

Dijous, 12 de desembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Càritas Diocesana de Barcelona, per als anys 2011-2015 (codi conveni núm. 08012312012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Càritas Diocesana de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Càritas Diocesana de Barcelona, per als anys 2011-2015 (codi conveni núm. 08012312012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CÀRITAS DIOCESANA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2015.

CAPÍTOL 1. ÀMBITS I QÜESTIONS GENERALS.

SECCIÓ I. ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Article 1. Àmbit funcional.

L'aplicació del present Conveni s'estén a les relacions laborals de la totalitat del personal de Càritas Diocesana de Barcelona, així com del personal que sigui contractat per la institució durant la seva vigència.

Article 2. Àmbit territorial.

El present Conveni col·lectiu afecta tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional d'aquest, estan situats a la província de Barcelona.

Article 3. Àmbit personal.

Queden vinculats per aquest Conveni tots els treballadors i treballadores que prestin els seus serveis, amb caràcter fix o temporal, a la institució Càritas Diocesana de Barcelona, excepte el director/a, el secretari/a/ària general i l'administrador/a.

SECCIÓ II. CLÀUSULES DE GARANTIA.

Article 4. Àmbit temporal.

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor des de la seva signatura fins el 31 desembre de 2015, amb la única excepció de l'increment de salaris regulat a l'article 33 d'aquest Conveni que tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2011.

Article 5. Denúncia del Conveni.

5.1 El present Conveni podrà ésser denunciat per escrit per qualsevol de les parts legitimades amb una antelació mínima de 2 mesos a la data del seu venciment.

Dijous, 12 de desembre de 2013

5.2 Una vegada denunciat el Conveni i abans de la finalització del període legal d'ultra activitat sense haver arribat a acord, ambdues parts negociadores podran acordar una pròrroga d'aquest període d'ultra activitat.

5.3 En cas que no es denunciï vàlidament per les parts, s'entendrà prorrogat automàticament per períodes anuals.

SECCIÓ III. GARANTIA PERSONAL.

Article 6. Garanties personals.

Es respectaran, a títol individual, les condicions de treball i econòmiques de les que ja gaudeixi el treballador i treballadora en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i que siguin superiors a aquelles de la mateixa naturalesa que aquest estableixi.

SECCIÓ IV. COMISSIÓ PARITÀRIA.

Article 7. Comissió Paritària.

La Comissió Paritària serà l'encarregada de dur a terme la interpretació, la vigilància i el compliment del Conveni.

7.1 Composició.

Els membres de la Comissió seran escollits d'entre els membres de la Comissió Negociadora del present Conveni. Estarà formada per 1 president, 1 secretari/ària, designat pel president, i 6 vocals, amb veu tots i dret a vot únicament els 6 vocals, amb la mateixa representació de la institució i dels treballadors i treballadores, així com dels assessors respectius.

Els vocals seran designats per les respectives representacions, i seran aquests qui designaran els seus propis assessors.

El president serà designat per votació dels vocals en la primera reunió de la Comissió.

7.2. Funcions.

Correspon a la Comissió Paritària les següents funcions:

- a) Dur a terme una interpretació autèntica de l'articulat del Conveni.
- b) Resoldre les qüestions o problemes que totes 2 parts sotmetin a la seva consideració en relació amb l'aplicació o interpretació de les clàusules del Conveni.
- c) Intervenir en els conflictes col·lectius exercint funcions de mediació, amb l'audiència prèvia de totes 2 parts.
- d) Vigilar el compliment del que s'ha pactat.

7.3. Procediment d'actuació.

Per resoldre les qüestions que es sotmetin a la Comissió Paritària, a excepció de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball del Conveni, que es regulen en el punt següent d'aquest article, s'estableix el següent procediment i terminis d'actuacions:

1. La part afectada dirigirà escrit que contindrà la controvèrsia motivadora de la qüestió a la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària haurà de ser convocada en un termini màxim de 15 dies des de la presentació de la controvèrsia.

2. La Comissió Paritària emetrà resolució en el termini de 15 dies sens perjudici del dret que assisteixen a les parts d'accionar davant de la jurisdicció social en cas de desacord i una vegada transcorregut el termini.

En qualsevol cas l'exercici de les funcions no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

Dijous, 12 de desembre de 2013

7.4 Procediment d'actuació per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball del Conveni.

En cas que el període de consultes per la no aplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni finalitzi sense acord s'estableix el següent procediment i terminis d'actuacions:

1. La part afectada dirigità escrit de la qüestió a la Comissió Paritària.
2. La Comissió Paritària haurà de ser convocada i emetrà resolució en el termini de 7 dies des de que la discrepància li fos plantejada.

En cas de desacord en seu de la Comissió Paritària i una vegada transcorregut el termini previst per emetre la resolució, les parts sotmetran la discrepància a mediació del Tribunal Laboral de Catalunya en el termini dels 15 dies següents.

Si no s'arriba a acord al TLC qualsevol de les parts sotmetran la solució de la discrepància a l'organisme que legalment correspongui de conformitat amb l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

7.5. Domicili i reunions.

La Comissió Paritària té el seu domicili a la Via Laietana, núm. 5, de Barcelona i es reunirà quan les parts ho sol·licitin o quan les circumstàncies així ho requereixin.

SECCIÓ V. NORMATIVA REFERENCIAL.

Article 8. Normativa referencial.

Respecte de tot allò que no estigui expressament previst en aquest Conveni seran d'aplicació les normes de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 2. CONTRACTACIÓ.

Article 9. Contractació.

1. Es recomana que, a l'hora de contractar nou personal, es presti una atenció especial a la incidència qualitativa de l'atur a la província de Barcelona i que concedeixi prioritat en la contractació als majors de 45 anys, així com als discapacitats, beneficiaris de prestacions d'atur, de nivell contributiu o assistencial, inscrits a les oficines de treball de la Generalitat de Catalunya (OTG).

La contractació laboral s'ha d'efectuar procurant tendir, en la mesura que sigui possible, a la contractació estable dels treballadors i treballadores.

2. El Departament de Recursos Humans de la institució ha de donar a conèixer o notificar els contractes efectuats a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 10. Mesures per al foment de la contractació.

Tenint en compte el problema de l'atur, que incideix en determinats col·lectius de treballadors i treballadores, les parts signants d'aquest Conveni coincideixen en la conveniència de potenciar la contractació laboral indefinida i, si aquesta no és possible, mitjançant les modalitats següents i d'acord amb les normes i els requisits que preveuen les disposicions legals aplicables a cada cas:

a) Contracte a temps parcial.

Es considera contracte a temps parcial quan s'acordi la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, setmana, mes o any inferior al de la jornada a temps complet establerta en el present Conveni, segons el que disposa l'article 12.1 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Contracte en pràctiques.

La retribució en aquest tipus de contracte serà, durant el primer any de vigència, el 75% de tots els conceptes salarials establerts en el present Conveni per al grup al qual el treballador o treballadora pertanyi i, el segon any, la retribució

Dijous, 12 de desembre de 2013

serà del 90% de tots els conceptes salarials establerts en aquest Conveni per al grup al qual pertany el treballador o treballadora).

c) Contracte de formació i aprenentatge.

Aquest contracte tindrà per objecte la qualificació professional dels treballador i el seu règim jurídic serà el regulat a l'article 11.2 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Contracte eventual.

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels Treballadors, podrà tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos comptadors a partir del moment en què es produeixen aquestes causes.

Article 11. Contractes de substitució.

1. Les baixes de qualsevol treballador/a per trobar-se en situació de suspensió de contracte amb reserva de lloc de treball per maternitat i/o paternitat (article 48.4, 5 i art. 48 bis de l'Estatut dels Treballadors), i per excedència per cura d'un fill menor de tres anys, seran substituïdes des del primer dia, excepte en aquells casos que per reorganització de tasques el Cap immediat i el Cap superior no ho considerin necessari, tenint en compte l'opinió del Comitè d'Empresa.

2. Les baixes de qualsevol treballador/a per trobar-se en situació d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna, malaltia professional o accident de treball, seran substituïdes si així ho determinen el Cap immediat i el Cap superior, tenint en compte l'opinió del Comitè d'Empresa. De la decisió presa s'informarà al Comitè d'Empresa en un termini màxim de 30 dies a comptar des del dia de la baixa.

3. Les excedències voluntàries, forçoses, i per cura d'un familiar, (regulades a l'art. 44 d'aquest Conveni) seran substituïdes, si així ho determinen el Cap immediat i el Cap superior, tenint en compte l'opinió del Comitè d'Empresa. De la decisió presa s'informarà al Comitè d'Empresa en un termini màxim de 30 dies a comptar des de la decisió.

4. Les substitucions que procedeixen es faran d'acord amb les modalitats contractuals legalment previstes.

Article 12. Aprofitament dels recursos propis.

La institució ha d'aprofitar el màxim els serveis tècnics propis i ha de recórrer a encàrrecs professionals a personal no de plantilla en casos excepcionals.

Article 13. Període de prova.

1. Es pot acordar per escrit en el mateix contracte un període de prova de que en cap cas no pot excedir de:

Per al Grup Professional A, 2 mesos.

Per als Grup Professional B, 1 mes.

Per a la resta de Grups Professionals, 15 dies.

2. Durant el període de prova, el treballador o treballadora ha de percebre la remuneració corresponent al Grup Professional en què es fa el seu ingrés a l'empresa.

3. Un cop finalitzat el període de prova, sense que es produeixi el desistiment per cap de les 2 parts, el contracte produirà plens efectes i el treballador o treballadora continuarà prestant els seus serveis a la institució d'acord amb les condicions estipulades al contracte de treball. En aquest cas, el temps durant el qual el treballador o treballadora ha prestat serveis per a la institució en període de prova es computarà a efectes d'antiguitat del treballador o treballadora a la institució.

Article 14. Cessaments.

1. Els treballadors i treballadores que vulguin cessar voluntàriament en el servei de la institució tenen l'obligació de posar-ho en coneixement d'aquesta per escrit amb un preavis de 15 dies.

2. L' incompliment d'aquest preavis per part del treballador o treballadora donarà dret a la institució a descomptar de la seva liquidació una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

Dijous, 12 de desembre de 2013

3. Si el treballador o treballadora avisa del seu cessament amb l'antelació referida, la institució resta obligada a liquidar en acabar aquest termini, els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment.

Per a la resta de conceptes està obligada en el moment habitual del pagament. L'incompliment per part de la institució d'aquesta obligació de liquidació comportarà el dret del treballador o treballadora a ser indemnitzat amb l'import d'un salari diari per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de la durada del mateix termini del preavis.

No tindrà dret a aquesta indemnització el treballador o treballadora que incompleixi el seu deure de preavisar per escrit del seu cessament amb l'antelació corresponent.

CAPÍTOL 3. GRUPS PROFESSIONALS.

Article 15. Sistema de classificació professional.

D'acord amb allò establert a l'article 22.1 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix el sistema de classificació professional dels Treballadors, mitjançant grups professionals.

El personal al qual es refereix el present Conveni quedarà comprès en els següents Grups Professionals:

- Grup A. (A1 i A2): Comandament.
- Grup B: Tècnics amb titulació universitària.
- Grup C: Personal tècnic.
- Grup D: Personal de suport.
- Grup E: Personal auxiliar.

Malgrat que, per a un millor aclariment, a l'Annex 1 hi figura l'enquadrament i equivalència dels llocs de treball a Grup Professionals, els Grups Professionals queden definits de la següent manera:

GRUP A. Comandament.

GRUP A.1. Alt Comandament.

Són els llocs de feina sota la dependència directa de la Direcció de la Institució.

Complexitat: Tenen encomanades les tasques de màxima responsabilitat directa, tant orgànica com funcional, d'una àrea o demarcació, que inclouen un o diversos equips de treball i prenen decisions en allò que és responsabilitat seva sota les ordres del Comitè de Direcció.

Autonomia: Total sobre el compliment dels seus resultats o dels obtinguts a través del personal sota el seu comandament.

Tenen gran autonomia de decisió.

Coneixements: Requereixen competència tècnica adquirida per titulació universitària i/o àmplia experiència específica sobre en el seu àmbit d'actuació acreditada.

La tasca que tenen assignada s'ha de desenvolupar bàsicament en 2 àmbits:

1. L'impuls tècnic de les matèries, els programes, els serveis, etc. que són de competència i dependència de l'àrea o del territori.
2. Les tasques de comandament que són inherents als càrrecs dels quals depenen altres treballadors i treballadores, pressupostos, gestió, etc.

Les funcions que poden tenir encomanades són:

Participar en l'elaboració del pla operatiu i dels objectius que han de guiar la tasca de la Institució en funció de les línies estratègiques.

L'elaboració i posada en marxa, una vegada aprovats, dels projectes que correspongui.

Dijous, 12 de desembre de 2013

La coordinació funcional i orgànica de les matèries pròpies de l'àrea o del territori en coordinació amb la resta de la Institució i en funció de les línies estratègiques, dels objectius operatius i del programa anual.

El control de la gestió dels programes, recursos, serveis i equipaments que estan adscrits a l'àrea o al territori.

L'elaboració del programa, el pressupost i la memòria de l'àrea o el territori.

El comandament del personal al seu càrrec.

El suport al director/a i al secretari/a general, quan li sigui requerit, en aquells temes que tinguin a veure amb les seves funcions.

Les funcions de representació institucional que correspongui davant altres entitats o l'administració pública.

Totes aquelles que, en funció de la responsabilitat o per delegació, li siguin encomanades pel director/a o pel Comitè de Direcció.

Vetllar per la unificació de criteris de l'àrea.

Pot tenir signatura bancària i delegar-la per necessitats del servei.

GRUP A.2. Comandament intermedi.

Són els llocs de feina sota la dependència directa dels caps d'Àrea i/ Demarcació.

Complexitat: Tenen encomanades les tasques de màxima responsabilitat directa, tant orgànica com funcional, d'un departament, una secció territorial o un programa, que inclouen un o diversos equips de treball i prenen decisions en allò que és responsabilitat seva sota les ordres dels seus superiors.

Autonomia: Total sobre el compliment dels seus resultats o dels obtinguts a través del personal sota el seu comandament. Tenen una autonomia de decisió mitjana.

Coneixements: Requereixen competència tècnica adquirida per titulació universitària i àmplia experiència específica en el seu àmbit d'actuació acreditada.

Els treballadors i treballadores que pertanyen a aquesta categoria són responsables directes de la integració i la coordinació de funcions realitzades per un conjunt de tècnics en el mateix departament, secció, programa i/o servei. Tenen la responsabilitat de la programació, la planificació i l'avaluació dels projectes del seu departament, programa, secció o servei. Assumeixen les funcions de coordinació i direcció del treball o del conjunt d'activitats d'un departament, programa, secció o servei.

Les funcions que poden tenir encomanades són:

Vetllar per l'assoliment dels objectius marcats per al seu departament/programa/servei.

Seguiment del treball del seu departament/secció/programa i/o servei amb coordinació amb la resta de la institució.

Representativitat de la Institució davant altres entitats o l'Administració pública.

Vetllar per la unificació de criteris del seu departament/secció/programa i/o servei.

Seguiment dels pressupostos.

Coordinació estreta amb el seu cap d'àrea o demarcació.

La programació, planificació i avaluació del treball del seu departament/secció/programa i/o servei.

Assumeixen les funcions de coordinació i direcció del conjunt d'activitats del seu departament/secció/programa i o servei.

Organitzar, coordinar i supervisar el grup de professionals al seu càrrec.

Dijous, 12 de desembre de 2013

GRUP B. Tècnics amb titulació universitària.

Les persones incloses en aquest grup tenen la responsabilitat d'executar els projectes i programes tècnics definits en els objectius de l'organització o bé a les àrees de suport.

Complexitat: Assumeixen una complexitat alta en la solució de problemes, associats a l'especialitat del seu àmbit d'actuació, així com a les polítiques definides per l'organització.

Autonomia: sobre el compliment d'objectius i supervisió dels resultats.

Coneixements: requereixen competència tècnica especialitzada, adquirida per titulació universitària i/o habilitació acreditada i preferentment experiència en el seu àmbit d'actuació.

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i de referència, els següents llocs de treball: treballador social, educador social, psicòleg, sociòleg, antropòleg, advocat, periodista, etc.

D'acord amb les ordres del cap superior, les seves funcions poden incloure:

- Coordinar, Planificar, dissenyar, executar i avaluar projectes, recursos i serveis.
- Donar suport als voluntaris que treballen dins de projectes de CDB, Càritas Parroquials o d'altres.
- Elaborar estudis, projectes, informes dossiers, etc. (tècnics i/o de difusió).
- Participar en diferents comissions i grups de treball interns o externs a la institució.
- Intervenir a nivell individual, grupal i comunitari.
- Informar, assessorar i donar suport als equips a nivell intern i extern.
- Atendre el funcionament dels centres i serveis de la institució.
- Poden fer tasques de representació Institucional.
- Poden ser referents d'un o més projectes socials.
- Atenció directa.
- Dinamització de la comunitat cristiana.
- Acollir i orientar als voluntaris.
- Elaborar els objectius, la programació i la planificació conjuntament amb el cap.
- Poden tenir signatura bancària per delegació del cap.

GRUP C. Personal tècnic.

Personal encarregat de tasques que requereixi certs nivells de complexitat, responsabilitat i autonomia, normalment amb uns nivells de formació professional bàsica que exigeixen la comprensió i domini de fonaments teòrics i pràctics així com l'avaluació les repercussions del seu treball a nivell organitzatiu o econòmic.

Complexitat i autonomia: Les decisions que prenen i el seu nivell d'autonomia estan relacionades amb l'aplicació de sistemes, pautes, procediments i mètodes de treball definits per l'organització o per la pròpia activitat que desenvolupen, enfrontant-se a problemes de complexitat mitjana en l'acompliment del seu treball.

Coneixements: requereixen qualificació no universitària i experiència acreditada per a l'acompliment de les seves funcions.

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i de referència, els següents llocs de treball: Integrador/a Social, Animador/a Sociocultural, Tècnic/a de Administració i Finances, Comptable, etc.

Les seves funcions poden ser:

- Seguiment de subvencions, convenis i programes específics relacionats amb l'administració i altres entitats.
- Seguiment de les despeses dels territoris, programes i serveis.
- Donar suport i assessorament administratiu i informàtic al personal de territoris, programes i serveis, sota les ordres del seu cap superior.
- Recollir, introduir i interpretar dades socials amb la corresponent sistematització i control.

Dijous, 12 de desembre de 2013

- Treballar autònomament amb els programes informàtics que la seva feina requereix.
- Donar suport als mailings de campanyes i al seguiment i distribució de les publicacions de la institució.
- Pot tenir signatura bancària per delegació del cap.
- Introducció de dades bàsiques al programa de gestió social sense necessitat d'interpretació.
- Tasques de recepció social i d'atenció telefònica.
- Organització de les agendes dels treballadors i treballadores socials.
- Derivació dels usuaris al servei intern o extern que els pertoqui.

GRUP D. Personal de suport.

Personal encarregat de tasques de suport. Requereixen competència derivada de la formació professional bàsica i/o reglada ocupacional i/o experiència laboral assimilable.

Complexitat i autonomia: Els vénen donades pel propi marc normatiu o procedimental de les activitats, i poden tenir responsabilitat operativa d'actualització, tractament, disponibilitat i control de la informació i documentació, especialment en els llocs de suport administratiu.

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i de referència, els següents llocs de treball: Monitor/a, Treballador/a familiar, Auxiliari administratiu/va, Recepcionista, Auxiliari de geriatria, monitor, personal de manteniment i serveis, etc.

D'acord amb les ordres del cap superior i de la seva formació, algunes de les seves funcions són:

- Atendre les necessitats del servei d'acord amb el seu àmbit d'actuació i les directrius marcades per la institució.
- Ajudar en la realització de tasques encomanades a l'equip.
- Participar en el disseny de projectes educatius, conjuntament amb l'equip.
- Participar en l'avaluació de projectes conjuntament amb la resta de l'equip.
- Realitzar les tasques encomanades utilitzant els programes i suports informàtics necessaris.
- Atendre i informar (personalment i/o telefònica) al públic i usuaris.

GRUP E. Personal auxiliar.

Personal encarregat de tasques que requereixi baixos nivells de complexitat, responsabilitat i autonomia, normalment amb uns nivells de formació molt elemental o sense formació o, simplement, amb qualificació i experiència contrastades per a l'acompliment de les mateixes.

Son feines de suport auxiliar que segueixen rutines estrictes i instruccions simples i repetitives, i que requereixen una supervisió estreta i quotidiana del seu treball.

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i de referència, els següents llocs de treball: Cuidador/a vigilant, ordenança, personal de neteja, conductors/es, cuiners, cambrers, etc.

D'acord amb les ordres del cap superior i el seu lloc de treball, algunes de les seves funcions són:

Atendre les necessitats del servei d'acord amb el seu àmbit d'actuació i les directrius marcades per la institució.

Participar en l'avaluació de projectes conjuntament amb la resta de l'equip.

CAPÍTOL 4. PROMOCIÓ I SELECCIÓ.

SECCIÓ I. CÀRRECS DIRECTIUS.

Article 16. Designació de càrrecs directius.

El Grup Professional A1, seran de lliure designació per la Direcció de la institució, amb la limitació que s'especifica en l'article següent.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 17. Cobertura de vacants de càrrecs directius.

Si dins del grup professional A1 s'ocupen més de 15 llocs de treball, com a mínim en el 35% d'aquests llocs de treball, per la seva cobertura en cas de vacant, caldrà seguir els tràmits, pels seus nomenaments, establerts i pactats en els articles següents.

SECCIÓ II. PROMOCIÓ I SELECCIÓ DE PERSONAL.

Article 18. Caràcter objectiu dels sistemes de promoció.

Quan quedi vacant una plaça o lloc de treball o se'n creï una de nova, aquestes es proveiran mitjançant sistemes de promoció i/o selecció de caràcter objectiu.

Article 19. Dret preferent per cobrir vacants.

Tot el personal de la institució, amb 1 any d'antiguitat de prestació efectiva de treball i sempre que posseeixi la titulació, tindrà, en igualtat de condicions, dret preferent per cobrir les vacants existents o de nova creació, amb les següents limitacions quant al nombre de places de cada Grup Professional:

En el Grup Professional A1, el personal de la institució tindrà el dret preferent previst en el paràgraf anterior, quan es doni el supòsit previst en l'article 17.

Les del Grup Professional A2 i dins del Grup Professional B les del tècnic amb títol universitari de grau superior, seran de lliure designació per la Direcció de la Institució.

En tots els altres Grups Professionals, igualment, la primera vacant o lloc de treball de nova creació serà de lliure designació per la institució i per cobrir les 3 vacants següents, el personal de la institució tindrà dret preferent per cobrir-les. Les vacants següents es cobriran amb la mateixa proporció o cadència, d'acord amb l'art. 18 d'aquest conveni.

Article 20. Cobertura de vacants.

La Institució donarà a conèixer al Comitè de Empesa els llocs de treballs vacants i/o de nova creació per a la seva cobertura.

En aquest sentit els sistemes de promoció i selecció seran objectius i en el procés de cobertura de vacants es comptarà amb la participació del Comitè d'Empresa qui tindrà dret a:

- Conèixer les vacants.
- Conèixer els processos de selecció.
- Conèixer les proves que es realitzaran als seleccionats.
- Conèixer, prèviament a la seva publicació, el resultat del procés de selecció.

SECCIÓ 3. MOBILITAT FUNCIONAL.

Article 21. Temporalitat de vacants.

En cas de vacant nova, definitiva o temporal, sempre que s'acrediti la necessitat i urgència i mentre no es realitzi la corresponent selecció i/o promoció, el treballador o treballadora que ocupi temporalment el lloc de treball a cobrir, bé sigui d'igual o superior grup professional, cobrarà en aquest últim supòsit la retribució total corresponent a les tasques que efectivament desenvolupi.

La duració màxima d'aquesta situació serà de 3 mesos a excepció de substitucions per Incapacitat Temporal o maternitat/paternitat que tindran la durada necessària fins a la reincorporació del treballador o treballadora substituït.

Article 22. Canvi de grup professional a petició del treballador o treballadora.

Si el canvi es realitza o té el seu origen per petició del treballador o treballadora, li quedarà assignat el sou que correspongui a la nova situació.

Dijous, 12 de desembre de 2013

CAPÍTOL 5. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

SECCIÓ I. RETRIBUCIÓ MENSUAL.

Article 23. Norma general.

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i l'aportació del treballador o treballadora al lloc de treball.

Article 24. Estructura del salari.

Les retribucions del personal adscrit a aquest Conveni estaran integrades pel SALARI BASE, que per cada Grup Professional s'acorda en la taula de sots que s'adjunta com a Annex 2.

Com a conseqüència, es procedirà, quant sigui precís, a redistribuir els conceptes salarials que fins ara s'han abonat, integrant-se els antics complements de Salari Base, Plus Comandament i Plus Funció en el SALARI BASE del grup professional al qual pertanyi el treballador o treballadora incloent en el seu cas l'excés en un concepte denominat Plus Equivalència.

SECCIO II. COMPLEMENTES SALARIALS.

Article 25. Plus Relacions Institucionals.

Cal entendre per Plus Relacions Institucionals el complement salarial no consolidable d'aquells treballadors, excepte els Caps, que dintre del desenvolupament diari de les seves funcions se li assigni el manteniment de relacions a nivell polític amb l'Administració o altres Institucions, entenent com a tals, els àmbits o espais on es prenen decisions i per tant compromisos que afecten a l'acció de la Institució. Per tant queden exceptuades les relacions amb les parròquies i les diferents Càritas.

S'abonarà per 12 mensualitats únicament mentre es desenvolupi aquesta funció i per tant, es deixaran de rebre en el moment en que no es prestin aquests serveis.

El seu import serà el següent:

Relacions a nivell local: 65 EUR bruts mensuals.

Relacions a nivell autonòmic: 95 EUR bruts mensuals

Relacions a nivell estatal: 125 EUR bruts mensuals.

Article 26. Plus Desplaçament.

Cal entendre per Plus Desplaçament el complement salarial no consolidable d'aquells treballadors que pel desenvolupament de la seva tasca diària hagin de desplaçar-se habitualment per encàrrec del seu cap immediat durant una mateixa jornada laboral fora del seu centre de treball.

S'entén per desplaçament a aquests efectes, quan el treballador hagi de sortir de forma regular durant 3 dies a la setmana a dos llocs de treball cada dia (sense contar el seu centre de Treball) o durant 2 dies a la setmana a 3 llocs cada dia (sense contar el centre de Treball). S'abonarà per 11 mensualitats i el seu import oscil·larà serà el següent:

Desplaçament dintre d'una mateixa zona: 20,00 EUR bruts mensuals.

Desplaçament dintre del perímetre comprès entre dos zones: 30,00 EUR bruts mensuals.

Desplaçament dintre de mes de dos zones: 50,00 EUR bruts mensuals.

Les diferents zones aniran en funció del que marca el mapa de transports metropolitans de Barcelona.

Article 27. Plus Vinculació.

Cal entendre per Plus Vinculació com el complement salarial no consolidable que remunera el grau d'identificació del treballador/a amb la Institució i que es meritara a criteri de la Institució si bé només es podrà optar quant el treballador hagi participat en totes les accions formatives assignades.

Dijous, 12 de desembre de 2013

S'abonarà per una sola vegada, tenint caràcter anual, i per un import de 270 EUR bruts durant el transcurs del primer trimestre de l'any següent.

Article 28. Pagament únic.

Aquest pagament únic que s'abonarà una sola vegada, compensa la supressió del complement de jubilació parcial, el premi d'antiguitat i el premi de jubilació anticipada de l'anterior Conveni per a aquells treballadors que a 31 de desembre de 2010 es trobaven d'alta a la Institució, poguessin tenir expectatives de percebre'ls i continuïn en plantilla de la Institució a data de signatura d'aquest conveni.

Consisteix en un import global de 100.000,00 EUR a distribuir entre els treballadors afectats segons el següent escalat.

1. Treballadors que acreditin una antiguitat a partir de l'any 2.005 fins a 2010.

Import de 346,-- EUR bruts per treballador per una única vegada.

2. Treballadors que acreditin una antiguitat entre els anys 2.001 i 2.004.

Import de 692,-- EUR bruts per treballador per una única vegada.

3. Treballadors que acreditin una antiguitat abans de l'any 2.001.

Import de 1.038,-- EUR bruts per treballador per una única vegada.

El citat import s'abonarà a la nòmina de novembre de 2013.

Article 29. Ad personam, plus O-D i plus equivalència.

Per al personal que ho venia perceben a la signatura d'aquest Conveni es mantenen "l'ad personam" i el plus O-D.

1. "Ad personam". Les quantitats que es percebin per aquest concepte, si bé no seran absorbibles per futurs augments de propers convenis, quedaran congelades i no tindran augment de cap mena.

2. Plus O-D. Amb anterioritat a l'existència del primer Conveni col·lectiu, era d'aplicació el Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya i per la seva aplicació hi ha determinats treballadors/es que han vingut cobrant aquest concepte retributiu, encara que amb el nom de ad personam. La quantitat que cada treballador o treballadora ha vingut cobrant per aquest concepte és la mateixa que es percebrà durant la vigència d'aquest conveni.

3. Plus Equivalència. Retribueix la diferència de la suma dels conceptes salari base, plus funció i plus comandament dels treballadors que els percebien fins a la signatura d'aquest conveni i el salari base resultat de la integració de les categories professionals a grups professionals que s'aplica a partir de la signatura d'aquest conveni.

Aquest plus no és absorbible ni compensable.

SECCIÓ II. Altres retribucions i revisió salarial.

Article 30. Gratificacions extraordinàries de juny, setembre i Nadal.

1. Les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal consisteixen, cada una i per a tots els treballadors i treballadores, en l'abonament d'una mensualitat del SALARI BASE.

Per aquelles persones que perceben plus equivalència, ad personam i plus O-D els citats conceptes quedaran inclosos a les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal.

La paga extraordinària de setembre consistirà en la quantitat de 200 EUR bruts.

2. Les gratificacions de juny, setembre i Nadal se satisfan els dies 23 de juny, 30 de setembre i el 20 de desembre, respectivament, i si qualsevol d'aquests dies és festiu, s'han d'abonar el dia laborable immediatament anterior.

3. La liquidació de l'import d'aquestes gratificacions s'efectua amb una quantia proporcional als dies de permanència a la institució.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 31. Hores extraordinàries.

1. És voluntat compartida de la institució i dels treballadors/es afectats per aquest Conveni col·lectiu que les hores extraordinàries tinguin un caràcter molt excepcional.
2. Si per motius d'imperiosa necessitat s'han d'efectuar hores extraordinàries, aquestes es podran compensar per temps de descans que serà l'equivalent a 1 hora i mitja per hora extraordinària realitzada.
3. El període de descans com a resultat de les hores extraordinàries realitzades es gaudirà dins dels 6 mesos següents.

Article 32. Traslats, sortides i viatges.

1. Els treballadors/es percebran un 100% de les despeses per trasllats, viatges, dinars, sopars i per dormir, prèvia autorització del cap corresponent, i mitjançant justificació, quan aquestes despeses es produeixin per necessitats de la feina.
2. Anualment, la institució fixarà la quantia màxima per despeses de desplaçaments, àpats i hotel.

Article 33. Increment salarial pels anys 2011-2015.

- Per l'any 2011 es procedirà a incrementar els salaris a raó d'aplicar el 0'25% respecte del 2010, en els conceptes de salari base, plus funció i plus comandament.
- Per l'any 2012 es procedirà a incrementar els salaris a raó d'aplicar el 0'25% respecte del 2011, en els conceptes de salari base, plus funció i plus comandament.
- Per l'any 2013 es procedirà a incrementar els salaris a raó d'aplicar el 0'50% respecte del 2012, en els conceptes salari base, plus funció i plus comandament, fins el moment en que es passi a sistema de grups professionals, moment en que passaran a aplicar-se les taules aprovades en el present conveni. (Annex II).
- Per l'any 2014 s'incrementaran els salaris a raó d'aplicar el 0'75% respecte a les taules aprovades en el present conveni pel 2013, en els conceptes salari base i plus equivalència.
- Per l'any 2015 s'incrementaran els salaris a raó d'aplicar el 0'75% respecte del 2014, en els conceptes salari base i plus equivalència.

El pagament dels endarreriments de 2011, 2012 i 2013 es faran efectius per la Institució dins del termini dels 2 mesos següents a aquell en que s'hagi signat el present Conveni.

CAPÍTOL 6. JORNADES DE TREBALL, FESTES I VACANCES.

SECCIÓ I. JORNADA.

Article 34. Jornada i horari.

La jornada de treball serà de 35 hores setmanals de treball efectiu.

L'horari flexible de treball habitual pels treballadors/es amb jornada partida serà de 8-9 a 14-15 hores de dilluns a divendres i de 15-16 a 17.30-18.30 hores els dilluns i dimecres deixant, com a mínim, 1 hora per dinar. Pels treballadors/es amb jornada intensiva l'horari serà de 8 a 15 hores de dilluns a divendres.

Amb independència de les jornades a temps complet assenyalades, existeixen a l'empresa determinats treballadors/es amb jornades reduïdes per condicions personals més beneficioses.

Els 20 minuts de descans diari per tots els treballadors/es de la institució serà considerat com a temps de treball efectiu.

El desplaçament invertit per la realització de diferents tasques dins de l'horari de treball serà considerat com a temps de treball efectiu.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 35. Disponibilitat.

La Institució quan tingui necessitat de cobrir algun esdeveniment especial, podrà obligar amb un màxim de 11 dies a l'any (de dilluns a diumenge) a qualsevol treballador/a a realitzar els canvis horaris necessaris que permetin la seva assistència a l'activitat prevista compensant-se amb un descans equivalent.

Quan es produeixi el fet esmentat en l'apartat anterior l'empresa tindrà l'obligació de comunicar al treballador afectat/da el canvi horari previst amb 15 dies d'antelació.

Sense perjudici del disposat en els apartats anteriors, l'empresa podrà proposar un canvi d'horari de forma temporal i aquest canvi tant sols es podrà realitzar si existeix acord.

Article 36. Jornada intensiva durant el període de vacances escolars.

Durant els períodes d'estiu, Nadal i setmana santa es gaudirà de jornada intensiva que implica que els treballadors/es hauran de realitzar les mateixes hores, però dintre de l'horari de 8 hores a 15 hores.

Aquesta jornada intensiva es realitzarà concretament coincidint amb el període de les vacances escolars, i no exclou el treball fora de la jornada de treball tal i com està previst en l'article 45 del present conveni.

Des de RRHH es comunicaran oportunament els períodes a principis d'any.

Els treballadors/es del departament de Comunicació i Administració, atesa la naturalesa de la feina que desenvolupen, no podran gaudir de jornada intensiva durant el període de Nadal, tenint dret a gaudir-ne durant el període d'estiu, entre el tram que va de l'1 al 14 de juny o del 15 al 30 de setembre. El període concret de jornada intensiva s'acordarà entre el cap immediat i el treballador/a.

Article 37. Descans i dies festius.

La totalitat de treballadors/es gaudiran de 2 dies de descans, en cap de setmana.

A més de les preceptives festes oficials, tot el personal tindrà dret a:

1. Els dies 24 i 31 de desembre tot el personal finalitzarà la jornada a les 14 hores. Si aquests dies coincideixen amb la tarda de dilluns o dimecres, del personal a horari partit, no treballaran aquesta tarda i la canviaran per una altra. En qualsevol cas, la institució garanteix la reducció d'1 hora per a tot el personal.

Si els esmentats dies 24 i 31 de desembre coincidissin per calendari en dies no laborals, els criteris anteriorment assenyalats s'aplicaran a la vigília laboral.

2. Tot el personal, amb independència de la seva antiguitat, tindrà dret a 1 dia festiu retribuït per Nadal, a realitzar dins del període que marca el calendari escolar per les vacances de Nadal.

3. També serà considerat festiu i retribuït a tots els efectes amb independència de la seva antiguitat, el Dijous Sant.

Article 38. Vacances.

1. S'estableix un període anual de vacances de 22 dies laborals per any treballat. Podran gaudir-se de forma continuada o fraccionada, amb un màxim de 2 fraccions, dintre del termini que marca el calendari escolar per les vacances d'estiu i prioritzant el mes d'agost, garantint sempre serveis mínims en aquest mes d'agost.

Els treballadors/es comunicaran amb 1 mes i mig d'antelació el període de vacances a gaudir al seu cap, que donarà el vistiplau a la proposta de vacances de l'equip i ho notificarà a Recursos Humans pel registre.

Quan l'organització de torns de vacances suposi el tancament d'algun centre de treball, s'haurà d'haver previst amb 1 mes d'anticipació.

2. A efectes del còmput de vacances no es tindrà en compte el temps de durada de l'excedència, tant forçosa com voluntària.

Dijous, 12 de desembre de 2013

SECCIÓ II. PERMISOS, LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

Article 39. Permisos retribuïts.

Tot el personal, prèvia notificació i justificació, tindrà dret a gaudir dels següents permisos retribuïts:

15 dies naturals per matrimoni o acreditació de l'atorgament d'escriptura pública com a parella estable, acumulables al període de vacances.

5 dies naturals per mort de cònjuge o parella estable, fills, pares i pares del cònjuge o parella estable.

3 dies naturals per mort d'avis, néts i germans.

2 dies naturals per mort de fills polítics i germans polítics.

2 dies naturals per malaltia greu de tots els anteriors supòsits, a excepció de la malaltia de fills polítics i germans polítics.

S'ampliaran a 5 dies naturals els permisos si cal desplaçament fora de la província, a excepció de la malaltia de fills polítics i germans polítics.

3 dies naturals per naixement de fill o per adopció, ampliables a 5 dies si cal desplaçament fora de la província.

1 dia natural per trasllat de domicili.

El temps indispensable per exàmens, representació sindical, deures d'inexcusable compliment, previstos a la legislació vigent.

Article 40. Dies de lliure disposició.

Tots els treballadors/es de la Institució tindran dret a 6 dies de lliure disposició que s'hauran de gaudir 3 dies preferentment al primer semestre de l'any natural i els altres 3 dies restants al segon semestre de l'any natural prèvia autorització del cap. Aquest dies no es podran acumular al període de vacances.

Article 41. Permisos sense sou anual.

Tots els treballadors/es de la institució, amb una antiguitat mínima de 6 mesos, tenen dret a gaudir d'un permís sense sou per cura de familiar, d'una durada de 15 o 30 dies naturals prèvia autorització.

Article 42. Visites al metge.

Si el treballador/a requereix assistència a una consulta mèdica, i l'horari d'aquesta coincideix amb el de la feina, s'ha de concedir un permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica de la Seguretat Social i/o una consulta mèdica que no correspongui a la Seguretat social. El treballador/a haurà de justificar documentalment l'atenció mèdica rebuda.

Article 43. Llicències.

En el que fa referència a les llicències de maternitat, paternitat i lactància, ambdues parts convenen la remissió expressa a la normativa legal vigent establerta en aquestes matèries en l'Estatut dels treballadors i d'altra normativa que la desenvolupi.

Article 44. Excedències.

1. Excedència voluntària. Tot el personal que acrediti una antiguitat mínima d'1 any té dret a la situació d'excedència voluntària, sense al·legació de causa especial, per un termini mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys.

Per gaudir d'una nova excedència voluntària caldrà que hagin transcorregut almenys 4 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària.

Es conservarà un dret preferent a la reincorporació en les vacants d'igual o similar categoria que existeixin o es puguin produir a la institució, reincorporació que s'haurà de demanar amb 1 mes d'antelació a la finalització del període concedit.

Dijous, 12 de desembre de 2013

2. Excedència per cura d'un fill menor de 3 anys. Tot el personal, home o dona, té dret a demanar una excedència per cura d'un fill menor de 3 anys, natural o adoptiu. La duració màxima és de 3 anys comptats a partir del dia que finalitzi el període legal d'IT per maternitat.

Durant el primer any d'excedència el treballador/a té dret a la reserva del seu propi lloc de treball. El primer any d'excedència començarà el dia següent a la finalització de la IT de maternitat o paternitat.

Durant el temps restant té dret a la reserva d'un lloc de treball igual o equivalent a aquell que havia estat ocupant.

La resta d'efectes seran els previstos en l'Estatut dels treballadors.

3. Excedència per cura d'un familiar. Tot el personal, home o dona, té dret a demanar una excedència per cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (equiparant-s'hi la parella estable) que per raó d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per ells mateixos i no portin a terme una activitat retribuïda.

La duració màxima és de 2 anys.

Durant 1 any, el treballador/a té dret a la reserva del seu propi lloc de treball.

Durant el temps restant té dret a la reserva d'un lloc de treball de la mateixa categoria o equivalent.

4. Excedència forçosa. En aquest supòsit cal atènyer-se a la legislació vigent en cada moment.

Article 45. Treball fora d'horari.

1. Quan les necessitats del servei i de la institució impliquin la realització de tasques pròpies de la professió fora de l'horari laboral del treballador/a, aquestes hores es compensaran amb hores de descans, i seran gaudides dins dels 30 dies següents.

2. Quan les necessitats del servei impliquin la realització d'una reunió o treball en dissabte, diumenge i festius aquestes hores efectivament emprades es compensaran amb hores de descans. Cada hora de treball serà compensada amb 1 hora i mitja de descans que serà gaudida dins dels 30 dies següents.

3. El temps invertit per l'assistència a tasques pròpies de la professió, fora d'hores de treball, es considerarà temps de treball efectiu.

CAPÍTOL 7. DRETS SINDICALS.

Article 46. Dret de participació i representació.

Els treballadors/es tenen dret a participar en els assumptes referents a la institució mitjançant els òrgans de representació regulats pel títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

Així mateix, tots els treballadores/ores tenen dret a sindicar-se lliurement i dur a terme una activitat sindical, sense que per aquest motiu puguin ésser discriminats en les seves condicions de treball.

Article 47. Drets sindicals dels treballadors/es.

1. Els treballadors/es afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de la institució o del centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, d'acord amb el que estableixen els estatuts del seu sindicat.
- b) Fer reunions amb la notificació prèvia per escrit a la institució, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de la institució.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

2. El treballador/a afiliat a un sindicat pot sol·licitar per escrit a la institució que aquesta li descompti mensualment de la seva nòmina l'import de la seva quota sindical corresponent. La sol·licitud ha d'expressar amb claredat l'ordre de

Dijous, 12 de desembre de 2013

descompte, el sindicat al qual pertany, la quantia de la quota mensual, com també el número de compte corrent o la llibreta d'estalvi a la qual s'ha de transferir l'esmentada quantitat.

3. Els treballadors/es que tinguin càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

- a) A gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, amb l'obligació de reincorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) A l'assistència a activitats pròpies del seu sindicat, amb la comunicació prèvia a la institució.

Article 48. Seccions sindicals.

1. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius, que tenen representació en el Comitè d'Empresa tenen els drets següents:

- a) La institució els ha de facilitar un tauler d'anuncis situat al seu interior i de fàcil accés per als treballadors/es per difondre els avisos que puguin interessar el sindicat i els treballadors/es en general.
- b) A la negociació col·lectiva d'acord amb allò que estableixi la legislació corresponent.

2. Els delegats de les seccions sindicals tenen les funcions següents:

- a) Representar i defensar els interessos del sindicat que representen, així com els seus afiliats a la institució.
- b) Assistir a les reunions dels comitès d'empresa, comitès de seguretat i higiene del treball, comitès paritaris d'interpretació o altres òrgans interns, amb veu però sense vot.
- c) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la institució posa a disposició del Comitè d'Empresa, quedant obligats a guardar secret professional de les matèries que així ho requereixin.
- d) En qualsevol cas seran informats sobre la mobilitat del personal.
- e) Ser escoltats per la institució, prèviament a l'adopció per part d'aquesta de mesures de caràcter col·lectiu que afectin tant els afiliats als seu sindicat com els treballadores/ores en general.
- f) Ser informats en matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació i trasllat de treballadors/es de caràcter col·lectiu.

Article 49. Dret Supletori.

En tot allò que no estigui regulat per aquest Conveni serà d'aplicació la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

Article 50. Comitè d'Empresa.

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors/es a la Institució, per a la defensa dels seus interessos.

Article 51. Competències del Comitè d'Empresa.

1. Rebre informació, com a mínim cada 3 mesos, sobre l'evolució general dels sectors al qual pertany la institució, sobre la situació i evolució probable de l'ocupació a la institució, així com de les previsions de la institució quant a la realització de nous contractes, indicant el número, modalitat i tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de la realització d'hores complementàries pels treballadores/ores a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

2. Rebre la còpia bàsica dels contractes realitzats per la institució, excepte dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció respecte dels quals el Comitè només tindrà dret a la seva notificació i a la notificació de les prorroques i denúncies corresponents a aquests, en el termini dels 10 dies següents al dia en què tinguessin lloc.

Dijous, 12 de desembre de 2013

3. Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i la resta de documents que es donin a conèixer als Consellers, i en les mateixes condicions que aquests.

4. Emetre un informe amb caràcter previ a l'execució, per part de la institució, de les decisions adoptades que facin referència a les següents qüestions:

- a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquesta.
- b) Reduccions de jornada, així com del trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c) Plans de formació professional de la institució.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina.
- e) Estudi de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració dels llocs de treball.

1. Emetre un informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de la institució suposi qualsevol tipus d'incidència que afecti el volum de l'ocupació.

2. Conèixer els models de contracte de treball escrit que s'utilitzin per la institució, així com els documents relatius a la fi de la relació laboral.

3. En tot cas serà informat de totes les sancions imposades per faltes greus i molt greus.

4. Conèixer, com a mínim cada 3 mesos, les estadístiques relatives a l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

5. Participar de la manera que es determini pel Conveni col·lectiu, en la gestió d'obres socials que la institució estableixi en benefici dels treballadors/es o dels seus familiars.

6. Col·laborar amb la institució per aconseguir l'establiment de totes les mesures que aportin el manteniment i l'increment de la productivitat.

7. Informar els seus representants de tots els termes i les qüestions assenyalades en aquest apartat, sempre que tinguin o puguin tenir directament o indirectament repercussió en les relacions laborals.

8. A més de les competències esmentades, el Comitè gaudirà de la resta de drets reconeguts en aquest Conveni.

9. Els informes als quals es fa referència en els apartats 4. i 5. de l'apartat anterior, hauran de ser elaborats en el termini de 15 dies.

A més de les competències referides, el Comitè haurà d'exercir una tasca:

a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i ocupació, com també la resta dels pactes, les condicions i els usos d'empresa en vigor, i formular, si s'escau, les accions legals oportunes davant la institució i els organismes o tribunals competents.

b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en l'exercici de la feina a la institució, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels treballadors.

Article 52. Capacitat i deures del Comitè d'Empresa.

1. El Comitè d'Empresa té reconeguda la capacitat com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives i judicials en tot allò que faci referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

2. Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, han de guardar el més estricte secret professional respecte d'allò que faci referència a les relacions laborals de la institució amb els seus treballadors/es i de les informacions de les quals tingui coneixement o en pugui tenir per raó de les seves funcions. Aquesta obligació serà exigible després de deixar de ser membre de Comitè i, especialment, respecte d'aquelles matèries que la institució n'assenyali expressament el caràcter de reservades.

En tot cas, cap document que la institució hagi entregat al Comitè no podrà ser utilitzat per aquest, fora de l'estricta àmbit d'aquella i per objectius diferents dels que van motivar la seva entrega per part de la institució.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 53. Garanties dels membres del Comitè d'Empresa.

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors/es, tindran les següents garanties:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes lleus, greus o molt greus. Durant aquest expedient contradictori serà escoltada la part interessada i el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en la institució, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dintre de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte si es produeix per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció tingui la seva raó de ser en l'acció del treballador/a, en l'exercici de la seva representació. Tampoc no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional per raó de la seva representació.
- d) Expressar lliurement les seves opinions sobre les matèries relatives a l'esfera de la seva representació podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho prèviament a la institució.
- e) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes, cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, d'acord amb allò que disposa l'Estatut dels treballadors.

Podran acumular-se les hores dels diferents membres del Comitè sense superar el màxim total, podent ser rellevats de la seva feina, sens perjudici de la seva remuneració.

Article 54. Local.

La institució posarà a disposició del Comitè un local adequat on poder desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors/es, així com un o diversos taulers d'anuncis en llocs de fàcil accés pels treballadors/es, per tal de poder dur a terme les comunicacions que estimin convenients.

Article 55. Facultats complementàries dels representants dels treballadors i treballadores.

- a) Els representants legals dels treballadors/es poden acordar l'acumulació mensual de les hores sindicals a favor d'1 o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals que pertanyin a la central sindical respectiva, sense superar el màxim total legal o convencional.

Una vegada acordada l'acumulació, prèviament a posar-la en pràctica, s'ha de comunicar per escrit a la institució.

- b) Els representants sindicals i membres del Comitè d'Empresa que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius i que mantinguin la seva vinculació com a treballadors/es en actiu en la institució, tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors, si la negociació afecta la institució.
- c) El treballador/a ha de comunicar l'absència a la institució amb una antelació mínima de 24 hores, i el mateix treballador/a ha de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en el moment de reincorporar-se al seu lloc de treball.
- d) Sense superar el màxim legal, els membres de comitès o els delegats de personal poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure la seva assistència a cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o d'altres entitats.

Article 56. Dret de reunió.

1. Les assemblees de treballadors/es.

1.1 Els treballadors/es tenen dret a reunir-se en assemblea. L'assemblea serà convocada pel Comitè d'Empresa quan ho cregui necessari o quan així ho sol·licitin per escrit els treballadors/es en nombre no inferior al 33% de la plantilla.

1.2 L'assemblea estarà presidida, en tot cas, pel Comitè, que serà el responsable del seu normal desenvolupament, així com de la presència en l'assemblea de persones alienes a la institució.

Dijous, 12 de desembre de 2013

1.3 A l'assemblea només es podran tractar assumptes que hagin estat inclosos prèviament en l'ordre del dia.

1.4 El Comitè d'Empresa comunicarà a la institució la convocatòria, així com els noms de les persones que no pertanyen a aquesta i que assistiran a l'assemblea, i acordarà amb la institució les mesures necessàries per tal d'evitar perjudicis en l'activitat normal de la institució.

Article 57. Lloc de reunió.

1. El lloc de reunió serà el mateix centre de treball, si les condicions d'aquest ho permeten. La reunió tindrà lloc fora de les hores de feina, excepte si existeix un acord al respecte amb la institució.

2. Convocatòria.

La convocatòria de la reunió haurà de comunicar-se per escrit a la institució, juntament amb el seu ordre del dia, amb una antelació mínima de 48 hores.

3. Votacions.

Quan se sotmeti a l'assemblea l'adopció d'acords que afectin el conjunt dels treballadores/ores, serà necessari per la seva validesa el vot lliure, personal, directe i secret de la majoria simple dels treballadors/es.

CAPÍTOL 8. MILLORES SOCIALS.

Article 58. Baixes per malaltia.

En cas de baixa laboral (accident laboral, accident, malaltia professional i/o comuna) el treballador/a ha de percebre el 100% del seu salari des del primer dia.

Article 59. Prestacions per mort i invalidesa.

1. Si com a conseqüència d'accident laboral o malaltia professional es produeix la mort del treballador/a, la invalidesa permanent, en grau de gran invalidesa o d'incapacitat permanent absoluta per a tot tipus de feina, la institució ha d'abonar al treballador/a la quantitat de 36.060,73 EUR.

2. Aquesta indemnització es farà efectiva al beneficiari designat pel treballador/a, a falta d'aquesta designació, per l'ordre que s'indica a continuació: al cònjuge o parella, descendents o ascendents del treballador/a.

3. La institució es compromet a signar una assegurança amb els treballadors/es per la qual es cobreixin les situacions referides.

Article 60. Assistència jurídica.

La institució garanteix l'assistència jurídica (entenent com a tal l'assessorament i la defensa jurídica) a tot el personal que en la seva relació vers els usuaris o terceres persones alienes a la Institució la pugui necessitar com a conseqüència de conflictes derivats de la seva tasca diària.

Article 61. Assegurança per responsabilitat civil.

1. Es contractarà una assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils de tot el personal en l'exercici de les seves funcions o de l'activitat professional.

2. Aquesta assegurança cobreix la defensa judicial, la constitució de fiança i les indemnitzacions per danys produïts a tercers.

Article 62. Préstecs i bestretes.

1. El personal de la institució tindrà dret a sol·licitar un préstec fins a un màxim de 3 mensualitats del salari brut. La institució tindrà l'obligació de concedir-lo sense interessos i el termini màxim per retornar-lo serà el que pactin les parts i, en qualsevol cas i com a màxim, en 3 anualitats.

Dijous, 12 de desembre de 2013

2. El personal de la institució tindrà dret a sol·licitar un préstec per la millora del propi habitatge i per intervenció quirúrgica, que en ambdós casos haurà de justificar, de fins a 8 mensualitats del salari brut. La institució tindrà l'obligació de concedir-los sense interessos i el termini màxim per retornar-lo serà el que pactin les parts, i en qualsevol cas i com a màxim, en 4 anualitats.

Per sol·licitar la concessió de qualsevol d'aquests préstecs, hauran d'haver transcorregut als menys 3 anys, des de la finalització del pagament de l'anterior.

El préstec es documentarà per escrit i, en el moment de la rescissió contractual per qualsevol motiu, es pactarà la forma de retorn de la quantitat encara pendent de devolució.

3. El personal de plantilla tindrà dret a sol·licitar una bestreta de les pagues extraordinàries corresponents a l'any natural.

Article 63. Fons social.

Es constitueix un fons de 3.622,42 EUR anuals.

Aquest fons té com a finalitat cobrir aquelles despeses personals que tinguin els treballadors/es i que no estan cobertes totalment o parcialment per la Seguretat Social, com pot ésser òptica, pròtesis, etc.

Una Comissió formada per ambdues parts fixarà els criteris per al repartiment del fons i els donarà a conèixer públicament entre la plantilla. Aquesta Comissió recollirà les demandes i comprovants de les mateixes durant tot l'any natural i fins el 31 del mes de gener següent. Les demandes es podran trametre personalment, per una tercera persona o per correu. Es pagaran en la seva totalitat, sempre i quan arribi la quantitat del fons. Si les demandes superessin la dotació del fons, aquest es repartirà de forma proporcional entre totes les demandes.

Si les demandes en la seva integritat no superen la quantitat del fons, allò que resti s'afegirà a la dotació de l'any següent.

Article 64. Altres millores socials.

1. Es fixa una subvenció de 253,82 EUR mensuals per als treballadors/es pares de fills que tinguin reconeguda per l'ICASS una discapacitat física, psíquica o sensorial, i que no rebin cap prestació pública.

Si ja es rep una prestació pública per aquesta discapacitat, la quantia a percebre pel treballador serà equivalent a la diferència entre la quantia de la prestació i la subvenció abans estipulada.

2. Si per prescripció dels serveis mèdics públics, s'aconsella l'assistència en centre d'educació especial de caràcter oneros, l'esmentada subvenció serà a aquests efectes de 380,75 EUR bruts mensuals. El treballador/a haurà d'acreditar a la institució el cost i pagament del centre especial.

Si ja es rep una prestació pública per aquest concepte la quantia a percebre pel treballador serà equivalent a la diferència entre la quantia de la prestació i la subvenció abans estipulada.

3. Aquesta subvenció per discapacitat es farà extensiva fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que estiguin a càrrec i convisquin amb el treballador/a i que no treballin per compte propi o aliè, ni siguin perceptors de qualsevol pensió d'un règim públic, a excepció d'orfenesa.

4. Per poder obtenir dret a aquesta subvenció o ajuda econòmica, caldrà acreditar davant la institució que la disminució ha estat reconeguda per l'ICASS.

CAPÍTOL 9. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 65. Règim de sancions i graduació de faltes.

Correspon a la institució la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en aquest Conveni col·lectiu.

En la sanció per faltes molt greus caldrà un expedient disciplinari previ. El treballador o treballadora tindrà 10 dies naturals per presentar el plec de descàrrec.

Dijous, 12 de desembre de 2013

En qualsevol cas, la institució informará els representants legals dels treballadors/es, al mateix temps que l'afectat, de tota sanció greu o molt greu que s'imposi.

Qualsevol falta comesa es classificarà, en atenció a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 66. Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus.

1. Tres faltes de puntualitat en 1 mes, sense que hi hagi causa justificada i sempre que no es recuperi el mateix dia.
2. La negligència o retard no justificats en l'execució de la feina encomanada i que li sigui pròpia. Si aquestes causen perjudici greu a la institució podrà ser considerada com a falta greu.
3. No atendre al públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència deguda.
4. La manca d'higiene i neteja personal, quan sigui de tal magnitud que pugui afectar la feina o la resta de companys. Si aquesta actitud fos reiterada, injustificada i afectés molt greument la feina i/o el respecte dels altres treballadors/es, pot considerar-ne falta greu.
5. No cursar al seu temps l'informe de baixa per incapacitat temporal.
6. No comunicar a la institució els canvis de residència o domicili.
7. Les discussions que, tenint o no el seu origen per qüestions de feina, repercuteixen negativament en la bona marxa del treball, endarrerint o impossibilitant la correcta execució de les funcions i tasques encomanades.
8. No comunicar amb suficient antelació una falta a la feina per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

Article 67. Faltes greus.

Es consideren faltes greus:

1. Més de 3 faltes de puntualitat durant 1 mes, sense que hi hagi causa justificada i sempre que no es recuperi el mateix dia.
2. Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva signatura, o qualsevol altre sistema organitzatiu de control de presència implantat.
3. La simulació de malaltia o accident.
4. Canviar, remenar o manipular pertinences alienes de qualsevol treballador/a de la institució, sense la deguda autorització.
5. Accedir a arxius i informació, qualsevol que sigui el seu suport, no vinculada al propi lloc de treball ni a les funcions assignades i que la institució hagi encarregat a un altre treballador/a, sense la deguda autorització.
6. Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada de treball, incloses les noves tecnologies.
7. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
8. La desobediència o manca greu de respecte als superiors en matèria de treball.
9. Les negligències i retards no justificats en l'execució del treball quan causin perjudici greu a la institució.
10. La reincidència en faltes lleus (exclosa la puntualitat), encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre, quan hi hagi hagut sancions.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 68. Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus:

1. Faltar més de 2 dies en 1 mes sense causa justificada.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
3. El furt o robatori, tant a qualsevol treballador/a de la institució, dins o fora de l'horari de treball, com a la institució o a qualsevol persona dins dels locals de la institució.
4. La negligència o retard no justificats en l'execució de qualsevol treball quan causin un perjudici molt greu a la institució.
5. Violar el secret de correspondència.
6. Apropiació indeguda de documents de caràcter confidencial de la institució o dels seus usuaris, donants, voluntaris i/o socis que estiguin afectats per la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.
7. Revelar a d'altres persones dades rellevants i confidencials de la institució o dels seus usuaris, donants, voluntaris i/o socis, sense autorització de l'interessat.
8. La contínua i habitual manca d'higiene personal que produeixi queixes justificades dels treballadors/es de la institució.
9. L'embriaguesa habitual i/o toxicomania que repercuteixi negativament a la feina.
10. Dedicar-se a treballs habituals i continuats de la mateixa activitat de la institució que n'impliquin competència, llevat d'autorització.
11. L'abús d'autoritat.
12. Abandonar el lloc de treball, en llocs de responsabilitat, sense causa justificada.
13. L'assetjament sexual i l'assetjament moral.

Article 69. Sancions.

Les sancions màximes que es podran imposar en el seu cas, en atenció a la gravetat de la falta, seran les següents:

Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de sou i feina d'1 dia.

Per falta greu: suspensió de sou i feina fins a 15 dies.

Per falta molt greu: suspensió de sou i feina fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball en el supòsit en què la falta fos classificada en el seu grau màxim.

Article 70. Prescripció de faltes.

La facultat de la institució per sancionar prescriurà:

Les faltes lleus als 10 dies.

Les faltes greus als 20 dies.

Les faltes molt greus als 60 dies.

L'esmentat terme de prescripció computarà a partir de la data en què la institució va tenir coneixement de la falta i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 10. FORMACIÓ.

Article 71. Dret a la formació.

El personal de Càritas tindrà dret a l'accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora qualitativa dels serveis que presti a la institució; així com el dret de qualificació i promoció professional.

Dijous, 12 de desembre de 2013

Article 72. Import destinat a la formació.

La Institució destinarà per la formació dels seus treballadors/es un import equivalent al 1% de la massa salarial anual. Aquesta formació serà impartida per la Institució amb l'objectiu de millorar la capacitat laboral i professional dels treballadors/es, per millorar les seves capacitats i habilitats pròpies dels llocs de treball a desenvolupar i comptarà amb la participació del Comitè d'Empresa qui podrà:

Tenir accés al pla de formació de la Institució.

Conèixer la planificació de les accions formatives i la justificació de les mateixes abans que es decideixin per poder manifestar el seu parer.

Conèixer la distribució de la quantia emprada per formació.

Conèixer l'avaluació de la formació.

Article 73. Hores de formació.

Els treballadors i treballadores tindran dret a 30 hores de lliure disposició dins de la seva jornada anual per la seva formació, havent d'efectuar la sol·licitud de formació corresponent.

Article 74. Beques de formació a iniciativa del treballador/a.

Totes les sol·licituds de formació, tant en concepte d'hores, com de beques, s'han de fer arribar a Recursos Humans. Aquestes han d'adjuntar el programa de l'activitat formativa a realitzar.

En qualsevol cas, es diferencien 3 nivells de formació permanent, pels quals els treballadors i treballadores podran sol·licitar beca:

Nivell A: jornades, congressos, simposis, seminaris, tallers, escoles d'estiu i xerrades.

Nivell B: cursos, postgraus i màsters.

Nivell C: títols universitaris.

1. Criteris per a la sol·licitud de beca:

Beques de nivell B: per poder sol·licitar-les s'ha de tenir una antiguitat d'1 any en plantilla de Càritas Diocesana de Barcelona.

Beques de nivell C: per poder sol·licitar-les s'ha de tenir una antiguitat de 2 anys en plantilla de Càritas Diocesana de Barcelona. Es dirigiran a les persones que no tenen cap titulació del nivell que sol·liciti. Els estudis han de tenir com a objectiu desenvolupar una carrera professional dins l'àmbit de treball de la institució. Es becaran un màxim de 3 anys. Els beneficiaris d'aquestes beques signaran un compromís de permanència a la institució no inferior a 2 anys, en cas de no complir-lo el treballador/a retornarà els diners.

2. Barems econòmics

Tots els treballadors/es de Càritas Diocesana de Barcelona en funció de la disponibilitat pressupostària tenen dret a formació.

Activitats formatives inferiors o iguals a 210,92 EUR. Es concedeix la totalitat del cost.

De la formació del nivell A, es concediran beques fins a 281,22 EUR.

De la formació del nivell B, es concediran beques de:

50% el primer any de formació.

25% el segon any de formació.

10% el tercer any de formació.

Es fixa un màxim de 1.055 EUR.

Dijous, 12 de desembre de 2013

De la formació del nivell C, es concedeixen beques de:

50% el primer any de formació.

25% el segon any de formació.

10% el tercer any de formació.

Es fixa un màxim de 1.055 EUR.

ANNEX 1. EQUIVALÈNCIA DE LLOCS DE TREBALL A GRUPS PROFESSIONALS.

GRUP A1.

Cap Àrea demarcació (tècnic/a superior).

Cap Àrea demarcació (tècnic/a mitjà/na).

GRUP A2.

Cap superior administratiu/va.

Cap secció programa, departament (tècnic/a superior).

Cap secció programa, departament (tècnic/a mitjà/na).

GRUP B.

Coordinador/a de voluntariat.

Tècnic/a superior.

Tècnic/a mitjà.

GRUP C.

Cap SALL.

Cap Administratiu.

Oficial Superior.

Recepcionista social.

Oficial administratiu/va de primera.

GRUP D.

Oficial administratiu/va de segona.

GRUP E.

Mosso, personal de neteja.

ANNEX 2. TAULES SALARIALS 2011.

PUESTO DE TRABAJO	SB	P. FUNCIÓN	P. MANDO	SBM	SBA
Jefe Área demarcación Técnico Superior	1.567,19	548,52	313,45	2.429,16	34.208,21
Jefe Área demarcación Técnico Medio	1.449,66	548,52	313,45	2.311,62	32.562,75
Jefe superior administrativo	1.449,66	470,15	235,07	2.154,87	30.368,23
Jefe sección, programa, Dept.. Téc. Sup.	1.567,19	391,80	156,73	2.115,72	29.820,03
Jefe sección, programa, dep. Téc. Medio	1.449,66	391,80	156,73	1.998,18	28.174,56
Coordinador/a de voluntariado	1.449,66	391,80	-	1.841,45	25.980,33
Técnico superior	1.567,19	274,26	-	1.841,45	25.980,33
Técnico medio	1.449,66	274,26	-	1.723,92	24.334,87
Jefe SALL	1.371,31	313,44	78,36	1.763,11	24.883,49
Jefe Administrativo	1.332,11	274,26	156,73	1.763,11	24.883,49
Oficial superior	1.332,11	235,07	-	1.567,18	22.140,49
Recepcionista social	1.214,59	219,42	-	1.434,01	20.276,09

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 12 de desembre de 2013

PUESTO DE TRABAJO	SB	P. FUNCIÓN	P. MANDO	SBM	SBA
Oficial primera administrativo	1.214,59	195,89	-	1.410,48	19.946,68
Oficial segunda administrativo	1.136,23	180,23	-	1.316,46	18.630,48
Mozo/Limpieza	772,39	136,61	-	909,00	12.925,96

ANNEX 3. TAULES SALARIALS 2012.

LLOC DE TREBALL	SB	P. FUNCIÓ	P. COMAND.	SBM	SBA
Cap Àrea demarcació Tècnic Superior	1.571,11	549,89	314,24	2.435,23	34.293,23
Cap Àrea demarcació Tècnic Mitjà	1.453,28	549,89	314,24	2.317,40	32.643,65
Cap superior administratiu	1.453,28	471,33	235,65	2.160,26	30.443,65
Cap secció, programa, dept. Tèc. Sup.	1.571,11	392,78	157,12	2.121,01	29.894,08
Cap secció, programa, dept. Tèc. Mitjà	1.453,28	392,78	157,12	2.003,18	28.244,50
Coordinador/a de voluntariat	1.453,28	392,78	-	1.846,06	26.044,78
Tècnic superior	1.571,11	274,95	-	1.846,06	26.044,78
Tècnic mitjà	1.453,28	274,95	-	1.728,23	24.395,20
Cap SALL	1.374,74	314,23	78,55	1.767,51	24.945,20
Cap administratiu	1.335,44	274,95	157,12	1.767,51	24.945,20
Oficial superior	1.335,44	235,65	-	1.571,10	22.195,35
Recepcionista social	1.217,63	219,97	-	1.437,59	20.326,28
Oficial primera administratiu	1.217,63	196,38	-	1.414,00	19.996,05
Oficial segona administratiu	1.139,07	180,68	-	1.319,75	18.676,56
Mosso/Neteja	774,32	136,95	-	911,27	12.957,77

ANNEX 4. TAULES SALARIALS 2013.

GRUP	SBM	SBA
A1	2.328,99	32.805,87
A2	2.013,19	28.383,72
B	1.736,87	24.516,18
C	1.421,07	20.095,03
D	1.323,51	18.729,07
E	915,83	13.021,56

Barcelona, 13 de setembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès