

- a) Salari conveni.
- b) Plus conveni.
- c) Plus funció.
- d) Complement per antiguitat.
- e) Plus plena dedicació.

Article 64

Informació centrals sindicals

Als taulers d'anuncis que es troben als centres de treball a disposició del Comitè d'Empresa, les centrals sindicals hi poden penjar la informació sindical que considerin del seu interès, segons el que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 65

Vinculació a la totalitat

Si la jurisdicció social declara contrari al dret qualsevol dels pactes del Conveni, aquest quedarà automàticament nul en la seva totalitat i ambdues parts es comprometran a negociar-lo de nou.

Article 66

Dret supletori

1. En tot allò no previst en el present Conveni, cal atènyer-se al que es disposa a les normes legals i reglamentàries de caràcter general.

2. No és d'aplicació en l'àmbit del Conveni cap ordenança o reglamentació de treball (substituídes pel present Conveni) ni cap altre conveni, siguin quins siguin els seus àmbits personal, funcional i territorial, tret de les referències explícites que hi ha en aquest Conveni i als acords a què puguin arribar les parts.

(06.011.022)

RESOLUCIÓ

TRI/3841/2005, de 22 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7901565).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005, subscrit per la part empresarial, pels representants de la Federació de centres Especials de Treball de Catalunya i, per la part social pels representants de la de UGT i CCOO, els dies 13 d'octubre i 19 de desembre 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 Centres Especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya, per a l'any 2005 (codi de conveni núm. 7901565) 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.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 22 de desembre de 2005

MAR SERNA CALVO

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de centres especials de treballadors disminuïts físics i/o sensorials de Catalunya per a l'any 2005

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional

1. Aquest Conveni col·lectiu regula les relacions de treball entre les empreses constituïdes legalment com a centres especials de treball i tots els treballadors que, amb una minusvalidesa física i/o sensorial reconeguda, prestin serveis retribuïts per compte d'aquells en el seu àmbit d'organització i direcció, en el marc de la relació laboral de caràcter especial regulada a l'empare del Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, modificat pel Reial Decret 427/1999, de 12 de març.

Igualment, aquest Conveni és aplicable als treballadors que, tot i no superar en conjunt el trenta per cent de la plantilla i malgrat no tenir la condició legal de minusvàlids, treballin per compte dels centres especials de treball, o bé que es dediquin a la prestació de serveis d'ajustament personal i social en els termes previstos a l'article 4.2 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids, d'acord amb la redacció aprovada per la disposició addicional trenta-novena de la Llei 66/1997, de 30 de desembre.

2. A l'efecte del que preveu l'apartat anterior, s'entén per:

2.1 Centre especial de treball

Aquella empresa que, sigui quina sigui la seva forma jurídica, tingui com a objectiu principal garantir una ocupació remunerada i la prestació de serveis d'ajustament personal i social juntament amb la formació professional escaient per al màxim nombre de persones afectades per minusvalidesa, tot procurant-ne la plena integració al règim de treball ordinari, i per a la qual cosa dugui a terme un treball productiu i participi regularment en les operacions de mercat en concurrència amb altres empreses.

Com a conseqüència, els centres especials de treball poden, mitjançant qualsevol dels seus propis centres de treball o de les empreses per a les quals prestin serveis, dedicar-se a qualsevol activitat, sigui industrial, de manipulació o serveis en el ventall més ampli de possibilitats (jardineria, càtering, gestió d'estacions de servei, administració de finques, missatgeria, busiatge, neteja, màrqueting, publicitat, radiotaxi, entre d'altres), amb l'objecte de participar en un projecte sostenible en igualtat de condicions amb la resta d'empreses que operen al mercat, sense bandejar el seu caràcter social i l'objectiu

de servir de pont vers l'ocupació ordinària, i tot potenciant-ne, amb aquest fi, l'adaptació a les exigències actuals de competitivitat com a ens empresarials flexibles, capaços d'integrar tant persones amb discapacitats com d'altres que no en tinguin.

És un requisit indispensable que les empreses que siguin centres especials de treball tinguin reconeguda expressament aquesta condició, mitjançant resolució i registre al Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

2.2 Discapacitat física i/o sensorial. S'entén per discapacitat tota persona les possibilitats d'integració educativa, laboral o social de la qual estiguin disminuïdes com a conseqüència d'una deficiència, previsiblement permanent, de caràcter congènit o no, de les seves capacitats físiques, psíquiques o sensorials.

Es consideren en la situació descrita les persones en edat laboral -16 anys- afectades, com a mínim, per una disminució de la seva capacitat física o sensorial del 33%, que els impedeix obtenir o conservar un lloc de treball a causa de l'esmentada limitació (Llei 13/1982, article 7).

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu és aplicable en tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 3

Àmbit personal

1. El present Conveni col·lectiu és aplicable a tots els treballadors fixos o temporals, siguin o no discapacitats físics i/o sensorials, que prestin serveis per compte i dintre de l'organització de les empreses que tinguin reconeguda la condició de centres especials de treball.

2. Els treballadors discapacitats i/o els socis cooperativistes discapacitats que prestin els seus serveis en societats cooperatives, i/o en societats laborals, es regiran en quant al règim jurídic laboral, pel seu règim estatutari o legal específic i en el seu defecte pel present Conveni col·lectiu.

Article 4

Vigència, denúncia i pròrroga

Aquest Conveni col·lectiu entra en vigor l'endemà de la seva signatura, se'n pacta una durada fins al 31 de desembre de 2005 i els efectes econòmics són aplicables des de l'1 de gener de 2005.

A partir de l'acabament de la seva vigència quedarà prorrogat d'any en any si no hi ha denúncia expressa i per escrit de qualsevol d'ambdues parts, amb una antelació mínima de dos mesos.

No obstant l'anterior haurà una revisió anual, amb negociació prèvia entre les parts, de les taules salarials en la qual es fixaran les retribucions de cada any.

Dins el termini de dos mesos des de la denúncia, s'haurà de constituir la Comissió de negociació d'un nou Conveni col·lectiu.

Les parts signatàries d'aquest Conveni col·lectiu manifesten el seu compromís d'assolir un desenvolupament de les relacions laborals basades en el diàleg i la negociació i en la mesura que es compleixin els compromisos descrits en aquest Conveni col·lectiu.

Article 5*Unitat i indivisibilitat del Conveni col·lectiu*

1. Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerats globalment.

2. En el supòsit que es declares la nul·litat, per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatiu, d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del seu text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

3. En aquest supòsit, la Comissió negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim de 21 dies a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

4. En cas de desacord les parts es sotmetran expressament als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal laboral de Catalunya.

5. Les matèries regulades en aquest Conveni col·lectiu tenen la consideració de mínims en el seu àmbit funcional.

Article 6*Compensació i absorció*

1. Aquest Conveni col·lectiu compensa i absorbeix qualsevol millora aconseguïda pel personal, tant mitjançant altres convenis i normes de compliment obligat com mitjançant gratificacions concedides a títol personal per les empreses.

2. Queden igualment absorbits per aquest Conveni col·lectiu els efectes econòmics que puguin derivar de disposicions legals o administratives que entrin en vigor després de la signatura del Conveni col·lectiu.

A l'efecte de l'absorció, cal comparar globalment la situació resultant de l'aplicació del Conveni col·lectiu i la que resulti de les disposicions legals i administratives, com també les derivades de les gratificacions voluntàries satisfetes pels centres als seus treballadors.

Article 7*Garantia personal*

Es respecten les condicions més beneficioses que els treballadors tinguin reconegudes a títol personal i individual sobre les establertes en aquest Conveni col·lectiu, per bé que valorades ambdues globalment i en còmput anual, respecte dels conceptes quantificables.

Article 8*Comissió paritària*

1. Es crea una Comissió Paritària d'intervenció, arbitratge, conciliació i vigilància del Conveni col·lectiu, que ha de vetllar per la interpretació i l'aplicació adequades en les controvèrsies que li siguin sotmeses de considerar i resoldre, d'acord amb els principis d'eficàcia, celeritat i seguretat jurídica, a la qual resolució s'han de sotmetre empreses i treballadors preceptivament i inexcusable, com a pas previ a qualsevol acció posterior davant la jurisdicció social com a procés d'acció individual, col·lectiva o conflicte col·lectiu.

En cas de desacord en el si d'aquesta comissió, se sotmetran les esmentades controvèrsies a la mediació, conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

2. La Comissió ha d'estar constituïda per vuit membres pertanyents a les organitzacions que

hagin participat en la negociació del Conveni col·lectiu, quatre de la part dels treballadors i quatre més de la part dels empresaris, i els acords s'hi han prendre per majoria. D'entre els membres s'ha d'elegir un president i un secretari en representació de cada part, que s'han d'anar alternant en la representativitat, en mandats successius de, com a mínim, un any.

En les reunions, les parts poden anar-hi assistides dels seus assessors, però cal atènyer-se, quant al procediment i a l'acord assolit, al que estableix l'art 91 de l'Estatut dels treballadors vigent, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

3. Són funcions de la Comissió, les següents:

- Interpretar l'aplicació de totes les clàusules d'aquest Conveni.
- Vetllar pel compliment dels pactes.
- Resoldre les controvèrsies derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni.
- Impulsar polítiques actives en la generació i el manteniment de llocs de treball per mitjà de la reivindicació o les propostes de reformes legislatives a les administracions competents.

e) Qualsevol altres que les parts li puguin sotmetre perquè les consideri en el marc de la seva pròpia competència.

4. La Comissió s'ha de reunir, en sessió ordinària, almenys un cop l'any, per bé que pot reunir-se tantes vegades com calgui d'acord amb els assumptes que li siguin encomanats, bé a instància de les parts o del president.

5. La Comissió té la seu al domicili social de la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya, sitis a c/ Pere Vergés, 1, planta 11 despatx 14, Hotel d'Entitats "La Pau", de Barcelona, sens perjudici de poder-lo traslladar, provisionalment o definitiva, a qualsevol altra seu, amb l'acord previ per majoria dels seus membres.

CAPÍTOL 2*Sistema de classificació professional***Article 9***Grups professionals, classificació professional*

Els treballadors que prestin serveis als centres especials de treball en l'àmbit d'aquest Conveni han de ser classificats, primordialment, d'acord amb els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa per a la millor realització de les activitats professionals encomanades, segons les definicions del sistema de classificació i qualificació professional.

Tanmateix la comissió negociadora del present Conveni acorda la creació d'una comissió de treball, integrada per la part social i empresarial, amb l'objectiu d'adaptar la classificació de categories que s'hi expressen al Sistema de qualificació professional, tenint en compte com a criteris la titulació i/o el nivell d'experiència de les persones treballadores. L'esmentada comissió estarà composta per dos representants de les organitzacions empresarials i dos de les organitzacions sindicals (un per CCOO i un per UGT).

Concretament, pel que fa als treballadors amb minusvalidesa física i/o sensorial acreditada, cal atènyer-se al que estableix l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu, parant atenció especial a llur discapacitat, entesa com a restricció o absència, a causa d'una deficiència, de la capacitat de fer

una o determinades activitats de la manera o dins del marge que es considera normal per dur-la a terme, i, consegüentment, adequant el nivell professional a la capacitat residual que en resulti.

La classificació consta de grups funcionals i nivells professionals, mitjançant la interpretació i l'aplicació de criteris generals objectius i mitjançant els treballs i les funcions bàsiques més representatives que executin els treballadors/es.

Si en un lloc de treball concorren habitualment activitats corresponents a nivells professionals distints, s'ha de classificar en funció de les activitats pròpies del nivell professional superior. Aquest criteri de classificació no pot suposar que se suprimeixin, en els llocs de treball de cada nivell professional, la realització de treballs complementaris que siguin bàsics per als llocs classificats en nivells professionals inferiors.

Aquesta nova classificació professional pretén assumir una estructura professional que es correspongui directament amb les necessitats de les empreses del sector i els usuaris, tot facilitant una millor interpretació de tot el col·lectiu, i, en la realització de les activitats que du a terme, sense menyspreu de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució, i sense que hi hagi cap mena de discriminació per raons d'edat o sexe, o de qualsevol altre tipus.

Factors per a la qualificació i l'enquadrament professional

Els factors que influeixen en la qualificació professional dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni i que, per tant, indiquen la pertinença de cadascuna d'aquestes en un nivell professional determinat, són els següents:

a) Capacitat residual

Cal valorar escaïment, sigui per mitjà dels serveis mèdics oficials o els propis que pugui tenir cada centre especial de treball, la disminució de la capacitat de treball, que ha de ser valorada posant-la en relació amb la capacitat normal de treball d'una persona de qualificació professional semblant, per a la qual cosa cal ponderar el grau de dificultat, realització i resultat de l'activitat que cal dur a terme; la naturalesa de la discapacitat; les limitacions físiques i/o sensorials; els mitjans i les eines que es puguin posar a disposició del treballador; les possibles barreres físiques o arquitectòniques del lloc on hagi de fer l'activitat laboral, i qualsevol altres que contribueixin a aconseguir la millor adaptació del treballador discapacitat al seu entorn laboral.

b) Coneixements

Factor en la valoració del qual cal tenir en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir-ne correctament la finalitat, el grau de coneixements i les experiències adquirides, i també la dificultat en l'adquisició dels esmentats coneixements o experiències.

c) Iniciativa

Factor en què, per valorar-lo, cal tenir en compte el grau de seguiment de les normes i les directrius per executar els treballs o les funcions.

d) Autonomia

Factor en la valoració del qual cal tenir en compte el grau de dependència jeràrquica per realitzar els treballs i les funcions que es duguin a terme.

e) Responsabilitat

Factor en la valoració del qual cal tenir en compte el grau d'autonomia d'acció del treba-

llador/a, el nivell d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió, sobre les persones, els productes, els serveis o la maquinària.

f) Comandament

Factor en la valoració del qual cal tenir en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i els treballs, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

g) Complexitat

Factor en la valoració del qual cal tenir en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans esmentats al lloc de treball o la tasca encomanada.

Sistemes de classificació

Tot el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu ha d'estar adscrit a un determinat grup funcional i a un nivell professional, la conjunció dels quals ha d'establir la classificació organitzativa de cada treballador/a.

La realització de les funcions que comporta la classificació organitzativa constitueix el contingut primari de la relació contractual laboral, tot permetent d'ocupar-ne qualsevol nivell i rebre del centre la formació adequada al nou lloc i respectar els procediments d'informació i adaptació que s'especifiquen en aquest Conveni.

Grups funcionals

Tècnics i tècniques:

És el personal amb un grau alt de qualificació, amb experiència i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjanes, i dur a terme treballs d'alta qualificació i complexitat.

Treballadors/es:

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència du a terme treballs administratius, comercials, de relacions públiques, organitzatius, d'informàtica, sanitaris, delineants, de laboratori i, en general, els específics d'oficina que permeten informar de la gestió, de l'activitat economicocomptable, coordinar treballs productius, serveis o fer treballs auxiliars que comportin atenció a les persones.

Operaris/es:

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executa operacions relacionades amb la producció, bé actuant directament en el procés productiu, o en treballs de manteniment, serveis, transport, control i altres operacions auxiliars, i que ahora pot fer funcions de supervisió i coordinació.

Nivells professionals

Nivell professional 1

Criteris generals:

Tasques que s'executen segons instruccions específiques, establertes clarament, amb un alt grau de dependència, i que exigeixen preferentment activitat física i/o atenció.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la realització de la professió equivalents a graduat escolar, certificat d'escolaritat o similar.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Activitats manuals, envasament, etiquetatge, etc.

Operacions elementals amb màquines senzilles, i entenen com a tals, les que no exigeixen entrenament i coneixements específics.

Operacions de càrrega i descàrrega manuals amb l'ajuda d'elements mecànics simples.

Operacions de neteja.

Tasques que consisteixen a fer encàrrecs, transport manual, dur o recollir correspondència i altres tasques subalternes.

Tasques auxiliars de cuina i menjador.

Funcions de pagament i cobrament a domicili.

Orientació al públic, vigilància dels punts d'accés i tasques de porteria, amb recepció de comunicats d'avaría i traslladant-los al servei de manteniment.

Treballs de jardineria.

Feines de recepció, telefonista, consergeria, porteria, mossos de magatzem, de garatge.

Cambrer/a.

Ajudant de cuina.

Venda en gasolineres de productes diversos i combustibles en règim d'autoservei o servei atès.

Atenció d'instal·lacions de rentat d'automòbils.

Caixers/es.

Feines de vigilància.

Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul de facturació o semblants d'administració.

Auxiliar en treballs administratius.

Aplicació de pintura en peces metàl·liques i de fusta.

Injecció de plàstic.

Muntatge de cadires de rodes i aparells ortopèdics.

Confecció de roba i teixits.

Bugaderia industrial.

Cobradors de pàrquing, cinema, etc.

Garatges (tasques com ara manteniment, control, reposició de màquines o caixers automàtics, cobrament de tiquets, control i vigilància de vehicles).

Nivell professional 2

Criteris generals:

Tasques que consisteixen en operacions seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, i que exigeix normalment coneixements professionals de caràcter elemental.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la realització de la professió semblant a graduat escolar o FP-1 o equivalent.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Supervisió del manteniment de maquinària.

Activitats d'ajuda en processos d'elaboració de productes.

Introducció de dades.

Tractament de textos bàsics.

Activitats operatòries en condicionament i/o envasament amb regulació i posada a punt.

Tasques d'obrer de la construcció, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., com a treballadors que s'hi inicien.

Tasques elementals de laboratori.

Venedors sense especialització.

Atenció de centraletes telefòniques.

Treball de reprografia.

Funcions de trasllat de malalts, neteja de pacients, transmissió de comunicacions, documents, correspondència o objectes que li siguin confiats, i també trasllat, si s'escau, d'un servei a un altre d'aparells o mobles sanitaris.

Mecànic.

Electricista.

Nivell professional 3

Criteris generals:

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, malgrat que es fan d'acord amb instruccions precises, exigeixen coneixements professionals escaients i aptituds pràctiques, i en què la responsabilitat està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la realització de la professió semblant a Graduat Escolar o FP-1 o equivalent, complementada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

Manipulació de màquines d'envasament i/o condicionament.

Tasques d'obrer de la construcció, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., amb prou capacitat per fer les tasques normals de l'ofici.

Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o semblants que exigeixen algun grau d'iniciativa.

Taquimecanografia.

Tractament de textos amb nocions d'idioma estranger.

Telefonista/recepcionista amb coneixement d'idiomes estrangers i operacions de fax.

Tasques d'enregistrament en sistemes informàtics.

Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació d'acord amb instruccions detallades de processos industrials o de subministrament de serveis generals de fabricació.

Treball de mecanografia, amb una bona velocitat i presentació acurada, que poden dur implícita la redacció de correspondència segons format o instruccions específiques, o secretaria.

Venedors avançats.

Tasques de transport i empaquetatge, realitzades amb elements mecànics.

Recollida i neteja del material emprat en intervencions quirúrgiques, preparació del material per a l'esterilització.

Realització de tasques auxiliars de clínica, farmàcia, rehabilitació, tocologia, consultes, etc.

Tractament de textos amb coneixement d'idiomes estrangers.

Tasques que consisteixen a establir, segons documents comptables, una part de la comptabilitat.

Càlcul de salaris i valoració del cost del personal.

Tasques de preparació de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a l'efecte del moviment diari.

Nivell professional 4

Criteris generals:

Treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa als treballadors i que comporten, com a responsabilitat, supervisar-los, ahora que poden ser ajudats per un altre o més treballadors.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la professió equiparable a BUP o FP-2 o equivalent, complementada amb formació específica al lloc de treball.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Preparació de plaques o planxes de radiografies, revelatge, classificació i distribució de radiografies.

Realització d'anàlisis senzilles i rutinàries de comprovació fàcil i funcions de presa i preparació de mostres per anàlisi, etc.

Taquimecanografia, amb 100 paraules per minut de taquigrafia i 270 pulsacions a màquina amb bona presentació de treball d'ortografia correcta, capaç de redactar de manera directament conseqüent indicacions verbals fetes en idioma estranger.

Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus a la vista d'ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i fer propostes de resposta.

Tasques d'obrer de la construcció, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., amb capacitat al més alt nivell, que permet resoldre tots els requisits de l'especialitat.

Tasques de delineació partint d'informació rebuda.

Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conduir de la classe C, D, E, entenent que es pot combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

Funcions de control i de regulació dels processos de producció que generen transformació del producte.

Tasques de regulació i control que es fan indiferentment en diverses fases i sectors del procés.

Venedors especialitzats, etc.

Distribució i coordinació de tot el personal de cuina i també de l'elaboració i amaniment dels plats.

Vigilància diària de l'estat del rebost i la reposició corresponent, amb el proveïment d'articles.

Nivell professional 5

Tasques de preparació de comandes, revisió de mercaderies i distribució amb registre en llibres o màquines a l'efecte del moviment diari.

Críters generals:

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un nivell organitzatiu menor.

Tasques que, malgrat que no suposen responsabilitat d'ordres, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia en el procés establert.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la professió equiparables a BUP o FP-2 o equivalent, complementada amb una llarga experiència al lloc de treball.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Tasques d'anàlisis físiques, químiques i biològiques, determinacions de laboratori realitza-

des sota supervisió sense que calgui indicar sempre normes i especificacions, i que impliquen a més la cura dels aparells i l'homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres i expedició de certificats i butlletins d'anàlisis.

Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari mitjà.

Tasques que consisteixen en l'ordre directe respecte d'un conjunt d'operaris dels anomenats oficis clàssics: paleta, fusteria, electricitat, mecànica, etc.

Tasques de traducció, corresponsal, taquimecanografia, telèfon, amb domini d'un idioma estranger.

Programadors d'informàtica.

Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants i elaborar-los, balanços de cost, provisions de tresoreria, i altres tasques anàlogues, d'acord amb el pla comptable de l'empresa.

Responsabilitat de la supervisió, segons les especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en un conjunt de laboratoris.

Activitats que impliquen la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un altre o més treballadors del mateix grup professional inferior o de l'interne, etc.

Tasques de delineació amb especialització concreta.

Tasques de gestió de compra de provisions i béns convencionals de poca complexitat.

Tasques d'elaboració i desenvolupament de projectes.

Utilització i aplicació de les tècniques de diagnòsi i de tractament per tal de garantir la màxima fiabilitat, idoneïtat i qualitat en cadascuna de les especialitats: laboratori, radiodiagnòsi, anatomia patològica, medicina nuclear, radioteràpia, etc.

Nivell professional 6**Críters generals:**

Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes, però homogènies, que malgrat que no impliquen responsabilitat d'ordres, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions tècniques de nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en tasques de recerca, control i qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

Analistes d'aplicacions d'informàtica.

Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o xarxa de vendes.

Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o productiu.

Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes, etc.

Estudi i supervisió del disseny físic corresponent al grup de l'especialitat en els projectes assignats, amb reelaboració de la programació de les tasques que cal fer i de la coordinació.

Administració i preparació dels medicaments.

Realització de l'atenció integral a l'hospitalitzat, tant en el terreny físic com psicològic i social.

Preparació escaient del pacient per a intervencions quirúrgiques o exploracions, etc., d'acord amb les cures prescrites i també vigilar el post-operatori.

Realització de les cures necessàries a les embarassades, parteres, ja siguin cura, neteja, etc.

Aplicacions de tractament amb mitjans físics (elèctrics, hídrics, tèrmics, mecànics, manuals i exercicis terapèutics amb tècniques especials referents a la cada patologia) als malalts i interns.

Nivell professional 7**Críters generals:**

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposen la integració, coordinació i visió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional.

Aquest grup professional també inclou funcions que suposen responsabilitat completa per gestionar una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de les directrius generals, més àmplies, directament emanades de personal que pertany al grup professional 8 o de la mateixa Direcció, als quals han de donar compte de la gestió.

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat, inclouent-hi la participació en la definició dels objectius concrets en el seu camp, amb un grau molt alt d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialista tècnic.

Formació:

Titulació o coneixements adquirits en la professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una llarga experiència en el sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples:

Aquest grup professional inclou totes les activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de funcions pròpies de la seva professió, en possessió de la titulació superior corresponent.

Realització de funcions que impliquen tasques de recerca o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegin.

Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris.

Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de tot el procés.

Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de tots, i fins i tot de tots els processos tècnics.

Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.

Responsabilitat de l'explotació d'un ordinador sobre el conjunt de serveis de processament de dades.

Anàlisi de sistemes d'informàtica, etc.

Delegats/ades en la xarxa de vendes.

Funcions de planificació, ordenació i supervisió dels serveis.

Funcions d'ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.

Tasques de gestió i recerca a alt nivell, amb programació, desenvolupament i responsabilitat dels resultats.

Responsabilitat de control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica, etc.

Realització de sessions clíniques.

Contenció d'històries clíniques dels assistits i hospitalitzats corresponents al seu servei, tot vetllant perquè el diagnòstic i el tractament siguin els correctes en cada cas i que s'hagin dut a terme segons el protocol.

Preparació de fórmules magistrals, productes galènics, medicaments simples i compostos congnats.

Control i suspensió d'estupefaents.

Anàlisi de les condicions ergodinàmiques de l'empresa amb la finalitat de millorar l'estat psicofisiològic dels malalts i dels treballadors.

Nivell professional 8

Críters generals:

Els treballadors que formen part d'aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert, o a la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives, de suport i de desenvolupament de la política industrial, financera o comercial.

Prenen decisions o participen per elaborar-les. Ocupen alts càrrecs de direcció o d'execució del mateix nivell en departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc. en què s'estructura l'empresa i que correspon sempre a l'ordenació particular de cadascuna.

Implantació i adequació del nou sistema classificador

Atès que la implantació d'aquest sistema de classificació suposa una alteració substancial dels mètodes anteriors, basats en categories professionals i/o sistemes de valoració dels llocs de treball, s'estableix un termini màxim d'un any per a una adaptació progressiva dels sistemes existents a les empreses a aquesta classificació professional de grups i nivells, i les empreses resten obligades a subministrar als treballadors/es afectats/des la formació adequada al nou sistema classificador.

CAPÍTOL 3

Organització del treball

Article 10

Elements i finalitat de l'organització del treball

L'organització del treball correspon a la direcció del centre, que l'ha de dur a terme per mitjà de l'exercici regular les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, direcció i

control del treball i de les ordres necessàries per a les activitats laborals corresponents.

L'organització del treball té com a finalitat assolir al centre un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans, la maquinària i les instal·lacions i els materials. Amb aquest objectiu, cal la col·laboració mútua de les parts integrants del centre: direccions i treballadors.

La determinació dels sistemes i mètodes de treball que s'han de regular al centre, les seccions, els tallers o els grups professionals, correspon a la Direcció.

10.1 L'organització del treball a l'empresa s'ha de dur a terme per mitjà de:

1. Racionalització de les tasques la qual comporta:

Simplificació de la feina i millora dels mètodes i processos industrials o administratius.

Anàlisi de rendiments.

Normalització de tasques.

Fixació de la plantilla de personal.

2. Anàlisi, valoració i classificació dels treballs.

3. Adequació del lloc de treball al treballador, segons les seves aptituds o capacitats físiques i/o sensorials.

4. Formació professional escaient d'acord amb el perfeccionament continuat.

10.2 La selecció del personal, que l'empresa ha de dur a terme emprant els procediments que cregui convenients, d'acord amb les seves necessitats i els mitjans de què disposi.

Article 11

Sistemes i mètodes de treball

La determinació dels sistemes i mètodes de treball que s'han de regular al centre, les seccions i tallers correspon a la Direcció.

Aquesta implantarà tots els mètodes i sistemes que siguin, en cada circumstància, els més idonis i escaients per a la millora de la productivitat

Tot plegat el farà a partir dels següents elements:

a) La simplificació i millora dels mètodes de treball es portarà a terme per la Direcció del centre d'acord amb les seves necessitats i les possibilitats que, per fer-ho, permetin els avenços tècnics i la iniciativa del personal.

b) Anàlisi de rendiments:

La determinació dels sistemes d'anàlisi i control de rendiment personals és de lliure iniciativa de la Direcció del centre, amb la intervenció i el suport del propi servei d'ajustament personal i social.

L'establiment d'un rendiment òptim no ha de suposar cap perjudici físic o psíquic per al treballador/a amb discapacitat i es prendrà com a referència el rendiment medi de la productivitat estàndard dels operaris/es sense discapacitat coneixedors/es de la tasca pròpia de lloc de treball que ocupen. Tot l'anterior en virtut de l'establert al Decret 427/1999 i a l'article tercer del Decret 279/19987

c) Normalització de tasques

És l'establiment del grau racional i adequat d'ocupació. L'empresa pot establir l'especificació de tasques i les màquines o instal·lacions que ha d'atendre cada treballador/a.

d) Adaptació del lloc de treball comprèn:

L'adscripció del lloc de treball per part de l'empresa.

La provisió per part de l'empresa de la formació escaient, l'adequació del lloc de treball, la qualitat del material emprat, l'eficàcia de les eines i canvis en els factors del medi ambient.

D'altra banda, l'empresa tindrà en compte les característiques de la persona treballadora quant a experiència necessària, interès suficient, capacitat física o sensorial per fer el treball i la capacitat intel·lectual adequada al lloc de treball.

Tot l'anterior en funció de l'establert sobre aquesta matèria en el Decret 427/1999 i la LIS-MI.

En qualsevol cas, el treball que faci la persona amb discapacitat als centres especials de treball ha de ser productiu, adequat a les seves característiques i orientat a la seva integració al mercat ordinari de treball.

En conseqüència, l'organització i els mètodes de treball als centres especials de treball han de tractar d'assemblar-se al màxim possible als de qualsevol empresa ordinària, si les condicions del treballador/a pel que fa a la seva capacitat residual ho permeten, per tal d'afavorir, d'una banda, la seva futura ocupació en un lloc de treball ordinari i, d'una altra banda, permetre la competitivitat d'aquests centres especials amb altres empreses que operin al mercat (RD 1368/85 article 8.2).

Per valorar la capacitat de treball cal considerar els informes i dictàmens dels Equips de Valoració i Orientació i dels departaments administratius competents i també els informes dels serveis d'ajustament personal i social propis de cada centre o dels de la pròpia federació de centres si els tinguéssim, tot allò en consonància amb l'establert per l'article tercer del Decret 279/1987 en relació a l'avaluació de la productivitat.

Article 12

Mobilitat funcional, geogràfica i dietes

12.1 La mobilitat funcional en el si dels centres especials de treball constitueix un dret consubstancial a la seva potestat organitzativa en el marc d'un millor aprofitament dels recursos humans, amb l'objectiu d'una millor adaptació, en cada moment i circumstància, del treballador al lloc de treball assignat.

Per a la qual cosa, la mobilitat funcional s'ha de fer sense cap més limitació que les exigides pels coneixements professionals necessaris per exercir la prestació laboral, l'aptitud del treballador al nou lloc de treball i la pertinença al nivell professional, sense perjudici de l'establert a l'apartat segon de l'article 14 del RD 1368/85.

12.2 En matèria de trasllats que no suposin canvis de residència, aquests poden tenir lloc per algunes de les causes següents:

12.2.1 Per petició motivada del mateix treballador. Per al cas que el centre accedeixi a aquesta petició, la Direcció ha d'assignar el salari al treballador d'acord amb el que correspongui al nivell professional que ocupi en la seva nova destinació, sense que tingui dret a indemnització de cap mena.

12.2.2 De mutu acord entre el centre i el treballador, per a la qual cosa cal atènr-se al que acordin.

12.2.3 Perquè el treballador no compleix les condicions idònies exigides inicialment per al lloc de treball que ocupa.

La Direcció del centre, tenint en compte i havent valorat els informes mèdics corresponents i després d'escoltar, si n'hi ha, la representació legal dels treballadors, traslladarà el tre-

ballador/a a un altre lloc més ajustat a les seves facultats, i regint-se quant a condicions econòmiques pel que s'estableix per al nivell professional que correspongui al nou lloc de treball.

12.2.4 Per necessitats justificades de caràcter organitzatiu, tècnic o productiu, en el qual cas s'ha d'aplicar com l'únic criteri de selecció, la capacitat per fer correctament les tasques corresponents a cada lloc de treball, tot exclouent-ne qualsevol altre factor discriminatori o d'altres que redundin en perjudici del treballador/a. En aquest supòsit, cal aplicar les condicions econòmiques que regeixin per al nou lloc, però respectant, en qualsevol cas, el salari que estigui percebent.

12.3 Els treballadors en missió que, per necessitats del centre, hagin de viatjar o fer desplaçaments a centres o llocs de treball fora del límit territorial abans esmentat, tenen, en concepte de dietes, les quantitats següents:

Set euros amb vuitanta u cèntims (7,81 Euros) /dia durant l'any 2002, vuit euros amb vuit cèntims (8,08 euros)/dia durant l'any 2003, en el supòsit que calgui dinar fora del domicili.

Quaranta u euros amb vint-i-cinc cèntims (41,25 euros)/dia l'any 2002 i quaranta dos euros amb seixanta nou cèntims (42,69 Euros) /dia l'any 2003, en el supòsit que calgui fer els dos àpats del dia i pernoctar fora del domicili.

Aquests sistema de dietes regeix també en els desplaçaments del personal estructural.

Els treballadors/es afectats/des tenen dret, a més, a la compensació de les despeses derivades de l'ús de transports públics per desplaçar-se.

12.4 Quan el treballador porti el seu vehicle com a mitjà de locomoció, té dret a una compensació de 0,18 Euros/km.

Article 13

Jornada de treball

1. Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, la jornada laboral queda establerta en 1.775 hores/any de treball efectiu per a l'any 2003 i en 1.772 hores/any per a l'any 2004, restant per a l'any 2002 les 1.784 establertes al primer conveni..

2. En matèria de jornada de treball, es pot establir la distribució irregular de la jornada en el decurs de l'any, però respectant sempre els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Igualment, cal atènyer-se al que estableix la secció cinquena del capítol 2 del títol 1 de l'Estatut dels treballadors, sens perjudici de les peculiaritats que s'esmenten tot seguit.

3. Es prohibeix de fer hores extraordinàries, excepte les necessàries per prevenir o arranjar sinistres i altres danys extraordinaris.

4. L'empresa ha d'elaborar anualment el calendari laboral corresponent que reflecteixi la jornada de treball, amb indicació dels horaris, els torns i períodes de vacances, i l'ha d'exposar en un lloc visible del centre, amb trenta dies d'antelació a l'inici de l'any natural en què serà d'aplicació. El centre té la facultat de fer-hi les modificacions escaients per causa de baixes mèdiques, accidents de treball, tractaments mèdics, visites mèdiques o altres imprevistos que obliguin a fer-hi modificacions quan, per aquestes circumstàncies, existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i, amb aquesta mesura, es contribueixi a millorar la situació de l'empresa mitjançant una organització dels seus recursos més

escaient i a afavorir la seva posició competitiva en donar una millor resposta a les exigències de la demanda.

No obstant l'anterior, i quant al període de vacances, aquest haurà de ser fixat amb dos mesos d'antelació al seu gaudiment.

5. Sempre que la durada de la jornada diària continuada depassi les sis hores, cal establir-hi un període de descans d'una durada no inferior a quinze minuts.

Article 14

Jornada nocturna

1. Es considera treball nocturn el que es fa entre les deu de la nit i les sis del matí.

2. Quan el treball es faci parcialment en temps nocturn i diürn, cal abonar en el complement salarial de nocturnitat només les hores treballades en període nocturn. Queda exclòs del pagament d'aquest plus el supòsit en què per al càlcul de la retribució pactada ja s'hagi considerat la circumstància de prestació de treball en hores nocturnes.

3. Plus de treball nocturn: si el treball convingut no és nocturn per naturalesa, els treballadors que facin jornada nocturna tenen dret a rebre un complement salarial d'acord amb l'establert en l'article 30.2.3 del present Conveni.

Article 15

Descans setmanal i festius

Per raons derivades de les necessitats productives o d'organització es pot computar per períodes de fins a dues setmanes el descans setmanal establert en les disposicions de caràcter general. El mateix règim general és aplicable respecte dels dies festius. No es pot treballar més de vuit dies seguits.

Els dies festius assenyalats al calendari oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya quedaran reflectits en el calendari laboral al que fa referència l'article 13 del present Conveni.

En el supòsit que no existeixi pacte o condició contractual subscrit entre les parts, i calgui treballar en diumenge o festiu, l'empresa està obligada a abonar al treballador/a, en concepte de complement de festiu, la quantitat de 0,63 Euros per hora efectivament treballada.

Si hi ha Comitè d'empresa o delegats de personal, cal comunicar-li les incidències sobre la matèria almenys amb quaranta-vuit hores d'antelació, quan sigui possible. On no hi hagi representació sindical, les modificacions de jornada s'han d'establir en reunió amb els mateixos treballadors del centre, sense perjudici de l'establert a l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Article 16

Llicències i permisos

1. Els treballadors/es, si avisen amb l'antelació possible i justificant-ho adequadament, poden faltar o absentar-se del seu lloc de treball amb dret a remuneració del salari base del Conveni per alguna de les causes que s'indiquen tot seguit:

- Setze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies en cas de naixement de fills/es, d'accident o malaltia greus o hospitalització de la parella i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i cunyats. Quan per aquests motius el treballador/a necessiti fer un desplaçament superior a 350 Qm., el permís serà de quatre dies.

c) Tres dies en cas de mort de la parella, pares, sogres, fills/es o germans/es. En cas d'haver de desplaçar-se serà de dos dies més quan el desplaçament sigui superior a 350 Qm..

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprnent-hi l'exercici del sufragi actiu.

Si el treballador rep remuneració econòmica en el compliment del deure o compliment del càrrec, l'empresa té dret a descomptar-ne l'import de la que tingui dret a l'empresa

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació de treball en més d'un vint per cent de les hores durant un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència forçosa amb dret a la reintegració al lloc de treball quan s'hagi acabat l'obligació del compliment del deure.

f) Per fer funcions sindicals o de representació en els termes establerts en la llei o en aquest Conveni col·lectiu.

g) Per assistir a cursos de formació professional en els termes pactats en l'article 21 d'aquest Conveni col·lectiu, i també per assistir a exàmens d'ensenyament reglat o oficials, sempre que aquests tinguin relació directa amb l'activitat de l'empresa i es corresponguin amb la seva formació professional o estiguin relacionats amb el seu lloc de treball.

h) Un dia natural per matrimoni de pare, mare, fill/a, germà/na, o cunyat/da, el dia de la celebració de la cerimònia.

Quan per aquest motiu, la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament superior a 400 Qm., el permís s'incrementarà en dos dies més.

2. Els treballadors/es, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. El treballador/a, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal amb la mateixa finalitat. D'aquest permís, en pot gaudir indistintament la mare o el pare, en el cas que ambdós treballin.

Quan a la concreció horària i determinació del període per fruit el permís de lactància s'estarà a l'establert a l'apartat sisè de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

3. Igualment, les treballadores tenen dret a permís retribuït durant el temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que calgui realitzar durant la jornada laboral.

4. Igualment, el treballador/a té dret a qualsevol altres permisos retribuïts que li corresponguin per llei, segons la legislació quant a relació laboral especial de minusvàlids que treballen en centres especials de treball.

5. En el cas de naixement de fills/es prematurs/es s'estarà a l'establert a l'apartat 4 bis de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors/es.

6. En els supòsits de reducció de jornada per naixement de fills/es, de fills/es prematurs/es o cura de familiars, s'estarà al regulat pels apartats 4 bis i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

7. Quan a excedències, s'estarà al que disposa l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

Article 17

Assistència mèdica

En el cas que el treballador/a hagi d'anar a consulta mèdica d'especialista de la Seguretat Social i coincideixi l'horari de consulta amb el de treball, ha de presentar prèviament a l'empresari el corresponent justificant de l'esmentada assistència mèdica, el qual ha de concedir permís al treballador durant el temps que calgui, d'acord amb el que estableix el RD 1368/85.

Article 18

Vacances

1. Els treballadors/es compresos en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu han de gaudir anualment d'un total de trenta dies naturals de vacances retribuïdes, de la manera que s'acordi amb el centre. Els treballadors/es que no encara faci un any sencer que presten servei al centre han de gaudir dels dies que corresponguin proporcionalment al temps treballat, tot computant l'esmentada anualitat des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

2. En tot cas, si se'n gaudeix fraccionadament, una de les fraccions no pot ser inferior a quinze dies naturals ininterromputs.

3. Les vacances s'han d'establir preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, per determinar les dates per gaudir-ne, s'han de respectar els criteris següents:

a) L'empresari pot, excepcionalment, excloure com a període de vacances el que coincideixi amb la màxima activitat productiva estacional de l'empresa.

b) Es poden establir els períodes de vacances de tot el personal, ja sigui per torns organitzats successivament, ja sigui amb la suspensió total de les activitats laborals, sense cap més excepció que les tasques de conservació, reparació i semblants.

4. El quadre de distribució de les vacances s'ha d'exposar, com a mínim, dos mesos abans del començament del seu gaudiment al tauler d'anuncis per al coneixement del personal.

CAPÍTOL 4

Prestació del treball

Article 19

Període de prova

1. Amb la finalitat de facilitar l'adaptació professional del treballador/a amb discapacitat per dur a terme, sigui quin sigui el nivell professional, les tasques que constitueixen el contingut del lloc de treball o, si s'escau, completar-ne la formació necessària, en el contracte es pot establir un període d'adaptació al treball que, alhora, té el caràcter de període de prova, sense ultrapassar en cap cas els sis mesos.

2. Amb caràcter general, tot el personal de nou ingrés i sempre que no hagi estat vinculat amb anterioritat a l'empresa mitjançant un contracte de duració no inferior a sis mesos, supòsit en el qual d'establir-se es considerarà nul, quedarà sotmès al període de prova especificat al paràgraf anterior, o d'haver estat vinculat a l'empresa amb un contracte anterior de duració inferior a sis mesos, per la resta del temps que li falti para completar tal període.

3. Durant l'esmentat període de prova qualsevol de les parts podrà donar-lo per finalitzat

i, en conseqüència, extingit el contracte de treball sense necessitat que existeixi cap previ.

Un cop acabat el període de prova i en el cas de continuar prestant serveis, la persona treballadora passarà a formar part de la plantilla del centre, computant a tots els efectes l'esmentat període.

Article 20

Successió d'empreses en la realització de serveis

Normes reguladores de l'estabilitat en l'ocupació per al personal subjecte a l'àmbit d'aquest Conveni en els casos de substitució d'una empresa per una altra.

La successió d'empreses és un mecanisme d'integració del personal discapacitat a l'empresa ordinària, atès que l'objectiu del centre especial de treball és l'adaptació del lloc de treball al discapacitat/da i la integració d'aquest/a al mercat ordinari. La clàusula d'estabilitat en l'ocupació actua com a mitjà d'integració.

1. Quan l'empresa o la institució principal decideixi prescindir del contractista que està fent el servei i passar a fer-lo directament ella mateixa, sempre que per fer-lo necessiti contractar personal addicional al de la seva pròpia plantilla, ha d'incorporar els treballadors que estaven fent el servei per compte de l'esmentat contractista, siguin quines siguin la modalitat i les condicions del contracte laboral.

En canvi, si l'empresa o la institució principal passa a fer directament el servei mitjançant treballadors que ja pertanyien a la seva pròpia plantilla abans de notificar la resolució de la contracta, no està obligada a incorporar la plantilla que estava fent el servei per compte del concessionari sortint.

En el cas que l'empresa o la institució principal rescindeixi el contracte d'arrendament de serveis amb la idea de fer-los amb el seu propi personal i posteriorment contractés a una altra empresa el servei esmentat, sempre que es contracti aquesta empresa en el termini de divuit mesos des de la rescissió anterior, la nova concessionària ha d'incloure en la seva plantilla tot el personal afectat de la primera empresa com si es tractés d'una subrogació normal. I si l'empresa cessant ha indemnitzat el seu personal, té dret a percebre de la nova adjudicatària el cost de la indemnització abonada.

2. A la finalització d'una contracta, tots els treballadors/es que, dependents del concessionari sortint, duguin prestant serveis a les dependències de l'empresa o la institució principal que contracta, un mínim de quatre mesos abans de la data de l'acabament, han de passar a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui quina sigui la modalitat del contracte dels treballadors (contractes a termini o per a servei determinat, fixos de plantilla, temporals, eventuals, interins, etc.), tot respectant-los la modalitat del contracte, la categoria professional, la jornada, l'horari, l'antiguitat i l'import total del salari, tant d'aquest Conveni com extraconveni, que cadascun tingui reconegut en el moment de liquidar la relació laboral amb el concessionari sortint.

També els han de ser respectades altres condicions addicionals pactades que tinguin formalment reconegudes els treballadors a l'acabament de la contracta, per bé que reconeixent aquests darrers que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària.

Article 21

Formació professional

21.1 La formació impartida ha de tenir en compte la capacitat física i/o sensorial i l'activitat que ha de fer el treballador/a, i ha d'estar orientada a una millor adaptació al lloc de treball, a un aprofitament més òptim de la seva capacitat física i/o sensorial així com a una eficàcia millor en el desenvolupament de les tasques pròpies del lloc de treball i al desenvolupament de les seves capacitats.

Els treballadors/es i de conformitat prèvia amb la Direcció del centre acorden que el 50% de la formació es faci dins de la jornada laboral i l'altre 50% fora d'aquesta, tot plegat d'acord amb l'establert al article 16 g) del present conveni.

21.2 Formació en salut laboral

Dins del plans formatius que les empreses, centres o entitats deuen portar a terme anualment i de conformitat amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, s'impartirà a cada treballador i treballadora una formació teòrica i pràctica. Aquesta formació, tal i com estableix l'esmentada llei, s'impartirà sempre que sigui possible dins de la jornada laboral o, si no fos possible, en un altre horari però comptant el temps invertit com a jornada efectiva.

Article 22

Seguretat i higiene en el treball

22.1 La persona treballadora, en la prestació dels seus serveis, té dret a una protecció eficaça en matèria de seguretat i higiene.

22.2 En política de prevenció de riscos laborals, cal atènyer-se al que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de Serveis de Prevenció, i la resta de normes de desplegament de les anteriors.

22.3 El pla d'autoprotecció.

S'inspirarà, a més del RD sobre senyalització, tant en l'Ordre de 13 de novembre de 1984 (BOE-17 de novembre) com a la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil. Aquest Pla d'Emergència i Evacuació serà consultat entre les treballadores i treballadors permetent la seva participació. Igualment, tal i com estableixen les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seva eficàcia com quan canviïn o s'alterin qualsevol dels espais o llocs de treball.

L'empresa informará als treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels Serveis de Prevenció.

Igualment, l'empresa informará els representants dels treballadors i treballadores i també aquests de les conseqüències sobre la salut que es deriven del treball realitzat, mitjançant l'Avaluació de Riscos i que puguin influir negativament en el desenvolupament de l'art. 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

22.4 Delegats de prevenció.

En relació a la designació, nomenament, funcions i garanties dels delegats/des de Prevenció, s'estarà al previst a la legislació vigent.

El crèdit horari dels Delegats/des de Prevenció serà el que correspongui com a representants dels treballadors en aquesta matèria específica, de conformitat amb el previst a l'art. 68 del E.T. i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents fites:

- a) El corresponent a las reunions del Comitè de Seguretat i Salut.
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.
- c) El destinat a l'acompanyament dels tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu.
- d) El destinat a l'acompanyament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en las visites al centre de treball.
- e) El derivat de la visita al centre de treball per conèixer les circumstàncies que han provocat un dany a la salut dels treballadors/es.
- f) El destinat a la seva formació.

Article 23

Dona embarassada

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

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió en l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores i en aquells casos en que, per prescripció facultativa, la realització de determinades activitats o treballs (en especial aquells que s'efectuen amb productes o en ambients tòxics, penosos, o perillosos) puguin suposar un perill seriós i real per a la mare o fetus o la interrupció de l'embaràs, les empreses destinaran, sempre que sigui possible, la dona embarassada als llocs de treball de menor esforç o risc, sense perjudici del dret de la treballadora a reintegrar-se al seu lloc de treball habitual, un cop finalitzat el permís de maternitat.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics del ICS o de la Mútua, amb l'informe del metge del Servei Català de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta haurà d'ocupar un lloc de treball o desenvolupar una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos.

Article 24

Reconeixement mèdic

Tot el personal té dret a una revisió mèdica anual.

L'empresa garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut, en funció dels riscos inherents a la feina que realitzin, amb els protocols bàsics establerts per les Mútues i les proves específiques que el departament del Servei de Prevenció i la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral esta-

bleixi per a cadascuna de les categories professionals.

Tant la revisió mèdica com las actuacions que se derivin de la vigilància de la salut només podran portar-se a terme quan el treballador/a doni el seu consentiment.

Article 25

Roba de treball (vestuari)

El centre ha de lliurar en dipòsit al treballador/a almenys dos equips de treball a l'any, considerats de caràcter necessari i escaients al lloc de treball a ocupar, distribuïts l'un per a l'època d'estiu i l'altre per a l'època d'hivern.

Article 26

Manteniment d'estrís de treball

El treballador/a ha de tenir cura dels estris, eines, equips, vestuari i màquines que li siguin confiats per fer el seu treball, i està obligat/da a mantenir-los en perfecte estat de conservació i netedat, i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que s'hi produeixin per culpa seva o negligència tant en aquests com en els locals, les dependències, les instal·lacions, etc. on dugui a terme la seva activitat.

Article 27

Modalitats de contractació

1. Les parts, conscients de les especials dificultats amb què s'enfronten les persones discapacitades per a la plena inserció laboral, i també de la manca d'oportunitats ocupacionals adequades, que comporten unes taxes de desocupació de la persones amb discapacitat i minusvalidades superiors a les de la població general, han de promoure polítiques actives de generació d'ocupació, tot emprant i potenciant, en la mesura que sigui possible, les diverses modalitats contractuals que permet la legislació actual, tot afavorint, amb això, una disminució de la població activa en situació de desocupació que en possibiliti la incorporació al món del treball i la inserció posterior a l'empresa ordinària.

2. Formes i modalitats del contracte de treball

En qualsevol de les modalitats definides en el present article, el contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit, quan així estigui establert per la normativa d'aplicació i una còpia bàsica, en la qual constaran totes les dades de l'empresa i el nom i dades professionals del treballador/a contractat/da, serà lliurada a la representació legal dels treballadors en el termini de deu dies des de la seva formalització, signant-la conforme l'ha rebuda, havent d'aplicar igual criteri a les possibles prorroques que poguessin efectuar-se.

3 Modalitats de contracte de treball.

A) Contracte indefinit

El contracte de treball podrà concertar-se per temps indefinit i a jornada sencera.

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

Els representants dels treballadors/es instaran la titularitat del centre amb l'objectiu de pactar la conversió dels contractes temporals a contractes indefinits.

B) Contracte a temps parcial

1. És el contracte formalitzat per una jornada inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable i la seva prestació

de serveis s'hagi pactat per a la realització d'un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, sense ser requisit necessari la concreció de l'esmentada jornada. Igualment, és el formalitzat amb el treballador/a que accedeixi a la jubilació parcial en els termes que s'estipulen més endavant.

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

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

3. Els treballadors / es contractats / des a temps parcial tindran els mateixos drets que els que ho estiguin a jornada completa, gaudint-los íntegrament amb excepció del salari que serà directament proporcional a la jornada contractada.

4. La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador/a i no es podrà imposar de forma unilateral.

Les persones treballadores interessades en convertir el seu contracte de treball a temps complet en contracte a temps parcial o viceversa, presentaran una sol·licitud per escrit a la empresa, argumentant les causes que originin tal petició, sent optatiu per part de l'empresa l'acceptació o denegació de tal petició però havent de contestar per escrit l'esmentada decisió. Quan l'empresa hagi de reduir hores de treball per necessitats d'organització o hi hagi un lloc vacant, atindrà les sol·licituds per ordre cronològic de la més antiga a la més recent. Els criteris d'assignació seran els següents:

Disminució d'hores: en primer lloc, per necessitats familiars, en segon lloc per necessitats formatives i per últim la resta de situacions.

Increment d'hores: en primer lloc, les sol·licituds de treballadores que hagin reduït anteriorment la seva jornada de treball, i després, la resta de situacions.

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

5. Els treballadors/es, previ acord amb la seva empresa podran concertar amb aquesta, una reducció de la seva jornada i de la seva retribució salarial entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, quan acreditin les condicions generals per tenir dret a la jubilació de la Seguretat Social tret de l'edat, la qual haurà de ser inferior, com a màxim, en cinc anys a l'exigida i sempre que es formalitzi un contracte de relleu. Al produir-se la jubilació total, s'extingirà el contracte de treball.

Per tal d'impulsar la realització d'aquesta modalitat contractual, els treballadors/es interessats/des en la jubilació parcial presentaran a l'empresa la seva sol·licitud per escrit abans d'arribar a l'edat necessària esmentada al paràgraf anterior.

C) Contracte temporal

Podran celebrar-se contractes de foment de l'ocupació per temps determinat conforme a l'establert per la Disposició Addicional desena de la Llei 50/1998, de 30 de desembre, prorrogada per l'establert en la Disposició Addicional sisena de la Llei 13/96 de 13 de desembre en relació a l'article 44 de la Llei 42/1994 de 30 de desembre.

La durada d'aquests contractes no podrà ser inferior a dotze mesos ni superior a tres anys, tot i que es poden concertar pròrrogues abans del seu acabament per períodes no inferiors a dotze mesos.

Al seu acabament, l'esmentat contracte donarà dret a percebre pel treballador/a una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any treballat o la seva part proporcional.

L'esmentada compensació podrà ser percebuda en finalitzar el contracte o, de mutu acord, de forma prorratejada a raó d'un dia al mes.

D) Contractes eventuais

Contracte d'interinatge:

El personal interí és el contractat per substituir el personal fix amb dret de reserva del lloc de treball, i s'ha de especificar al contracte el nom del treballador/a substituït/da i la causa de la substitució.

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

Contracte de relleu:

És el contracte que es formalitza amb un treballador/a, desocupat/da o temporal de l'empresa, amb l'objectiu de substituir un treballador/a que accedeix a la jubilació parcial en els termes abans esmentats i es pot celebrar a jornada completa o parcial, coincidint, en aquest cas i com a mínim, amb la jornada que ha deixat vacant qui ha accedit a l'esmentada jubilació parcial fins a computar el 100% entre las dos.

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

Contracte eventual:

Els contractes eventuais subscrits per les empreses han de ser per atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, fins i tot tractant-se de la seva activitat normal, però atenint-se quant a previsions i formalitats al que estableix l'art 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors i l'article 3 del Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, que n'aprova el desplegament.

La durada màxima d'aquests contractes ha de ser de tretze mesos i mig durant un període de divuit mesos, comptats des del moment en què es produeixin les causes que l'originen.

En finalitzar aquest tipus de contracte s'abonarà una indemnització econòmica de vuit dies de salari per any treballat, que es podrà percebre a l'acabament del contracte o de mutu acord de forma prorratejada.

Contracte de obra o serveis :

Els contractes d'obra i/o serveis determinats han d'obeir a les causes següents, a títol enunciatiu:

La contractació d'una obra o servei determinat en el qual es prevegi una resolució unilateral per finalització de l'obra, del servei o per l'excepcionalitat d'aquests.

La contractació d'una obra o servei determinat que s'aparti de l'activitat econòmica principal del centre especial de treball o de l'objecte principal del contracte mercantil d'arrendament d'obra i/o servei pactat.

La realització de contractes d'obra i/o servei determinats, amb una durada inferior a quatre

mesos, sempre que se'n prevegi una resolució unilateral per qualsevol causa.

Contractes formatius:

De la mateixa manera, els centres especials de treball poden subscriure contractes formatius en les modalitats de contracte de treball en pràctiques i per a la formació amb les peculiaritats previstes a l'article 11 i la disposició addicional segona de l'Estatut dels treballadors i l'article 7.2 de l'esmentat Reial decret 1368/1985.

Article 28

Extinció contractual

1. Els treballadors que vulguin finalitzar voluntàriament el seu contracte abans del venciment, han de fer-ho saber a l'empresa amb l'antelació mínima següent:

Tècnics/ques titulats/des: un mes.

La resta de treballadors/es: quinze dies.

2. L'incompliment de l'obligació de preavís facultat l'empresa a descomptar de la liquidació que pertoqui per la resolució contractual, l'import del salari corresponent als dies de preavís incomplets.

3. En el moment de la signatura del rebut de la quitança, i si fos reclamat pel treballador/a, l'empresa està obligada a permetre en aquest moment la presència d'un membre del comitè d'empresa o delegat/da de personal.

L'empresa, havent estat assabentada de forma expressa per part del treballador/a i en els terminis expressats a l'apartat primer d'aquest article, està obligada a presentar la proposta de quitança i posar a disposició del treballador/a la liquidació corresponent d'acord amb la proposta plantejada i, en ser aquesta acceptada pel treballador/a, s'ha de fer efectiva en el termini màxim de tres dies, comptats a partir de la data d'extinció del contracte. En cas contrari, haurà d'abonar-se al treballador/a una compensació econòmica d'un dia per cada dia de retard que es produeixi.

CAPÍTOL 5

Retribucions

Article 29

Estructura salarial

1. L'estructura retributiva és el sistema que determina les percepcions econòmiques dels treballadors per la prestació professional definida en aquest Conveni i està integrada pel salari base, complements salarials, millores voluntàries, gratificacions extraordinàries, complements d'integració i plus d'activitat, que retribueixen, tots plegats, el temps de treball efectiu.

2. La nova estructura retributiva que s'implanta per mitjà d'aquest Conveni, en un procés de racionalització, simplificació i unitat, substitueix íntegrament l'estructura i els conceptes retributius que fins a la data d'aplicació d'aquest text convencional estiguin aplicant les empreses a les quals és aplicable, i queda, consegüentment, derogat el sistema retributiu que estigui implantat.

3. L'estructura retributiva del Conveni queda composta, doncs, pels conceptes següents:

Salari base.

Complements salarials

Plus de lloc de treball

Plus de productivitat

Plus de nocturnitat.

Millores voluntàries.

Gratificacions extraordinàries.

Complement d'integració

Plus d'activitat

4 D'acord amb el que estableix l'apartat c) de l'article 12 del Reial Decret 1368/1985, quan les parts convinguin per les circumstàncies personals del treballador/a amb discapacitat, subscriure un contracte a baix rendiment, cal demanar la intervenció de l'equip de valoració i orientació corresponent o, si no n'hi ha, la Comissió paritària pot nomenar un equip professional eficaç d'intervenció, per tal que constati de manera pertinent les circumstàncies concurrents.

Article 30

Conceptes salarials

30.1 Salari base

S'entén per salari base la retribució establerta per unitat de temps corresponent al treballador/a en funció de les tasques realitzades i la consegüent integració en l'estructura de nivells professionals a què es refereix el present Conveni.

30.2 Complementos salarials

Els treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni tenen dret, quan correspongui o sigui acordat per pacte individual o col·lectiu, a retribucions fixes en funció de determinades circumstàncies relacionades amb les condicions personals del treballador/a, del treball realitzat o del lloc professional ocupat.

30.2.1 Plus de lloc de treball

S'ha de cobrar quan sigui acordat per mitjà de pacte individual o col·lectiu entre empreses i treballadors en virtut de les característiques especials del lloc de treball designat. No té caràcter personal ni consolidable, per la qual cosa s'ha de deixar d'abonar quan se suprimeixin les funcions o desapareguin les condicions que en van originar l'abonament.

30.2.2 Plus de productivitat

Sempre que l'establiment, entès com a estímul del rendiment en el treball, no suposi un risc per a la salut del treballador/a o la seva integritat física o moral, s'ha de percebre per raó de més quantitat o millor qualitat de treball, quan sigui pactat en l'àmbit de cada empresa, vagi unit o no a un sistema de retribució per rendiment.

30.2.3 Plus de nocturnitat

Els treballadors/es que realitzin la seva jornada coincidint de manera total o parcial amb les hores compreses entre les deu de la nit i les sis del matí, rebran un complement mensual equivalent al 25% calculat sobre el Salari Mínim Interprofessional vigent a cada moment o la seva part proporcional en funció de les hores nocturnes treballades dins de la jornada de cada treballador/a.

Si el treball és nocturn per naturalesa s'especificarà l'esmentada activitat en el contracte dels treballadors/es per diferenciar-la de la que és pròpia de l'empresa, en aquest supòsit no es generarà el dret a aquest complement.

Queda exempt del pagament d'aquest plus el supòsit en el qual s'hagués considerat en el càlcul de la retribució pactada, les circumstàncies de prestació de treball en hores nocturnes.

30.3 Millores voluntàries

Les millores voluntàries a què tinguin dret els treballadors es regeixen pel que preveuen els articles 6 i 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

30.4 Gratificacions extraordinàries

Tot el personal afectat pel present Conveni té dret a rebre dues pagues extraordinàries de juny i Nadal que consisteixen, cadascuna, en

l'abonament equivalent a trenta dies de salari base Conveni. El seu abonament, tret el disposat a l'apartat següent, s'abonarà el 30 de juny i el 22 de desembre, respectivament, i en proporció al temps treballat fins al moment de la seva percepció.

De conformitat a l'establert a l'article 31.2 de l'Estatut del treballadors, la retribució salarial de tot el personal es podrà percebre mitjançant dotze pagues, quedant en aquest cas prorratejades les pagues extraordinàries.

30.5 Complement d'integració

Els imports que per tots els conceptes salarials s'estiguin rebent quan entri en vigor aquest Conveni queden integrats en l'anomenat complement d'integració, que es configura com un complement retributiu de caràcter personal compost per l'import total resultant de la suma de les quantitats que pels conceptes esmentats s'hagin rebut fins al moment que el treballador/a quedi sotmès/sa a l'aplicació d'aquest Conveni, amb la qual cosa resulta un complement salarial únic.

Els augments futurs del complement d'integració han de ser els que s'acordin per negociació de Conveni.

30.6 Plus d'activitat

El plus d'activitat es merita per dia efectivament treballat en proporció a la jornada laboral realitzada. El seu import queda reflectit a les taules salarials annexes.

Article 31

Revisió salarial

Els salaris a aplicar són els que figuren en l'annex de taules salarials d'aquest Conveni col·lectiu.

Tanmateix es realitzarà una revisió salarial anual que determinarà els salaris de cada any, establint-se una clàusula de revisió salarial per la qual, en cas que l'increment aplicat fos inferior a l'IPC reconegut per la Generalitat de Catalunya, es procedirà a regularitzar les diferències corresponents als salaris dels treballadors/es amb efecte retroactiu des de l'u de gener de cada any. En el moment de la signatura del present conveni sempre que l'esmentat percentatge fora superior al 4,3% per a l'any 2002, al 3,5% per a l'any 2003 i al 3,40 per a l'any 2004.

CAPÍTOL 6

Règim disciplinari

Article 32

Règim de faltes i sancions

Els treballadors/es poden ser sancionats per la Direcció dels centres d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen als articles següents.

Tota falta comesa per un treballador/a es classificarà atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 33

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus, les següents:

1. La falta de puntualitat al treball, fins a tres en un mes, amb un retard inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.
2. No notificar en el termini de 24 hores els motius que justifiquin l'absència del lloc de treball.

3. Abandonar el servei sense causa justificada, malgrat que sigui per poc temps. Si, com a conseqüència, es causa perjudici d'alguna consideració al centre o suposa causa d'accident als companys/es de treball, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons el cas.

4. Negligència en la conservació del material i en el compliment de les normes i instruccions rebudes.

5. Manca d'higiene i netedat personal, quan sigui d'una mena que pugui afectar el procés productiu de l'empresa.

6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins les dependències de l'empresa. Si aquestes discussions produeixen escàndol notori, poden ser considerades faltes greus o molt greus.

9. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

Article 34

Faltes greus

Es consideren faltes greus, les següents:

1. Més de tres faltes i menys de deu no justificades de puntualitat, superiors a cinc minuts, d'assistència al treball en un període de trenta dies.

2. Absències, sense causa justificada, de més d'un dia i menys de tres, durant un període de trenta dies.

3. Manca d'atenció deguda a la feina assignada i desobeir les instruccions dels superiors en matèria de servei amb perjudici per a l'empresa o els companys/es de treball.

4. Incompliment de les mesures de seguretat i protecció establertes per l'empresa. Si d'aquest incompliment se'n derivés risc d'accidents per a si mateix o per als companys/es de treball o perill d'avaries en les instal·lacions, podrà ser considerada com a falta molt greu.

5. El tracte amb les persones del centre de treball que impliqui manca de respecte i consideració a la dignitat de cadascuna, sempre que no reuneixi condicions de gravetat que meriti la qualificació de falta molt greu.

6. Desobeir els superiors en qualsevol matèria de treball. Si implica trencament manifest de la disciplina o bé en deriva perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada falta molt greu. La reiteració o reincidència en falta lleu en el termini de seixanta dies.

7. Simular la presència d'un altre/a treballador/a, fixtant, contestant o signant per ell.

8. Negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de treball; si implica risc d'accident per al treballador/a, els seus companys/es o perill d'avaría per a les instal·lacions, pot ser considerada falta molt greu.

10. Fer, sense el permís corresponent, treballs particulars durant la jornada, i també emprar eines, material, o qualsevol altre estri de l'empresa per a usos propis.

11. L'embriaguesa o toxicomania fora d'acte de servei, vestit amb l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme es pugui identificar l'empresa.

12. Reincidir en falta lleu (excloent-ne la de puntualitat), malgrat que sigui de naturalesa

distinta, durant un trimestre i havent-hi comunicació escrita.

Article 35

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus, les següents:

1. Entre deu i més de vint faltes de puntualitat, superiors a cinc minuts, comeses en un període d'un any.

2. La falta injustificada a la feina durant tres dies en un període d'un mes.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt, robatori o complicitat, tant a l'empresa com als companys/es de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant el servei.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

5. Les actuacions amb les persones que treballen a l'empresa que suposin una manca de respecte o de consideració a la seva dignitat, integritat física i/o moral: agressions físiques, assetjament sexual, assetjament moral o maltractament psicològic..

6. La manca d'higiene i netedat continuada i habitual, quan sigui d'una mena que comporti queixes justificades dels companys/es de treball, així com l'incompliment de les mesures de seguretat, protecció i higiene establertes per l'empresa.

7. L'embriaguesa, la toxicomania i la simulació de malaltia o accident.

8. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a aquesta dades de secret obligat.

9. Els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars i també als companys/es i subordinats/es.

10. Causar accidents greus per negligència o imprudència.

11. Abandonar el treball o negligència greu quan causi greus perjudicis a l'empresa o pugui generar-los als companys/es de feina.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de treball, sempre que no sigui motivada per l'exercici d'algun dret reconegut per les lleis.

13. Originar amb freqüència discussions i baralles amb els companys/es de treball.

14. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes, quan en derivi greu perjudici per a la bona imatge, el prestigi i/o l'interès de l'empresa.

15. Reincidir en falta greu, malgrat que sigui de naturalesa distinta, sempre que es cometi durant els sis mesos següents d'haver-se produït la primera o a partir del moment en que l'empresa en tingui coneixement.

Article 36

Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estableix aquest Conveni.

La sanció de les faltes, sigui quina sigui la gravetat, exigeix la comunicació per escrit motivada al treballador/a, i donar compte als representants dels treballadors i al mateix afectat de qualsevol sanció que se li imposi.

Article 37

Sancions màximes

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, d'acord amb la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal. Si fossin reiterades amonestació per escrit, suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

b) Per faltes greus: amonestació per escrit amb comunicació expressa a la representació legal dels treballadors. Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball.

Article 38

Prescripcions

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per a les faltes molt greus als seixanta dies a partir de la data en què va tenir coneixement de la comissió.

Article 39

Graduació de les faltes

A l'efecte de graduació de faltes, no es tenen en compte les que s'hagin comès amb anterioritat, d'acord amb els terminis següents:

Faltes lleus: tres mesos.

Faltes greus: sis mesos.

Faltes molt greus: un any.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals

Article 40

Els treballadors/es afectats/des per aquest Conveni col·lectiu tenen ple dret al reconeixement i exercici de les seves llibertats sindicals i representatives en el marc de les relacions laborals de les empreses per a les quals treballen, incloent-hi tant el dret d'afiliació sindical, com la constitució de seccions sindicals, celebració de reunions i recepció d'informació.

En qualsevol cas, cal atènyer-se a la normativa vigent en la matèria continguda en la Llei orgànica de llibertat sindical i text refós de l'Estatut dels treballadors.

Els delegats/des de personal i membres del Comitè d'empresa afectats/des per aquest Conveni disposen mensualment d'una hora retribuïda més de les que legalment els correspon en funció de la plantilla de les empreses.

Els delegats/des sindicals disposen mensualment de dues hores retribuïdes més de les que legalment els corresponguin.

DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera

En tot allò no previst expressament en aquest Conveni col·lectiu, les parts acorden d'atènyer-se al que estableix la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels discapacitats, el Reial decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels discapacitats que treballen en centres especials de treball, la Llei 2273/1985, per la qual s'aprova el Reglament dels centres especials de treball, i qualsevol altres normes relacionades.

Les parts negociadores d'aquest Conveni acorden que la no-intervenció dels equips de valoració i orientació per falta de la seva constitució, i intersecció legal (a l'empara de l'article 10 de la Llei 13/1982, de 7 d'abril, i del RD 1368/1985, de 17 de juliol), fins i tot quan sigui preceptiva, no invalida el que recull aquest Conveni col·lectiu i els pactes en contracte laboral, sempre que no contravingui l'establert a la legislació esmentada.

El servei d'ajustament personal i social de les empreses ha de col·laborar amb els equips multiprofessionals i en seu defecte amb els equips de valoració i orientació.

DISPOSICIÓ ADICIONAL SEGONA

Les parts negociadores volen manifestar que aquest Conveni col·lectiu es configura com el marc normatiu adequat i bàsic en tot allò que afecta l'esquema de drets i deures laborals, tant dels centres especials de treball com dels treballadors/es que els integren, amb el propòsit ferm de contribuir a integrar plenament les persones amb discapacitat al món laboral en condicions habituals i en el marc d'una relació laboral plena.

És per això que tant la representació social com l'empresarial es comprometen a treballar i col·laborar en harmonia mútua i recíproca i a crear les comissions de treball que calguin en cada moment per sensibilitzar la societat en general i l'opinió pública en particular sobre la realitat d'aquest col·lectiu i sobre la necessitat que s'integri plenament en igualtat de condicions respecte de les particularitats que li són pròpies, i també a contribuir a la formació, recuperació i integració sociolaboral del treballador/a amb discapacitat.

Amb aquesta finalitat, s'acorda:

Durant el primer trimestre del segon any de vigència del Conveni col·lectiu, la Comissió mixta s'ha de reunir per fer-ne un balanç d'aplicació, després d'haver fet una enquesta entre els treballadors i les empreses.

Potenciar, durant tota la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, les vies de diàleg i d'entesa entre les representacions social i empresarial en totes les diferències, de la mena que siguin, que tinguin com a protagonistes els centres especials de treball i els seus treballadors/es, i intermediar en els conflictes que sorgeixin, fins i tot amb la intervenció d'altres representacions de caràcter social o empresarial, tot preservant, en definitiva, la pacificació de les relacions laborals.

Igualment, les parts signatàries del Conveni assumeixen el compromís de continuar treballant en l'estudi de la problemàtica dels treballadors/es discapacitats /des dels centres que els contracten, i implicant-hi totes les administracions públiques.

Amb aquesta finalitat s'ha de dur a terme una anàlisi detallada de la situació real dels centres especials de treball, i presentar una proposta conjunta de les actuacions que cal empreure que inclogui tot el que fa referència a la formació, la seguretat i la prevenció en el treball, el foment de l'ocupació, la competitivitat al mercat i la integració sociolaboral.

ANNEX

Taules salarials

Les taules salarials consignades en aquest annex tenen caràcter de retribució mínima al sector. Es refereix al salari base i el plus d'activitat, i s'han de fer efectives en dotze mensualitats.

S: salari base (euros/mes); P: plus d'activitat (euros/dia).

Pacte	S	P
Nivell 1	544,44	5,10
Nivell 2	548,21	5,86
Nivell 3	552,00	6,64
Nivell 4	555,79	7,44
Nivell 5	559,56	8,22
Nivell 6	563,35	9,01
Nivell 7	567,12	9,79
Nivell 8	570,92	16,45

Les quantitats expressades en les taules salarials s'han actualitzat prèvia revisió del 0,20 d'acord amb l'article 31 del text del conveni col·lectiu vigent, pel que donat tal increment es procedirà al pagament de les diferències resultants de l'excés de l'IPC corresponent a l'exercici 2004.

(06.011.004)

*