

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

DOGC núm. 4506 - 09/11/2005

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

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

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

RESOLUCIÓ

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

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 subscrit, per la part empresarial, pels representants de l'Associació Empresarial d'Economia Social (APPS) i, per la part social, pels representants de la Federació d'Ensenyament de CCOO i pels representants de la Federació d'Ensenyament de UGT els dies 29 de març i 6 de setembre de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

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

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 18 d'octubre de 2005

Mar Serna Calvo

Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

venciment.

Article 6

Comissió paritària

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

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

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

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

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

Article 7

Compensació i absorció

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

Article 8

Registre

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

Capítol 2

De l'Organització del treball

Article 9

Gestió de centres

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

Article 10

Seguretat i higiene

Els centres i el personal afectats per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i

Cap d'administració

Tècnic grau superior

03 Cap de secció

Assistent/a social

Tècnic grau mitjà

04. Encarregat/ada

05. Mestre/a taller

Monitor ocupacional

Xofer de 1^a

06. Oficial de 1^a

Oficial de 1^a administratiu

Xofer de 2^a

Cuiner/a

07. Oficial de 2^a

Oficial de 2^a administratiu

Oficial de serveis generals

Responsable de menjador

08. Especialista de 1^a

Auxiliar administratiu

09. Especialista de 2^a

10. Especialista de 3^a

11. Peó/na

Grup 2

a) Director/a

b) Monitor/a

c) Auxiliar

d) Tècnic grau superior

1987.

15.2. Plus de colònies

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

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

15.3. Plus de nocturnitat

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

Tot això llevat de pacte anterior que el millori.

Capítol 4

Temps i treball

Article 16

Jornada laboral

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

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

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

Article 17

Vacances

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

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

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

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

de realitzar un desplaçament per aquest motiu el permís serà de quatre dies.

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

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

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

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

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

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

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

Article 20

Excedències

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

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

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

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

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

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

Article 21

- e) No tenir cura de la conservació dels locals de treball, així com de documents o material.
- f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència.
- g) La manca d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels companys de treball.
- h) L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de l'empresa.
- i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la seguretat social i/o institucions de previsió social i fiscals.

Article 25

Faltes greus

Seran faltes greus:

- a) La indisciplina o desobediència en el treball.
- b) L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, conservació del local, material o documentació de l'empresa.
- c) La greu desconsideració vers els companys de treball o públic en general.
- d) La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes natural.
- e) Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes natural.
- f) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació de l'IT.
- g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- h) La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un mateix trimestre.

Article 26

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
- c) El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.
- d) La falta d'assistència, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.

c) Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al treballador/a.

d) En cas de dubte o disconformitat, actuarà en primera instància la comissió de seguiment d'aquest conveni.

Article 29

No es podrà sancionar

a) La presentació de queixes o la intervenció en procediments seguits contra l'empresa per suposat incompliment de la normativa laboral o de la Seguretat Social.

b) La raça, sexe, opció sexual, estat civil i/o matrimonial, religió, opció política, origen social, embaràs, moral privada, ni, en general, l'exercici lliure de qualsevol dret reconegut a la Constitució espanyola o a l'Estatut de Catalunya.

Article 30

Prescripció de les faltes

a) Les lleus, als 10 dies.

b) Les greus, als 20 dies.

c) Les molt greus, als 60 dies.

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

Capítol 6

Dels drets sindicals

Article 31

De tots els treballadors/es

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

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

Article 32

De l'assemblea dels treballadors/es

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

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

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

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

- 1) L'empresa haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors/es o, si aquesta no existeix, a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la "desvinculació".
- 2) Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts acordaran l'aplicació de la present clàusula de desvinculació.
- 3) En cas de disconformitat amb la desvinculació, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.
- 4) S'acorda que la sol·licitud de desvinculació haurà de ser comunicada a la Comissió paritària del present conveni, en termini d'un mes des de la seva publicació.

Segona

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

- a) L'acord sigui vinculat a tot el personal del centre.
- b) Sigui de mutu acord entre empreses i treballadors/es. En cas de desacord d'una de les parts es podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya.
- c) L'aplicació de les condicions particulars d'aquesta clàusula es faran en la seva totalitat.

Les condicions particulars són les següents :

Jornada

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

Vacances

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

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

Annex 1

Descripció de les categories

05 Mestre/a de taller

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

05 Xofer de 1^a

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

06 Oficial 1^a i Oficial 1^a administratiu

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

06 Xofer de 2^a

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

06 Cuiner/a

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

07 Oficial 2^a i Oficial 2^a administratiu

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

07 Responsable de menjador

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

08 Especialista de 1^a Auxiliar de secció

És la persona que fa feines específiques dins una secció.

09 Especialista de 2^a

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

10 Especialista de 3^a

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

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

Taules salarials 2003

Centres STO i SOI acollits a la clàusula addicional

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
a)	Director/a	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
b)	Monitor/a	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
c)	Auxiliar	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40
d)	Tècnic grau superior	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
e)	Tècnic grau mig	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
f)	Gerent	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
g)	Cap d'administració	1.219,31	85,35	60,97	36,58	12,19	12,19
h)	Oficial administratiu 1a.	963,40	67,44	48,17	28,90	9,63	9,63
i)	Oficial administratiu 2a.	900,38	63,03	45,02	27,01	9,00	9,00

(juliol a desembre)	490,80	12,27	12,27	12,27	12,27	4,91
---------------------	--------	-------	-------	-------	-------	------

Taules 2004

Centres STO i SOI acollits a la clàusula addicional

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

(05.298.001)