des de Prevenció, s'estarà a l'establert a l'article 37 de l'esmentada llei.*

*El crèdit horari dels Delegats/des de Prevenció serà el que correspongui com a representants de les persones treballadores en aquesta matèria específica, de conformitat amb el previst a l'article 68 de l'ET, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents fites:*

- a) El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.*
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.*
- c) El destinat per acompanyar els tècnics en les avaluacions de caire preventiu.*

- d) *El destinat per acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social en las visites al centre de treball.*
- e) *El derivat de la visita al centro de treball per conèixer les circumstàncies que han provocat un dany en la salut dels treballadors/es.*
- f) *El destinat a la seva formació.*

44.6 Es consideren malalties professionals les següents:

-  *Malalties infecto-contagioses.*
-  *Malalties osteo-articulars.*
-  *Malalties dorso-lumbar.*
-  *Afectació psicològica derivada de l'activitat professional.*
-  *Quadres derivats de traumatismes adquirits que afectin a la integritat del cos.*

44.7 *L'assetjament moral com a risc de la Salut Laboral. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una pressió psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.*

*Tanmateix, en el cas de produir-se i evidenciar-se l'esmentat assetjament correspondrà a l'autoritat competent determinar la sanció corresponent.*

44.8 *Comitè mixt de Seguretat i Salut en el treball i medi ambient.*

*Les parts signants acorden constituir un comitè mixt de treball que regirà la seva actuació segons les següents normes:*

- 1ª. La seva composició serà paritària.*
- 2ª. Estarà assistit per els assessors/es designats/des per cadascuna de les parts.*
- 3ª. Podrà emprar la informació necessària per atendre els seus propis objectius mitjançant les seves organitzacions i empreses.*
- 4ª. Mantindrà reunions periòdiques aixecant actes del contingut de cadascuna.*
- 5ª. Podrà emetre informes o requeriments de les parts en relació als problemes i qüestions que plantegi el correcte i adequat tractament de la seguretat i higiene en el treball, així com la repercussió de productes tòxics en el si del centre de treball i dels agents externs que afectin a la salut de les persones treballadores que presten els seus serveis exposats als agents del medi ambient.*
- 6ª. Fomentarà plans agrupats de formació adreçats a les persones treballadores per tal de instaurar la cultura de la prevenció i salut laboral.*

*Aquest Comitè tindrà com a objectius prioritaris vetllar i orientar per tal d'aconseguir a l'àmbit de les empreses les adequades condicions de treball i medi ambient que permetran el correcte compliment d'aquest article, fent especial atenció a:*

- Matèries perilloses i la seva substitució per altres matèries semblants però no perilloses.*
- Seguiment de les malalties que presenten una prevalència significativa al sector.*
- Canvis tecnològics que propiciïn l'eliminació de la penositat i perillositat dels llocs de treball.*
- L'elaboració de plans de formació específica en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, posant en marxa i desenvolupant els plans, podent requerir per a aquest fi els*



*serveis dels Gabinetes Tècnics territorials de Seguretat i Higiene en el Treball i de les organitzacions signants d'aquest conveni.*

**Art. 45.- Maternitat i lactància:**

**45.1. Maternitat i adopció.**

S'estarà a l'establert per la normativa vigent, inclosa la Llei 39/1999 de 5 de novembre. Increment de l'excedència per maternitat, amb reserva de lloc de treball fins 3 anys.

**45.2. Lactància.**

S'estarà a l'establert en l'esmentada Llei 39/1999 amb la millora de que en cas d'escollir reducció de jornada per aquest motiu, aquesta serà d'una hora.

**Disposicions addicionals**

Primera.- Actualitzar les dates quan s'acordi la vigència del conveni.

Segona.- Sotmetiment al Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de desacord a la Paritària i de vell antuvi de qualsevol reclamació per la no aplicació correcta del Conveni abans de recorre a altres instàncies de l'autoritat laboral.

**Annex 1**

En el Grup I Personal tècnic introduir i canviar definició de les categories següents: Promoció dels "auxiliars tècnics educatius" habilitats/des com a educadors/es a tècnics de grau mig.

*I.2.- Llicenciat/da universitari/a. Definició actual especificant el següent:*

**I.2.1 Personal tècnic en psicologia, pedagogia o psicopedagogia:**

És el personal que elabora, fa el seguiment i avalua els Programes Individuals de rehabilitació, assessorant i donant directrius al personal que porta a terme els programes.

**I.2.2. Personal tècnic en medicina generalista:**

És el que fa el seguiment de la salut global dels usuaris i usuàries atesos. També és el que fa les derivacions cap al metge de capçalera i altres especialistes quan s'escau, assessorant al personal del centre i a les famílies dels usuaris.

**I.2.3. Personal tècnic en psiquiatria:**

És el que fa el seguiment i tractament del usuaris i usuàries, assessorant al personal que les atén i a les seves famílies.

*I.3. Tècnic/a de grau mig. Definició actual dels diplomats universitaris, especificant el següent:*

**I.3.1. Diplomata universitari en infermeria:**

És el personal que, dintre de les funcions que li són pròpies, té cura de la preparació de les dosis de medicacions establertes pel personal mèdic, porta a efecte cures, administració d'enemes i de qualsevol medicament o maniobra per via parenteral. També assessora aquell personal amb el qual ha de col·laborar en l'atenció als usuaris.

**I.3.2. Treballador/a social:**

És el professional encarregat de la coordinació de les famílies dels usuaris, de l'elaboració dels informes socials d'aquests, de la tramitació d'ajuts, pensions no contributives i d'altra tipus que afecten als usuaris, fa la recerca de recursos externs si es necessiten i fa valoracions amb els referents d'altres recursos externs.

Treballa conjuntament amb l'equip tècnic del centre en la recerca d'ajusts complementaris per a la residència i el centre de dia.

#### I.3.3. Fisioterapeuta:

És el professional que té cura del manteniment i habilitació de les capacitats neuromotrius dels usuaris i usuàries, orientant i assessorant el personal amb el qual ha de col·laborar per a la seva atenció.

#### I.3.4. Logopeda:

És el professional que elabora, fa el seguiment i avalua programes adreçats al desenvolupament de les capacitats comunicatives i de llenguatge així com, coordinadament amb altres professionals, s'encarrega del desenvolupament de programes que tenen com a objectiu l'habilitació de les capacitats masticatòries i deglutòries implicades a la alimentació dels usuaris i usuàries.

#### I.3.5. Educador/a:

És el professional que col·labora amb els tècnics de grau superior en l'elaboració dels Programes de Rehabilitació Individual (PIR) alhora que porta a terme les propostes de treball que se'n deriven.

#### I.3.6. Terapeuta ocupacional:

És el professional que col·labora amb els tècnics de grau superior i educadors/es en l'elaboració del PIR per proporcionar recursos i activitats relacionades amb la capacitat ocupacional dels usuaris/es.

### *I.4. Tècnics/ques auxiliars*

#### I.4.1. Auxiliar tècnic/a educatiu/va:

És la persona que realitza funcions interdisciplinars per a l'assistència i desenvolupament integral dels usuaris i usuàries sota la supervisió, orientació i assessorament del personal tècnic competent.

#### I.4.2. Auxiliar tècnic/a sanitari/a:

És la persona que, sota les instruccions del personal d'infermeria i del servei mèdic, porta a terme activitats relacionades amb la salut dels usuaris/es (administració de medicaments per via oral, cures tòpiques, recollida de mostres per analítiques, exceptuant les que requereixen la via parenteral).