

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

DOGC núm. 4506 - 09/11/2005

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

- RESOLUCIÓ TRI/3135/2005, de 18 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900805). (Pàg. 36106)

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

RESOLUCIÓ

TRI/3135/2005, de 18 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900805).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 subscrit, per la part empresarial, pels representants de l'Associació Empresarial d'Economia Social (APPS) i, per la part social, pels representants de la Federació d'Ensenyament de CCOO i pels representants de la Federació d'Ensenyament de UGT els dies 29 de març i 6 de setembre de 2005, i d'acord 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- .1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900805) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.
- .2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 18 d'octubre de 2005

Mar Serna Calvo

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

VI CONVENI

de Tallers per a Disminuïts psíquics de Catalunya

Capítol 1

Àmbits

Article 1

Àmbit funcional

El present conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals que s'estableixen dins els centres especials de treball, serveis socials d'integració laboral, centres ocupacionals i serveis en règim transitori, de titularitat privada, per a persones adultes amb disminució psíquica.

Article 2

Àmbit de territori

Aquest conveni laboral serà d'aplicació per a totes les relacions establertes en l'àmbit funcional dins el territori de Catalunya.

Article 3

Àmbit personal

Aquest conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals, fixes i eventuais, que, d'acord amb les lleis vigents, s'estableixin dins l'àmbit funcional, amb les següents excepcions :

a) Personal directiu.

b) Relacions de col·laboració amb els centres de caire no laboral (professionals independents, pràctiques etc.)

Article 4

Vigència i durada

Aquest conveni serà normatiu i vinculant des de l'1 de gener de 2003.

La seva durada serà de dos anys, és a dir que finalitzarà a 31 de desembre de 2004 i es prorrogarà successivament llevat que se'n faci denúncia per una de les parts.

Els articles normatius d'aquest conveni restaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper, no obstant això, haurà una revisió anual de les taules salarials on es fixaran les retribucions de cada any.

Article 5

Denúncia

Per tal que tingui efecte vinculant s'haurà de fer amb dos mesos com a mínim d'antelació a la data de venciment.

Article 6

Comissió paritària

Es crea aquesta Comissió amb la finalitat de vetllar i/o interpretar l'aplicació d'aquest conveni.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a utilitzar-la, d'antuvi a d'altres actuacions jurídiques, i es senten vinculades a la seva decisió.

Fixa el seu domicili al carrer Joan Güell núm. 90-92, 08028 Barcelona.

Estarà integrada per dos representants sindicals (un de cada sindicat de la mesa negociadora) i dos per la patronal de la mateixa mesa.

Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cada una de les organitzacions, i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable del seixanta per cent de cada una de les representacions. En cas de no arribar a acord des de la Comissió paritària les dues parts es comprometen a acceptar la mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 7

Compensació i absorció

Les condicions laborals i els terminis acordats en aquest conveni compensen i supleixen les que regien anteriorment. En el cas específic de personal vinculat a altres convenis o normes amb anterioritat a la vigència d'aquest conveni, caldrà atènyer-se al que arbitri la Comissió paritària, partint del principi de respecte a les condicions més beneficioses com a garantia ad personam.

Article 8

Registre

El present conveni es comunicarà, als efectes escaients, al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Capítol 2

De l'Organització del treball

Article 9

Gestió de centres

Aquest tipus de centres i d'altres del mateix caire es regiran en tot moment per la normativa legal vigent.

Article 10

Seguretat i higiene

Els centres i el personal afectats per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes en l'Estatut dels treballadors (art. 19) , en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995 de 8 de novembre) i resta de disposicions de caràcter general.

Es crearan comitès de salut laboral, o es nomenarà un delegat de prevenció segons la normativa legal vigent i l'empresa garantirà una revisió mèdica anual per a tota la plantilla.

Article 11

Reglament de règim interior

Cada centre disposarà d'un reglament de règim interior que particularitzi i signifiqui al màxim la qualitat de la relació laboral.

Capítol 3

De la classificació professional i de les condicions econòmiques

Article 12

Classificació professional

El personal que presti els seus serveis en qualsevol dels centres esmentats en l'article 1 d'aquest conveni es qualifica en atenció a la funció que desenvolupa en alguns dels següents grups de nivells i definicions :

Grup 1

Centre Especial de Treball (CET)

Serveis complementaris d'ajustament personal i social (SCAPS)

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

Grup 2 :

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

(Acollits a la clàusula addicional del conveni)

Grup 1

00 Director/a

01. Cap de producció

02. Cap de taller

Cap de personal

Cap d'administració

Tècnic grau superior

03 Cap de secció

Assistent/a social

Tècnic grau mitjà

04. Encarregat/ada

05. Mestre/a taller

Monitor ocupacional

Xofer de 1^a

06. Oficial de 1^a

Oficial de 1^a administratiu

Xofer de 2^a

Cuiner/a

07. Oficial de 2^a

Oficial de 2^a administratiu

Oficial de serveis generals

Responsable de menjador

08. Especialista de 1^a

Auxiliar administratiu

09. Especialista de 2^a

10. Especialista de 3^a

11. Peó/na

Grup 2

a) Director/a

b) Monitor/a

c) Auxiliar

d) Tècnic grau superior

e) Tècnic grau mitjà

f) Gerent

g) Cap d'administració

h) Oficial administratiu de 1^a

i) Oficial administratiu de 2^a

j) Auxiliar administratiu

k) Cap serveis generals

l) Oficial serveis generals

m) Auxiliar serveis generals

Les retribucions econòmiques que han de regir durant els anys de durada del present conveni queden establertes en l'annex 2.

Totes les persones que realitzen funcions de coordinació tindran dret a una compensació econòmica d'entre el 10% i el 16% del salari base, independentment de la seva categoria.

Article 13

Contractació

El personal contractat per a un temps determinat és el contractat per un període prèviament fixat, d'acord amb la legislació vigent. Els treballadors i treballadores amb contracte de la modalitat de pràctiques, formació i aprenentatge segons legislació vigent, tindran els mateixos drets que els especificats per als treballadors de plantilla de la mateixa categoria. El personal contractat en aquesta modalitat no superarà el 20% de tota la plantilla. Estarà exclòs d'aquest percentatge el personal contractat per obres o serveis, el personal eventual per puntes de producció i el personal disminuït contractat en la modalitat de centre especial de treball.

Article 14

Pagues extraordinàries

El personal afectat per aquest conveni tindrà dret a dues pagues extraordinàries, a raó de 30 dies de salari per any treballat.

Es faran efectives abans del 30 de juny i del 22 de desembre.

Article 15

15.1. Plus d'antiguitat

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a percebre, per trienni vençut, un plus d'antiguitat amb l'import que es reflecteixen en les taules salarials annexes.

Tot això sense perjudici dels drets adquirits pel personal contractat abans de l'1 de gener de l'any 1987.

15.2. Plus de colònies

S'estableix una compensació econòmica per a tot el personal que faci aquesta activitat. Aquest plus inclou una dieta per dia de 30,05 euros, amb manutenció a càrrec de l'empresa i 6,01 euros addicionals per cada nit.

Tot això llevat de pacte anterior amb l'empresa que el millori.

15.3. Plus de nocturnitat

En tots aquells centres que tinguin establert de forma permanent torns de treball entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores del següent, es fixarà per a tot el personal, amb independència de la seva categoria, un plus mensual equivalent al 25% del Salari Mínim

Interprofessional, que serà aplicat proporcionalment a les hores treballades dins d'aquest període.

Tot això llevat de pacte anterior que el millori.

Capítol 4

Temps i treball

Article 16

Jornada laboral

Els treballadors compresos en les categories 08, 09, 10 i 11 faran 1.597'5 hores anyals.

La jornada per a la resta del personal serà de 1.704 hores anyals. Es garanteix el poder disposar de mitja hora diària per a l'esmorzar. Aquesta mitja hora no restarà temps d'atenció al personal assistit. En cap cas no es realitzaran més de 40 hores laborals setmanals.

Per tal de garantir l'organització de la jornada, s'establirà un calendari laboral que haurà d'estar elaborat, de forma consensuada amb la representació legal dels treballadors, i presentat abans del començament de l'any de la seva aplicació.

Article 17

Vacances

Les vacances d'estiu anyals per a tots els treballadors/es seran de trenta dies naturals.

El personal que gaudeixi de les vacances fora del període indicat, per necessitats de l'empresa i de comú acord amb el treballador/a, té dret a un complement de cinc dies feiners sobre els assenyalats.

D'altre part existiran quinze dies laborables, amb caràcter de permís retribuït, en el decurs de tot l'any, dels quals es fa referència en l'article 19 d'aquest conveni.

La totalitat dels dies assenyalats corresponen als treballadors/es que prestin serveis en tot l'any natural. Cas d'ingressar o causar baixa dins de l'any, els dies seran proporcionals a l'estada, i si ja s'haguessin gaudit seran deduïts, si s'escau, de la pertinent liquidació, en cas de cessament del treballador/a.

Article 18

Formació i perfeccionament professional

a) Formació inicial.

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

b) Formació contínua.

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

Amb l'objectiu de contribuir a l'adaptació, actualització i millora dels serveis que presta l'empresa i al desenvolupament personal i professional dels seus treballadors, cada any es presentaran als representants dels treballadors els plans de formació anuals oferts per part dels diferents organismes i institucions. La finalitat és poder establir de forma conjunta el pla anual de formació del centre per tal d'afavorir la promoció interna dels treballadors i treballadores així com la formació específica que els sigui necessària.

Per aconseguir aquest objectiu es crearà una comissió de formació integrada pel director gerent, el cap de personal o producció, el director tècnic i el delegat o representants sindicals. Passat el període de prova els treballadors/es afectats pel present conveni, amb una relació laboral ininterrompuda d'almenys un any a l'empresa, gaudiran de l'esmentat període de formació.

Quan els cursos de formació siguin a proposta de l'empresa, aquesta satisfarà les despeses.

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

c) Permís especial de formació.

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

Article 19

Permisos retribuïts

Els treballadors/es afectats per aquest conveni tindran dret als següents permisos retribuïts:

Quinze dies naturals en cas de matrimoni, o inici de vida en comú. En aquest últim supòsit caldrà aportar un certificat d'empadronament o similar.

Un dia per trasllat del domicili habitual.

Tres dies per naixement de fill/a, malaltia greu, intervenció quirúrgica, mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o primer d'afinitat, o de la persona amb qui es

convisqui maritalment. Si s'ha de realitzar un desplaçament per aquest motiu el permís serà de quatre dies.

El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. En aquest sentit caldrà atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en la manera establerta legal o convencionalment.

Tot el personal tindrà dret a un permís retribuït per motiu de consulta mèdica degudament acreditada.

Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'un menor de sis anys, o d'algun disminuït que no porti a terme altre activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, entre al menys un terç i un màxim de la meitat de la seva durada.

Els quinze dies laborables retribuïts, als que es fa referència l'article 17 anterior, si afecten al total de la plantilla seran fixats per cada centre d'acord amb els representants dels treballadors/es, i si no hi haguessin amb cada treballador/a sempre respectant la jornada màxima fixada per aquest conveni per a cada categoria.

Aquests dies quedaran reflectits en el calendari laboral en els termes establerts a l'article 16 del present conveni.

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

Article 20

Excedències

Els treballadors amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'empresa podran demanar excedència voluntària per un termini no inferior a un any i no superior a cinc anys.

Aquest dret només es podrà exercitar si ha transcorregut quatre anys des de l'acabament de l'anterior excedència.

El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador/a, si ho demana per escrit abans del seu termini, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

En cas d'excedència per maternitat i per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat s'estarà a l'establert per l'article quart de la Llei 39/1999, de 5 de novembre amb la millora de que la reserva del lloc de treball serà de tres anys.

Els treballadors/es que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'ET, es reincorporaran al lloc de treball al cap dels 60 dies d'acabar aquest període d'excedència, amb un preavís de 30 dies abans de la reincorporació.

Tot el personal acollit al present conveni disposarà de fins a un any d'excedència forçosa, amb reserva del lloc de treball, quan acrediti una antiguitat de quatre triennis, i amb les següents proporcions: un cada 50 treballadors i un més per cada fracció que sobrepassi la quantitat de 50, 100,150, etc. treballadors/es dins de cada centre de treball. En cas que les sol·licituds ultrapassin aquestes xifres, l'empresa atorgarà aquest dret per ordre d'antiguitat, i en cas de mantenir-se el dret a més d'un treballador/a per l'ordre d'inscripció en el Llibre de Registre del Personal.

Article 21

Embaràs i lactància

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, la direcció del centre vetllarà per evitar qualsevol situació de risc en virtut de l'establert en l'article tercer de la Llei 39/1999.

Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, tindran dret a escollir entre una hora d'absència o una reducció de jornada d'una hora a l'inici o final de la mateixa, la qual serà ampliada en una hora més per fill/a en els supòsits de part o adopció múltiple.

En caso de part, adopció i acolliment s'estarà al que disposa l'esmentada llei.

Article 22

Desplaçaments i quilometratge

Els treballadors/es que per necessitat de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments fora del terme municipal on radica la residència oficial de l'empresa, percebran sobre el salari una dieta de 33,06 euros/dia en territori nacional i de 66,11 euros/dia en territori estranger.

L'ús de vehicle propi, a petició de l'empresa, comportarà la indemnització de 0,25 euros per km urbà i 0,23 euros per km interurbà.

Capítol 5

De les faltes i sancions

Article 23

Faltes

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà atenent la seva importància en:

Faltes lleus

Faltes greus

Faltes molt greus

Article 24

Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) de 3 a 6 faltes de puntualitat a l'assistència laboral, sense la deguda justificació, comeses en un període de 30 dies naturals.
- b) La incorrecció amb els companys de treball.
- c) La no comunicació, amb antelació, d'una absència al treball justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar-ho.
- d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada, més de tres dies dins l'any natural.
- e) No tenir cura de la conservació dels locals de treball, així com de documents o material.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència.
- g) La manca d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels companys de treball.
- h) L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de l'empresa.
- i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la seguretat social i/o institucions de previsió social i fiscals.

Article 25

Faltes greus

Serán faltes greus:

- a) La indisciplina o desobediència en el treball.
- b) L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, conservació del local, material o documentació de l'empresa.
- c) La greu desconsideració vers els companys de treball o públic en general.
- d) La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes natural.
- e) Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes natural.

- f) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació de l'IT.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- h) La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un mateix trimestre.

Article 26

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolosos.
- b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
- c) El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.
- d) La falta d'assistència, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.
- e) Les faltes de puntualitat no justificades, més de 10 dies en un mes natural, o més de 25 dies en el període de tres mesos naturals.
- f) Realitzar treball per compte propi o per tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.
- g) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendint a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.
- j) Les ofenses verbals, sempre que comportin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.
- k) L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.
- l) L'obstaculització o impediment per part dels treballador/a del lliure exercici dels drets sindicals als altres treballadors/es.
- m) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.
- n) La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

Article 27

Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar atès el grau de les faltes seran les següents:

- a) Per falta lleu: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- b) Per falta greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies.
- c) Per falta molt greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 30 dies. Amonestació per escrit i acomiadament.

Article 28

Procediment

Perquè una sanció sigui vàlida cal que es compleixin els següents tràmits:

- a) La comunicació per escrit, sigui quina sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.
- b) El centre enviarà còpia de la sanció al delegat sindical o bé al comitè d'empresa, si s'escau, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies si el treballador/a li demana.
- c) Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al treballador/a.
- d) En cas de dubte o disconformitat, actuarà en primera instància la comissió de seguiment d'aquest conveni.

Article 29

No es podrà sancionar

- a) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresa per suposat incompliment de la normativa laboral o de la Seguretat Social.
- b) La raça, sexe, opció sexual, estat civil i/o matrimonial, religió, opció política, origen social, embaràs, moral privada, ni, en general, l'exercici lliure de qualsevol dret reconegut a la Constitució espanyola o a l'Estatut de Catalunya.

Article 30

Prescripció de les faltes

- a) Les lleus, als 10 dies.

b) Les greus, als 20 dies.

c) Les molt greus, als 60 dies.

A partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i en tot cas al sis mesos naturals d'haver-se comès.

Capítol 6

Dels drets sindicals

Article 31

De tots els treballadors/es

Cap treballador no pot ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, així com la llibertat d'expressió.

Tots els treballadors/es poden ser electors i elegibles per ocupar càrrecs sindicals, exceptuant aquells treballadors/es disminuïts psíquics que tinguin reconeguda una incapacitat legal o jurídica.

Article 32

De l'assemblea dels treballadors/es

Pot ser constituïda pels treballadors/es d'un centre o de diversos centres de l'empresa. Haurà de ser convocada pels delegats de personal, comitè d'empresa o per un terç de la plantilla.

Es podrà reunir en els locals de l'empresa, sempre que es comuniqui amb dos dies d'antelació a la direcció, i no destorbi el funcionament normal del treball.

Els treballadors/es disposaran d'un tauler mural per a comunicacions de caire sindical.

Article 33

Dels delegats de personal i comitès d'empresa

Com a representants dels treballadors/es de l'empresa:

a) Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts legalment i en aquells altres que es derivin d'aquest conveni.

b) A cada empresa les hores de crèdit sindical mensual, amb l'acord previ amb la direcció, es podran acumular en un u més d'un dels membres dels delegats de personal o comitè d'empresa, sempre que no superin el màxim total i hi hagi renúncia prèvia dels altres components de forma escrita.

Article 34

De les seccions sindicals de l'empresa

Els treballadors/es afiliats a qualsevol sindicat legalment reconegut podran constituir seccions sindicals dins l'empresa. Quan els treballadors/es afiliats a un sindicat superin el 20% del total de la plantilla, la secció sindical tindrà tots els drets que la LOLS reconeix en l'article 10.

Article 35

Assegurança de responsabilitat civil

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de cent milions de pessetes.

Article 36

Assegurança d'accidents

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi durant tot el dia al personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de 12.020,24 euros, i en cas d'invalidesa permanent serà de 24.040,48 euros. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i inutilitats absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

Article 37

Premi de fidelitat

Tot el personal acollit a aquest conveni tindrà dret a una gratificació extraordinària equivalent a una mensualitat quan porti 25 anys de servei al centre de treball. També gaudiran d'aquest premi aquelles persones que es jubilin amb una antiguitat mínima de 20 anys.

Clàusules addicionals

Primera

Aquelles empreses que, a l'entrada en vigor del present conveni, es trobin en situació econòmica de pèrdues o d'altres causes reconegudes pels treballadors/es i empreses, que puguin afectar a la seva competitivitat i/o viabilitat, a l'objecte de possibilitar el manteniment dels actuals nivells d'ocupació, podran desvincular-se dels increments econòmics pactats en el present conveni per a tota la seva vigència.

El procediment per portar a terme allò pactat al paràgraf anterior serà el següent:

1) L'empresa haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors/es o, si aquesta no existeix, a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la "desvinculació".

2) Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula de desvinculació.

3) En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4) S'acorda que la sol·licitud de desvinculació haurà de ser comunicada a la Comissió paritària del present conveni, en termini d'un mes des de la seva publicació.

Segona

Tots els Centres ocupacionals (STO) i Centres ocupacionals d'inserció (SOI) de Catalunya, podran acollir-se a les condicions particulars d'aquesta clàusula sempre que:

a) L'acord sigui vinculat a tot el personal del centre.

b) Sigui de mutu acord entre empreses i treballadors/es. En cas de desacord d'una de les parts es podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya.

c) L'aplicació de les condicions particulars d'aquesta clàusula es faran en la seva totalitat.

Les condicions particulars són les següents :

Jornada

La jornada serà de 36'5 hores setmanals. En els mesos de juliol i agost es distribuirà la jornada entre les 8 i les 15 hores.

Vacances

Seràn de 35 dies naturals a fer ininterrompudament en els mesos d'estiu. El personal que fa el període de vacances fora de l'indicat, per necessitat de l'empresa, i de comú acord amb el treballador/a, té dret a un complement de 3 dies feiners sobre els assenyalats.

Amb la consideració de permís retribuït tots els treballadors/es gaudiran de 15 dies laborables a repartir entre Nadal i Pasqua, o bé en altres dades a convenir entre empresa i treballadors/es.

Annex 1

Descripció de les categories

Centre especial de treball

00 Director/a

És la persona que ostenta la responsabilitat màxima del taller i llur superior immediat és el titular o el seu representant.

01 Cap de producció

És la persona responsable de programar, dirigir i supervisar tots els aspectes relacionats amb la producció del CET.

02 Cap de taller

És la persona responsable d'organitzar els recursos humans, tècnics i materials, i supervisar la realització del treball programat en les seves diferents seccions, sota la direcció i supervisió del cap de producció.

02 Cap de personal

És la persona que, sota la supervisió del seu responsable directe, tindrà cura de les relacions humanes i de convivència.

02 Cap d'administració

És la persona que actua sota les ordres del seu responsable directe, portant la responsabilitat en el departament administratiu.

02 Tècnic grau superior

És aquella persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

03 Cap de secció

És la persona responsable, sota les ordres del cap de taller, de l'organització i la realització pràctica d'una feina encomanada a un grup o secció del centre, així com l'aprenentatge tècnic de la mateixa secció.

03 Assistent/a social

És la persona que, tenint aquesta titulació, realitza, juntament amb la resta d'equip de l'SCAPS, les tasques pròpies del projecte social-laboral.

03 Tècnic grau mitjà

És la persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

04 Encarregat/ada de mètodes, cronometratge, manteniment, magatzem, etc.

És la persona responsable de l'organització i la realització del treball de les seves àrees específiques.

05 Mestre/a de taller

És la persona responsable de l'aprenentatge, l'organització i la realització pràctica dels treballs encomanats pels seus responsables directes, i també de realitzar les tasques pròpies de l'SCAPS. Tindrà al seu càrrec fins a 15 treballadors disminuïts, entenent que aquesta xifra, en cas necessari, mai superarà la vintena.

05 Xofer de 1^a

És la persona amb carnet de 1^a que habitualment condueix vehicles amb càrrega superior a 3'5 tones. És responsable directe que la càrrega arribi completa i en bones condicions a la seva destinació. Alhora vetllarà pel bon funcionament del vehicle i així mateix, quan no ompli la seva jornada laboral, passarà a disposició del seu responsable directe. Podrà ser acompanyat d'algun especialista o peó/a.

06 Oficial 1^a i Oficial 1^a administratiu

És la persona que, sota les indicacions del seu responsable directe, té un ofici o tasca específica. S'encarregarà d'ensenyar-lo i/o realitzar-lo juntament amb els treballadors de la secció, i podrà tenir a les seves ordres algun oficial de 2^a o especialista.

06 Xofer de 2^a

És la persona encarregada de la conducció de vehicles de càrrega no superior a les 3'5 tones; en la resta de responsabilitats actuarà com el xofer de 1^a.

06 Cuiner/a

És la persona que tindrà cura, dins el seu ofici específic, del funcionament de la secció, i podrà tenir a les seves ordres el personal necessari per desenvolupar la seva funció.

07 Oficial 2^a i Oficial 2^a administratiu

És la persona que té una feina específica dins la secció, sense cap grup al seu càrrec.

07 Responsable de menjador

És la persona encarregada de la distribució del menjar, i tindrà cura de tots els serveis específics dins la secció; queda ben entès que, si és imprescindible que un grup estigui a les seves ordres, passarà a tenir categoria salarial 06.

08 Especialista de 1^a Auxiliar de secció

És la persona que fa feines específiques dins una secció.

09 Especialista de 2^a

És la persona que té una especialitat concreta dins la secció.

10 Especialista de 3^a

És la persona que té una especialitat concreta dins la secció.

11 Peó/na

És la persona que realitza tasques que no requereix cap especialitat concreta.

Centre Ocupacional (STO) i Centre Ocupacional d'Inserció (SOI)

01 Director/a tècnic/a.

És la persona que, amb possessió del títol universitari de psicòleg/loga o pedagog/a, assumeix la direcció tècnica del centre.

02 Tècnic/a de grau superior

És aquella persona que tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

03 Assistent/a social

És la persona que, tenint aquesta titulació, realitza funcions encaminades a la integració social dels usuaris d'aquest servei.

03 Tècnic/a de grau mitjà

És aquella persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

05 Monitor/a ocupacional

És la persona que atindrà el funcionament del grup d'usuaris al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cadascú. Així mateix participarà en l'elaboració del programa individual de rehabilitació, com també del seu desenvolupament teòric i pràctic.

08 Auxiliar

És la persona que, sota les ordres del seu responsable directe, exerceix funcions d'ajut i control.

Annex 2

Taules salarials any 2003

Subsectors integrats per CET/ SCAP/ STO i SOI

N=núm.; SB=salari brut; 1=import 1er. trien; 2=import 2n. trien; 3=import 3er. trien; 4=import 4t. trien; 5=import 5è. trien i següents.

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
00	Director/a	1.585,24	110,97	79,26	47,56	15,85	15,85

01	Cap de producció	1.441,56	100,91	72,08	43,25	14,42	14,42
02	Cap de taller	1.373,77	96,16	68,69	41,21	13,74	13,74
	Cap de personal						
	Cap d'administració						
	Tècnic grau superior						
03	Cap de secció	1.307,91	91,55	65,40	39,24	13,08	13,08
	Assistent/a social						
	Tècnic grau mig						
04	Encarregat/da	1.245,84	87,21	62,29	37,38	12,46	12,46
05	Mestre/a taller	1.186,65	83,07	59,33	35,60	11,87	11,87
	Monitor ocupacional						
	Xofer de 1a.						
06	Ofic. 1a./ofic. 1a. adm.	1.130,33	79,12	56,52	33,91	11,30	11,30
	Xofer de 2a.						
	Cuiner/a						
07	Ofic. 2a./ofic. 2a. adm.	980,45	68,63	49,02	29,41	9,80	9,80
	Ofic. serveis generals						
	Responsable menjador						
08	Especialista de 1a.	842,02	58,94	42,10	25,26	8,42	8,42
	Auxiliar						
09	Especialista de 2a.	723,64	50,65	36,18	21,71	7,24	7,24
10	Especialista de 3a.	568,01	39,76	28,40	17,04	5,68	5,68
11	Peó/na	451,20	11,28	11,28	11,28	11,28	4,51

Taules salarials 2003

Centres STO i SOI acollits a la clàusula addicional

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
a)	Director/a	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
b)	Monitor/a	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
c)	Auxiliar	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40
d)	Tècnic grau superior	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48

e)	Tècnic grau mig	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
f)	Gerent	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
g)	Cap d'administració	1.219,31	85,35	60,97	36,58	12,19	12,19
h)	Oficial administratiu 1a.	963,40	67,44	48,17	28,90	9,63	9,63
i)	Oficial administratiu 2a.	900,38	63,03	45,02	27,01	9,00	9,00
j)	Auxiliar administratiu	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40
k)	Cap serveis generals	1.040,78	72,85	52,04	31,22	10,41	10,41
m)	Oficial serv. generals	912,51	63,88	45,63	27,38	9,13	9,13
m)	Auxiliar serv. generals	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40

Annex 2

Taules salarials any 2004

Subsectors integrats per CET/ SCAP/ STO i SOI

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
00	Director/a	1.642,31	114,96	82,12	49,27	16,42	16,42
01	Cap de producció	1.493,46	104,54	74,67	44,80	14,93	14,93
02	Cap de taller	1.423,23	99,63	71,16	42,70	14,23	14,23
	Cap de personal						
	Cap d'administració						
	Tècnic grau superior						
03	Cap de secció	1.354,99	94,85	67,75	40,65	13,55	13,55
	Assistent/a social						
	Tècnic grau mig						
04	Encarregat/da	1.290,69	90,35	64,53	38,72	12,91	12,91
05	Mestre/a taller	1.229,40	86,06	61,47	36,88	12,29	12,29
	Monitor ocupacional						
	Xofer de 1a						
06	Ofic. 1a./ofic. 1a. adm.	1.171,02	81,97	58,55	35,13	11,71	11,71
	Xofer de 2a.						
	Cuiner/a						
07	Ofic. 2a./ofic. 2a. adm.	1.015,75	71,10	50,79	30,47	10,16	10,16

	Ofic. serveis generals						
	Responsable menjador						
08	Especialista de 1a.	872,33	61,06	43,62	26,17	8,72	8,72
	Auxiliar						
09	Especialista de 2a.	749,70	52,48	37,49	22,49	7,50	7,50
10	Especialista de 3a.	588,47	41,19	29,42	17,65	5,88	5,88
11	Peó/na (gener a juny)	460,50	11,51	11,51	11,51	11,51	4,61
	(juliol a desembre)	490,80	12,27	12,27	12,27	12,27	4,91

Taules 2004

Centres STO i SOI acollits a la clàusula addicional

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
a)	Director/a	1.500,06	105,00	75,00	45,00	15,00	15,00
b)	Monitor/a	1.123,72	78,66	56,19	33,71	11,24	11,24
c)	Auxiliar	870,49	60,93	43,52	26,11	8,70	8,70
d)	Tècnic grau superior	1.500,06	105,00	75,00	45,00	15,00	15,00
e)	Tècnic grau mig	1.123,72	78,66	56,19	33,71	11,24	11,24
f)	Gerent	1.500,06	105,00	75,00	45,00	15,00	15,00
g)	Cap d'administració	1.263,21	88,42	63,16	37,90	12,63	12,63
h)	Oficial administratiu 1a.	998,08	69,87	49,90	29,94	9,98	9,98
i)	Oficial administratiu 2a.	932,79	65,30	46,64	27,98	9,33	9,33
j)	Auxiliar administratiu	870,49	60,93	43,52	26,11	8,70	8,70
k)	Cap serveis generals	1.078,25	75,48	53,91	32,35	10,78	10,78
m)	Oficial serv. generals	945,37	66,18	47,27	28,36	9,45	9,45
m)	Auxiliar serv. generals	870,49	60,93	43,52	26,11	8,70	8,70

(05.298.001)