

Saps què?



t'informa:

Informació important
per al Personal
d'Administració i Serveis
(PAS)

XI CONVENI
CONCERTADA



Des de  creiem que:

El Personal d'Administració i Serveis no ha estat mai prou valorat en l'ensenyament privat i concertat.

El PAS és un engranatge fonamental per l'òptim funcionament dels centres educatius.

Els salaris del PAS haurien de figurar en una partida específica del mòdul del concert.

En molts casos la veu del PAS no troba els canals necessaris per a fer arribar les seves opinions i reivindicacions.

Des de  defensem els teus drets i

volem ser la teva veu!

ÍNDEX

• Classificació del personal.....	1
• Modalitats de contractació.....	1
• Contractació.....	2
• Jornada de treball.....	4
• Jornada de treball en còmput anual.....	5
• Hores extres.....	5
• Vacances.....	5
• Malalties, permisos.....	5
• Excedències.....	7
• Jubilacions.....	8
• Retribucions.....	9
• Complementos específics.....	10
• Seguretat, higiene i malalties professionals.....	10
• Millores socials.....	11
• Taules Salarials.....	13

Edició Especial per al PAS

PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

En aquest dossier s'han extret alguns articles del text del XI Conveni de la Concertada, sobre les qüestions que es presenten amb més freqüència i que fan referència al PAS.

Aquest dossier no substitueix en cap moment a l'articulat del XI Conveni, però agilitza la seva consulta i coneixement. Podeu contactar amb FSIE-CAT als telèfons **660398220 / 659988539** o al correu electrònic federacio@fsiecatalunya.cat per a qualsevol consulta o aclariment.

CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL

Article 8.

Grup 2 Personal no docent:

Subgrup 2. Personal administratiu:

- ✓ Cap d'administració o Secretaria, Administrador/a.
- ✓ Intendent.
- ✓ Cap de negociat.
- ✓ Oficial.
- ✓ Auxiliar.
- ✓ Redactor/a, corrector/a.
- ✓ Telefonista.
- ✓ Aspirant.
- ✓ Agent comercial



Subgrup 3. Personal de Serveis Generals:

- ✓ Conserge , governant/a.
- ✓ Cap de cuina, dispenser/a, oficial de primera i conductor/a de primera especial.
- ✓ Cuiner.
- ✓ Zelador, porter/a ordenança, conductor/a de segona o ajudant de cuina, oficial de segona i auxiliar de conversa.
- ✓ Guarda o vigilant nocturn , empleat de manteniment o jardineria, de servei de menjador i neteja, de costura, rentat i planxa i personal no qualificat.
- ✓ Rentaplats.

La Comissió Paritària homologarà tots els llocs de treball no previstos en aquest Conveni.

MODALITATS DE CONTRACTACIÓ :

El personal contractat al centre sense pactar cap modalitat especial pel que fa a la durada del seu contracte es considerarà fix una vegada transcorregut el període de prova.

Article 11. Contracte d'interinitat.

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, i durarà fins la reincorporació del substituït, la

finalització de la situació de IT o les altres causes legals de extinció.

Article 13.2. Contracte de formació.

Tots els treballadors contractats en la modalitat de formació es regiran segons la legislació vigent, excepte:

- a) *La duració màxima d'aquests contractes serà de 2 anys.*
- b) *Les retribucions no seran inferiors al S.M.I vigent.*
- c) *Un cop finalitzada la formació passarà a ocupar la categoria corresponent a la formació realitzada. En cas que no hi hagués vacant, es mantindran les condicions i retribucions de la nova categoria i només en aquests casos es podrà contractar un nou aprenent per a la mateixa categoria.*
- d) *Als efectes d'antiguitat, es computarà el període de formació realitzat.*



Article 14. Limitació de la contractació temporal.

La contractació de la resta de personal no docent a temps determinat en les modalitats de pràctiques o formació no podrà superar el 50% del total d'aquest personal en el centre. Si el percentatge comporta decimals s'arrodonirà per excés.

Article 15. Tots els treballadors passaran automàticament a la condició de fixos si transcorregut el termini determinant en el contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

CONTRACTACIÓ :

Una de les còpies del contracte estarà a disposició del delegat dels treballadors o del comitè d'empresa.

Els casos d'acomiadament s'han de comunicar al delegat de personal o al comitè d'empresa.

Article 18. Període de prova.

El personal d'administració i serveis: un mes, menys per al personal no qualificat, que serà de quinze dies naturals.

Finalitzat el període de prova, el treballador passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se a tots els efectes a l'esmentat període.



Article 19. vacants.

- Entre el personal administratiu:

Les vacants que es produeixin en aquest personal es cobriran amb treballadors del mateix grup i de la categoria immediatament inferior, excepte els càrrecs d'administrador, cap d'administració o secretaria, intendent i cap de negociat.

- Els auxiliars amb 3 anys de servei en la categoria ascendiran a oficials i, si no hi hagués cap vacant, continuaran com a auxiliar amb la retribució d'oficial.

- En aquells casos en què el treball d'administració el dugui a terme exclusivament una persona, aquesta tindrà la categoria mínima d'oficial, sempre que el centre tingui 16 unitats o més.

- Els aspirants amb més de dos anys de servei en el centre passaran a ocupar la plaça d'auxiliar i, si no hi hagués vacant, continuaran com a aspirants amb la retribució d'auxiliar.

- **Vacants entre el personal de serveis generals:** Les vacants que es produeixin entre aquest personal es cobriran pels treballadors de la categoria immediata inferior d'aquest ram, i sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir.

- El personal no docent del centre tindrà preferència per ocupar una

vacant docent, sempre que reuneixin els requisits legals, l'aptitud i la capacitat.

- En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència al personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins.



- El telefonista que realitzi, a més a més, les funcions de porter i/o auxiliar administratiu tindrà la retribució de la categoria superior que desenvolupi

Article 20. Cessament voluntari.

El treballador estarà obligat a comunicar-ho per escrit en un preavís, amb quinze dies d'antelació. L' incompliment per

part del treballador de preavisar, donarà dret al centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, excepte en el cas d'accés al funcionariat.

Per als treballadors que no estiguin en pagament delegat, el centre estarà obligat a abonar-li la liquidació corresponent al finalitzar la relació laboral. L' incompliment d'aquesta obligació donarà dret al treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del numero de dies de preavis.

JORNADA DE TREBALL :

Article 24. La jornada del personal no docent serà 37,5 hores setmanals de mitjana distribuïdes al llarg de la setmana, segons les necessitats del centre, sense que la jornada diària pugui excedir de 8 hores i de 4 hores la del dissabte.

El règim de jornada de treball establert en aquest Conveni no serà d'aplicació a la porteria i altres serveis anàlegs de vigilància, sempre i quan resideixin en el centre. **La jornada del personal titulat no docent serà de 32 hores setmanals** de mitjana.

Article 25. El personal administratiu i de serveis generals realitzarà, durant els dies no lectius

corresponents al període de vacances escolars, una jornada continuada de 6 hores diàries, i podrà establir torns perquè els diferents serveis quedin atesos.



Aquest personal, durant els mesos de juliol i agost tindran 48 hores de descans ininterrompudes setmanals. Els treballadors han de gaudir, en qualsevol cas, d'un dissabte lliure cada dues setmanes, excepte els casos en que aquest descans no pugui tenir lloc en dissabte, en aquest cas s'ha de poder gaudir un altre dia de la setmana.

JORNADA DE TREBALL EN CÒMPUT ANUAL :

- Centres amb algun nivell concertat:

Article 29. La jornada màxima en còmput anual serà de **1.540 hores**.

HORES EXTRES :

Article 30. Les hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment.

VACANCES :

Article 31. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a gaudir, per cada any complet de servei actiu, unes vacances retribuïdes d'un mes, preferentment al juliol o agost, tenint en compte les característiques del centre i les situacions personals de cada treballador. Si el temps treballat fos inferior a l'any, es tindrà dret als dies que corresponguin en proporció.

Donades les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el número de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en cas de cessament, es realitzarà d'1 de setembre a 31 d'agost, i no per anys naturals.



Article 33.2. Aquest personal tindrà dret a 12 dies laborables de descans retribuït distribuïts entre Nadal, Setmana Santa i ponts. Així mateix disposaran de 7 dies laborables de descans retribuït, 4 dels quals seran determinats per l'empresa i 3 pels treballadors, a l'inici del curs escolar. Si el temps de treball és inferior a un any es tindrà dret als dies que proporcionalment corresponguin en relació al temps efectivament treballat.

MALALTIES, PERMISOS :

Article 35. Incapacitat temporal en els centres amb algun nivell concertat

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal en els centres amb algun nivell concertat i durant els 3 primers mesos, rebran el complement necessari fins completar el 100% de les seves retribucions salarials totals,

inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa.

En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Permisos retribuïts.

Article 36. Permisos previ avís i justificació i amb dret a remuneració:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de constitució legal de parella de fet.

b) Tres dies laborables en cas de naixement d'un fill o per naixement, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies laborables.

c) Un dia per trasllat de domicili habitual; 2 dies si és a més de 10 km.

d) Un dia per casament d'un fill, germà o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal.

f) L'assistència a un consultori mèdic. També per acompanyar a un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

g) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

h) Els treballadors/es, mares, pares o tutors/ores legals, disposen de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, cada curs escolar, per assistir a entrevistes amb el personal docent on estudia el fill/a.

Per realitzar exàmens oficials, els treballadors tindran la corresponent llicència, mantenint la seva retribució i hauran de justificar, tant la formalització de la matrícula com haver assistit als exàmens. (Art. 41).

Permisos no retribuïts.

Article 37. Permisos no retribuïts.

15 dies de permís sense sou, per any, si es fa amb un preavís de 5 dies.



Maternitat i adopció.

Article 38. Maternitat, adopció, acolliment i paternitat.

Els treballadors tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar.

Quan les vacances coincideixin amb el període de suspensió del contracte de treball derivat del permís per maternitat, aquelles es gaudiran d'acord amb les previsions de l'article 48 de l'ET, llevat d'acord entre les parts per gaudir-ne en dates diferents.

El permís de paternitat es gaudirà d'acord amb la normativa vigent en la matèria.

Article 39. Lactància.

Els treballadors i treballadores, **per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball**, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions.

Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades completes

aquesta hora de reducció de la jornada de treball.

En cas que el treballador o treballadora optés per l'acumulació, aquesta serà de 20 dies laborables a gaudir, llevat de pacte entre les parts, immediatament després de la finalització del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau. En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills que es tingui. El dit període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

EXCEDÈNCIES :

Podran ser voluntàries o forçoses.

Article 43. Excedència forçosa.

Seran causa d'excedència forçosa les següents:

- a) Per designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b) Per a l'exercici de funcions sindicals, d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.
- c) Per atendre al cònjuge o familiar dins del segon grau de consanguinitat o d'afinitat; l'excedència no serà superior a dos anys.

- d) El descans d'un curs escolar per a aquells treballadors que ho sol·licitin, després de vuit anys d'exercici actiu en el mateix centre. Quan l'excedència estigui relacionada amb l'adequació del centre a innovacions educatives, el període d'exercici en el centre serà de 4 anys. Als professors recol·locats se'ls reconeixerà la mateixa antiguitat que gaudeixen a efectes econòmics. S'entén per curs escolar el període des de l'1/09 al 31/08 de l'any següent.
- e) L'excedència per al treballador/a per naixement o adopció d'un fill, donarà dret a la reserva fins a 3 anys del lloc de treball, computant-se a efectes d'antiguitat els 3 anys. Quan el pare i la mare treballin al mateix centre el titular podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del centre.

Article 44. El treballador que gaudeixi d'excedència forçosa té dret a la reserva del lloc de treball. Desapareguda la causa que va motivar l'excedència, el treballador tindrà 30 dies naturals per reincorporar-se al centre i, en cas de no fer-ho, causarà baixa definitiva.

Article 45. Excedència voluntària.

L'excedència voluntària es podrà concedir al treballador/a amb la petició prèvia per escrit; poden sol·licitar-la tots els que tinguin, al menys, un any d'antiguitat al centre i no hagin gaudit d'excedència durant els 4 anys anteriors.

Aquesta excedència començarà a gaudir-ne el primer mes del començament de curs, excepte acord de les parts per avançar-la.

El permís d'excedència voluntària es concedirà per un mínim de 4 mesos i un màxim de cinc anys.

Article 46. El treballador que gaudeixi d'excedència voluntària només conservarà el dret al reingrés si al centre hi hagués una vacant en la seva especialitat o categoria laboral.

JUBILACIONS :

Article 47. Els centres i els seus treballadors, de mutu acord, podran continuar tramitant els sistemes de jubilacions parcials adaptant les modificacions que preveu la legislació vigent en aquesta matèria.

Es vincula aquesta modalitat de jubilació a la formalització, a partir de l'edat de jubilació ordinària que legalment s'estableixi.

RETRIBUCIONS :

Article 48. El pagament dels salaris s'efectuarà per mesos vençuts, dins dels 5 primers dies del mes següent i dins de la jornada laboral.

Article 49. Treballs de superior categoria.

Quan s'encomani al personal, sempre per causes justificades, una funció superior a la corresponent categoria professional, percebrà la retribució corresponent a aquesta, mentre subsisteixi la situació.

Si el període de temps de la dita situació es superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant 2 anys, el treballador podrà sol·licitar estar classificat segons la categoria professional que desenvolupi, excepte necessitats de titulació, i percebrà en aquests casos la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 50. Treballs d'inferior categoria.

Si per necessitats imprevisibles del centre, aquest tinguis necessitat de destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la seva només podrà fer-ho pel temps imprescindible mantenint-li la retribució i els altres

drets corresponents a la seva categoria professional.



Aquesta situació constarà per escrit en un acord, precisant la temporalitat de la situació que en tot cas no superarà el límit màxim d'un curs escolar; fent referència a aquest article i amb el coneixement dels representants legals dels treballadors.

Article 51. Bestretes de salari.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte del seu treball, sense que pugui excedir del 90% de l'import del salari mensual.

Article 56. Pagues extraordinàries.

Els treballadors percebran com a complement periòdic l'import de 2 gratificacions extraordinàries, equivalents cadascuna d'elles a una mensualitat de salari base, antiguitat i complements específics.

Article 58. Prorrateig de pagues.

De comú acord entre l'empresari i els treballadors del centre podrà acordar-se el prorrateig de les gratificacions extraordinàries entre les dotze mensualitats, si no s'estigués fent fins ara.

COMPLEMENTES ESPECÍFICS :

Article 65. Plus de porter.

El porter rebrà un plus corresponen al 10% del sou base els 12 mesos de l'any, si encén i té cura del manteniment de la calefacció, sempre que aquesta sigui de carbó i d'altres productes sòlids.

SEGURETAT, HIGIENE I MALALTIES PROFESSIONALS EN EL TREBALL :

Article 69. Els centres i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes a la llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions de caràcter general.

A aquest efecte, al començament de cada curs, el centre podrà sol·licitar de l'Institut

Català de la Salut, o al metge del centre, una revisió mèdica dels treballadors que així ho desitgin. En cada centre de treball es designarà un responsable de seguretat i higiene.



Article 70. D'acord amb l'establir a l'acord de riscos laborals es crearà una comissió general de prevenció d'àmbit Catalunya. La Comissió paritària farà el seu desenvolupament.

Article 71. Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

- Malalties neurològiques cròniques.
- Patologies otorrinolaringològiques.
- Malalties infecto-contagioses cròniques.
- Al·lèrgies cròniques.

MILLORES SOCIALS :

Article 72. Roba de treball.

Els centres proporcionaran al personal subaltern i al personal tècnic de tallers o laboratoris roba de treball un cop a l'any.

Article 73. Premi de fidelitat o permanència.

Apartat 1

Personal d'administració (grup 2, subgrup 2 del article 8 del conveni i grup 2 de l'Annex 4) i Personal de serveis generals (grup 2, subgrup 3 de l'article 8 i grup 3 de l'Annex 4):

Els treballadors que pertanyen a les categories de personal d'Administració i serveis generals indicades tindran dret a un premi de fidelitat o permanència a partir del moment en que tinguin un mínim de 15 anys de servei a l'empresa i hagin complert un mínim de 55 anys d'edat.

Quan el treballador d'aquests subgrups compleixi aquests dos requisits podrà, en el moment que ell decideixi, sol·licitar l'esmentat premi en un sol pagament.

L'import del premi serà de tres mensualitats extraordinàries pels primers 15 anys de servei i una mensualitat més, d'igual import, per cada 5 anys vençuts que excedeixin dels 15 primers en el moment de fer la petició de cobrament. En cap cas es meritiran parts proporcionals.

L'import d'aquestes mensualitats extraordinàries que

composen el premi serà el que correspongui en el moment de la seva sol·licitud i s'abonarà a la nòmina del mes següent a la seva sol·licitud, excepte en aquells casos en que s'extingeixi la relació laboral amb l'empresa, que s'abonarà en el moment en que es produeixi l'esmentada extinció.

En el supòsit que el treballador sol·liciti l'esmentat premi mentre està en jubilació parcial, l'import del premi serà el que li correspondria d'estar prestant els seus serveis a l'empresa sense tenir en compte la reducció de jornada motivada per la jubilació parcial.

Article 74. Ajuts als fills dels treballadors.

a) Els fills del personal afectat per aquest Conveni i els seus orfes tenen preferència de plaça en els centres a on els pares prestin o hagin prestat els seus serveis, sempre que les característiques del centre ho permetin.

b) Dret a l'ensenyament gratuït que s'imparteix al centre de treball, be per a si mateix o per als seus fills, per a tots els treballadors que hi prestin serveis, quan almenys hi dediquin la meitat de la jornada laboral.

c) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa tenen els drets reflectits en els apartats anteriors, excepte els inclosos a l'apartat a) de l'article 43.

Article 75. Manutenció i allotjament.

Independentment de la jornada laboral, el personal a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant les hores de menjar o dels esbarjos motivats per aquest, tindran dret a la manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador abonant el 50% establert per als alumnes.

És potestatiu del centre establir que aquest personal no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzen diàriament.

Article 76. En els centres on existeixi menjador o internat el personal que atengui als serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies

que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de menjar amb la seva estància al centre.

Article 77. Assegurances de responsabilitat civil i accidents.



Tots els centres hauran de comptar amb 2 pòlisses d'assegurances que garanteixen les cobertures de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest Conveni.

TAULES SALARIALS :



Personal d'Administració i Serveis (PAS)

TAULES SALARIALS 2021 XI CONVENI

El propassat 29 de gener, es va arribar a un acord referent a les taules salarials del personal docent de nivells no concertats, del personal d'administració i serveis i del de les residències universitàries i col·legis majors i menors. Informem que per l'any 2020 aquestes categories han patit la congelació salarial. Tot seguit us facilitem els imports de les taules un cop revisades i signades les actes corresponents per al 2021, que s'estan tramitant davant la Conselleria de Treball per a la publicació al DOGC. Es donarà als centres un temps de dos mesos a partir de la publicació oficial al DOGC per a la regularització dels salaris presentats.

Personal Administratiu	2018 +2%		2019 +2%		2021 +1,5%	
	Salari	Trienni	Salari	Trienni	Salari	Trienni
SECCIÓ A						
Cap Administratiu o Secretari/a	1.527,41€	33,93€	1.557,96€	34,60€	1.581,33€	35,12€
Intendent	1.406,25€	31,29€	1.434,38€	31,92€	1.455,89€	32,40€
Cap de Negociat	1.286,33€	28,98€	1.312,06€	29,56€	1.331,74€	30,00€
Oficial	1.227,18€	28,65€	1.251,73€	29,22€	1.270,50€	29,66€
Auxiliar o telefonista	1.076,00€	28,65€	1.097,52€	29,22€	1.113,98€	29,66€
Aspirant	735,90€	17,52€	900,00€	17,87€	964,25€	18,14€
Redactor/a- Corrector/a	1.227,18€	28,65€	1.251,73€	29,22€	1.270,50€	29,66€
Agent Comercial	1.227,18€	28,65€	1.251,73€	29,22€	1.270,50€	29,66€

Personal de Serveis Generals	2018 +2%		2019 +2%		2021 +1,5%	
	Salari	Trienni	Salari	Trienni	Salari	Trienni
SECCIÓ A						
Conserge i governant/a	1.286,08€	28,65€	1.311,80€	29,22€	1.331,48€	29,66€
Cap de Cuina, reboster/a, oficial 1ª, conductor/a 1ª especial	1.227,17€	28,65€	1.251,72€	29,22€	1.270,49€	29,66€
Cuiner/a	1.169,71€	28,65€	1.193,10€	29,22€	1.211,00€	29,66€
Zelador/a, porter/a, ordenança, conductor/a 2ª, oficial 2ª, ajudant de cuina, zelador/a Ed. Infantil	1.121,92€	28,65€	1.144,36€	29,22€	1.161,52€	29,66€
Guarda o sereno, de manteniment o jardineria, servei menjador i neteja, costura, rentada i planxa i Personal no Qualificat	1.076,00€	28,65€	1.097,52€	29,22€	1.113,98€	29,66€
Marmitó, aprenent/a o Grum	735,90€	17,52€	900,00€	17,87	964,25€	18,14€

Com pots afiliar-te?

1. Entra a l'apartat



de la nostra web

www.fsiecatalunya.cat

Afília't a
FSIE-CAT

**Quotes anuals
2020-21**

Nº de categoria
(s'ha d'especificar a la sol·licitud d'afiliació)

Treballadors/es de centres privats, concertats o d'atenció a la diversitat funcional

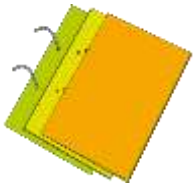
<p>Quota general pagament únic (enviar a federacio@fsiecatalunya.cat l'encapçalament de la darrera nòmina per comprovar que és treballador/a del sector)</p>	60 €		1
<p>Quota per als treballadors del PAS (Personal d'Administració i Serveis)</p>	40 €		2
<p>Quota per als nostres delegats que vulguin afiliar-se (No cal afiliar-se per ser delegat de FSIE-CAT)</p>	1r any	15 €	3
	2n, 3r i 4t any	30 €	
<p>Quota família nombrosa (enviar a federacio@fsiecatalunya.cat la documentació acreditativa de família nombrosa)</p>	General 15% dte.	51 €	4
	Especial 25% dte.	45 €	5

Quotes especials per a aturats

<p>Quota aturats (enviar a federacio@fsiecatalunya.cat la documentació acreditativa; targeta actual de demanda d'ocupació del SOC)</p>	40 €		6
<p>Quota estudiants aturats (enviar a federacio@fsiecatalunya.cat la documentació acreditativa; matrícula dels estudis que es cursin i targeta actual de demanda d'ocupació del SOC)</p>	20 €		7

Avantatges per als afiliats

- ✓ Les màximes prestacions i avantatges amb la quota més baixa del sector.
- ✓ Donem una resposta ràpida i professional a totes les teves consultes laborals.



Assessorament laboral: orientant als nostres afiliats en aspectes relacionats amb la seva nòmina, el contracte, els permisos, les novetats en el conveni...



Orientació i defensa jurídica en cas de necessitat per part de l'afiliat.



Informació periòdica i actualitzada: notícies relacionades amb l'educació privada/concertada que fem arribar mitjançant correus electrònics, butlletins online i trameses al domicili.



Tramitació de documentació: jubilacions, excedències, estadis, baixes per maternitat,...



Formació online i presencial: amb tot un ventall de cursos reconeguts pel Departament d'Ensenyament i altres titulacions homologades.



Ser de FSIE-CAT desgrava a la teva declaració de la renda.



Pots accedir a un gran ventall de descomptes: en hotels, agències de viatges, assegurances de salut, formació,...