

RESOLUCIÓ

TRI/ /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 1  
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'empara 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, bustiatge, 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 físic 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 aconseguida 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:

- a) Interpretar l'aplicació de totes les clàusules d'aquest Conveni.
- b) Vetllar pel compliment dels pactes.
- c) Resoldre les controvèrsies derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest Conveni.
- d) 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, pèl que fa als treballadors amb minusvalidesa física i/o sensorial acreditada, cal atènr-se al que estableix l'article 10 d'aquest Conveni col·lectiu, parant atènció 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 menyscapte 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 qualssevol 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 treballador/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 alhora 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 entenent 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, mosso 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 de 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,  
tocològia, 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, alhora  
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.

9.4.5 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.

Criteris 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 coresponsabilitat 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'anàlisi físiques, químiques i biològiques, determinacions de laboratori realitzades 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'anàlisi.

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'intern, 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 diagnosi i de tractament per tal de garantir la màxima fiabilitat, idoneïtat i qualitat en cadascuna de les especialitats: laboratori, radiodiagnosi, anatomia patològica, medicina nuclear, radioteràpia, etc.

Nivell professional 6

#### Criteris 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 impliquin 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 consisteixin 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 postoperatori.

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 internats.

Nivell professional 7

Críteris 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, incloent-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 consignats.

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

Criteris 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 convenient, 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 LISMI.

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 tingués, 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 atènyer-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 valorant els informes mèdics corresponents i després d'escoltar, si n'hi ha, la representació legal dels treballadors, traslladarà el treballador/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 excloent-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 aportí 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

16.1 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:

- a) Setze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 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 fruir 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 qualssevol 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 4bis 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 preavís.

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, eventuais, 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 eficaç 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 treballadors i treballadores 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 informarà als treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels Serveis de Prevenció.

Igualment, l'empresa informarà 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, las condiciones 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 estableixi 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'estris 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 minusvalideses 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 pròrrogues que poguessin efectuar-se.

##### 3 Modalitats de contracte de treball.

###### A) Contracte indefinit

El contracte de treball podrà concertar-se por 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, atendrà 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 acrediti 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 treballa o la seva part proporcional.

L'esmentada compensació podrà se 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 los 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 faculta 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, conseqüentment, 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, fitxant, 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'avaria 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 més.
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 tingué 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 addicionals

#### 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 qualssevol 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 addicional 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 emprendre 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

Pacte	Salari base	Plus d'activitat
Nivell 1	544,44 euros/mes	5,10 euros/dia
Nivell 2	548,21 euros/mes	5,86 euros/dia
Nivell 3	552,00 euros/mes	6,64 euros/dia
Nivell 4	555,79 euros/mes	7,44 euros/dia
Nivell 5	559,56 euros/mes	8,22 euros/dia
Nivell 6	563,35 euros/mes	9,01 euros/dia
Nivell 7	567,12 euros/mes	9,79 euros/dia
Nivell 8	570,92 euros/mes	16,45 euros/dia

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.

RESOLUCIÓN

TRI/ /2005, de 22 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de Centros Especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña, para el año 2005 (código de convenio núm. 7901565)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Centros Especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña, para el año 2005, suscrito, por la parte empresarial, por los representantes de la Federació de centres Especials de Treball de Catalunya y, por parte de los trabajadores, por los representantes de UGT y CCOO, los días 13 de octubre y 19 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de Centros Especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña, para el año 2005 (código de convenio núm. 7901565) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

--2 Disponer que el citado texto se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 22 de diciembre de 2005

Mar Serna Calvo  
Directora general de Relaciones Laborales

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo del sector de Centros Especiales de trabajadores disminuidos físicos y/o sensoriales de Cataluña, para el año 2005

## Capítulo 1

### Disposiciones generales

#### Artículo 1

##### Ámbito funcional

1. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre las empresas constituidas legalmente como centros especiales de trabajo y todos aquellos trabajadores que teniendo reconocida una minusvalía física y/o sensorial presten sus servicios retribuidos por cuenta de aquellos dentro de su ámbito de organización y dirección, en el marco de la relación laboral de carácter especial regulada al amparo del Real decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado en lo necesario por el Real decreto 427/1999, de 12 de marzo.

Igualmente, será aplicable lo dispuesto en este Convenio colectivo a aquellos otros trabajadores que, sin superar en su conjunto el 30 por 100 de la plantilla y aun no teniendo la condición legal de minusválidos, trabajen por cuenta de los centros especiales de trabajo, o se dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social en los términos contemplados en el art. 4.2 de la Ley 13/1982 de 7 de Abril de Integración Social de los Minusválidos, conforme redacción aprobada por la Disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de Diciembre.

2. A los efectos contemplados en el apartado anterior se entenderá por:

##### 2.1 Centro especial de trabajo

Es aquella empresa cualquiera que fuera su forma jurídica, que tenga por objetivo principal asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social junto con la adecuada formación profesional a favor del mayor número de personas afectadas por una discapacidad, procurando de esta manera su plena integración al régimen de trabajo ordinario, realizando para ello cualquier trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones de mercado en concurrencia con otras empresas.

En consecuencia, los "Centros especiales de trabajo" podrán por medio de cualquiera de sus propios centros de trabajo o de los de las empresas para los cuales presten sus servicios, dedicarse a cualquier actividad, sea industrial, de manipulación o de servicios en su más amplia gama de posibilidades (jardinería, catering, gestión de estaciones de servicio, administración de fincas, mensajería, buzoneo, limpieza, marketing, publicidad, radio-taxi, entre otros) con objeto de participar en un proyecto sostenible en igualdad de condiciones con el resto de empresas que operen en el mercado, sin olvidar su carácter social y el objetivo de servir de puente hacia el empleo ordinario, potenciando, a tal fin, su adaptación a las exigencias actuales de competitividad como entes empresariales flexibles, capaces de integrar tanto a personas con discapacidades como sin ellas.

Será requisito indispensable que las empresas que sean centros especiales de trabajo tengan reconocida expresamente tal condición mediante resolución y registro efectuada por el Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya.

##### 2.2 Discapacitado físico y/o sensorial

Se entiende por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral, o social se hallan disminuidas como consecuencia de una



deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Se consideran en la situación descrita las personas en edad laboral -16 años- afectadas, como mínimo, por una disminución de su capacidad física o sensorial del 33%, que les impide obtener o conservar un empleo adecuado a causa de dicha limitación ( Ley 13/1982 art. 7 )

#### Artículo 2

##### Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo será de aplicación en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

#### Artículo 3

##### Ámbito personal

1.El presente Convenio colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores fijos o temporales, sean o no discapacitados físicos y/o sensoriales, que prestan sus servicios por cuenta y dentro de la organización de las empresas que tengan de la condición de "Centros especiales de empleo".

2 Los trabajadores discapacitados y/o los socios cooperativistas discapacitados que presten sus servicios en sociedades cooperativas, y/o en sociedades laborales, se registrarán en cuanto al régimen jurídico laboral, por su régimen estatutario o legal específico y en su defecto por el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 4

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 2005, aplicando sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2005.

A partir de la terminación de su vigencia se entenderá que queda prorrogado el presente Convenio Colectivo de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de cualquiera de ambas partes, con antelación mínima de dos meses.

No obstante lo anterior habrá una revisión anual, previa negociación entre las partes, de las tablas salariales en la cual se fijaran las retribuciones de cada año.

Dentro del plazo de dos meses a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, manifiestan su compromiso de lograr un desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el diálogo y la negociación y en tanto en cuanto se cumplan los compromisos descritos en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 5

##### Unidad e indivisibilidad del Convenio colectivo

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto que se declarase la nulidad, por la vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativo, de una parte del Convenio colectivo, el resto del texto quedará en vigor exceptuando las cláusulas declaradas nulas.

3. En tal caso, la Comisión Negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 21 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

4.Si hubiera desacuerdo las partes se someterán expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

5. Las materias reguladas en el presente Convenio colectivo tienen la consideración de mínimos en su ámbito funcional.

#### Artículo 6

##### Compensación y absorción

1. El Convenio colectivo compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal tanto a través de otros Convenios y normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.

2. Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio colectivo los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio colectivo.

A efectos de practicar la absorción se comparará globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio colectivo y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas así como las derivadas de las gratificaciones voluntarias satisfechas por los centros a sus trabajadores.

#### Artículo 7

##### Garantía personal

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal e individual sobre las establecidas en el presente Convenio colectivo, si bien valoradas ambas en su conjunto y computo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

#### Artículo 8

##### Comisión paritaria

1. Se crea una Comisión paritaria de intervención, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio colectivo que velará por la adecuada interpretación y aplicación del mismo en las controversias que le fueran sometidas a su consideración y resolución, atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y seguridad jurídica, y a cuya resolución deberán someterse empresas y trabajadores de manera preceptiva e inexcusable como paso previo a cualquier acción posterior ante la jurisdicción social en proceso de acción individual, colectiva ó conflicto colectivo.

En caso de desacuerdo en el seno de esta comisión se someterán las citadas controversias a la mediación, conciliación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

2. La Comisión estará constituida por ocho miembros pertenecientes a las organizaciones que hayan participado en la negociación del Convenio colectivo, cuatro por parte de los trabajadores y otros cuatro por parte de los empresarios, debiendo adoptar sus acuerdos por mayoría. De entre sus miembros se elegirá un Presidente y un Secretario en representación de cada parte, turnándose en su representatividad, en mandatos sucesivos de, al menos un año.

En las reuniones que se celebren, las partes podrán acudir asistidos de sus respectivos asesores, debiéndose estar en cuanto al procedimiento y al acuerdo que se logre a lo dispuesto en el art. 91 del vigente estatuto de los trabajadores aprobado por RDLeg 1/1995 de 24 de marzo.

3. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Solución a las controversias derivadas en la aplicación e interpretación de este Convenio.

d) Impulso de políticas activas en la generación y mantenimiento de puestos de trabajo a través de la reivindicación o propuestas de reformas legislativas a las Administraciones competentes.

e) Cualesquiera otras que las partes puedan someter a su consideración en el marco de su propia competencia.

4. La Comisión se reunirá, en sesión ordinaria, al menos una vez al año, pudiendo no obstante celebrar cuantas reuniones fueran precisas en orden a los asuntos que se le encomiende, bien a instancias de las partes o de su Presidente.

5. La Comisión tendrá su sede en el domicilio social de la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya, sito en la c/ Pere Vergés, 1 Planta 11 despacho 14, Hotel d'Entitats "La Pau", de la ciudad de Barcelona, sin perjuicio de poder trasladarlo, provisionalmente o definitivamente, a cualquier otra sede, previo acuerdo adoptado por mayoría de sus miembros.

## Capítulo 2

### Sistema de clasificación profesional

#### Artículo 9

##### Grupos profesionales, clasificación profesional

Los trabajadores que presten sus servicios en los centros especiales de trabajo en el ámbito del presente Convenio colectivo, serán clasificados atendiendo, primordialmente, a sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa en orden al mejor desempeño de las actividades profesionales que se les encomienden atendiendo a las definiciones contenidas en el sistema de clasificación y calificación profesional.

No obstante la comisión negociadora del presente Convenio acuerda la creación de una comisión de trabajo, integrada por la parte social y empresarial, con el objetivo de adaptar la clasificación de categorías que en él se expresan al Sistema de cualificación profesional, teniendo en cuenta como criterios la titulación y/o el nivel de experiencia de las personas trabajadoras. Dicha comisión estará compuesta por dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las organizaciones sindicales ( uno por CCOO y uno por UGT)

En concreto y por lo que se refiere a los trabajadores que acrediten minusvalía física y/o sensorial, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de este mismo Convenio colectivo, prestándose especial atención a su discapacidad, entendida como toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una o determinadas actividades en la forma o dentro del margen que se considera normal para el desempeño de la misma, adecuando, consecuentemente, su nivel profesional a la capacidad residual resultante.

La clasificación se realizará, en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por los trabajos y funciones básicas más representativas que ejecuten los trabajadores y trabajadoras.

Con motivo de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de actividades correspondientes a distintos niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se supriman, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de trabajos complementarios, que sean básicos para los puestos clasificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende asumir una estructura profesional que directamente corresponda con las necesidades de las empresas del sector y usuarios, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo, y en el desarrollo de sus actividades, sin faltar a la dignidad,

oportunidad de promoción y justa retribución, sin que haya ningún tipo de discriminación por razones de edad o sexo, o de cualquier otro tipo.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por tanto indican la pertenencia de cada una de éstas a un determinado Nivel profesional, son los siguientes:

a) Capacidad residual

Se valorará adecuadamente bien sea por los servicios médicos oficiales o por los propios con que pueda contar cada Centro Especial de trabajo, la disminución de la capacidad de trabajo la cual se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional, a cuyo objeto deberá ponderarse el grado de dificultad, realización y resultado de la actividad a desempeñar; la naturaleza de la discapacidad; las limitaciones físicas y/o sensoriales; los medios y herramientas que puedan ponerse a disposición del trabajador; las posibles barreras físicas o arquitectónicas del lugar donde deba llevar a cabo su actividad laboral; y cualesquiera otras que contribuyan a conseguir la mejor adaptación del trabajador minusválido a su entorno laboral.

b) Conocimientos

Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la finalidad, el grado de conocimientos y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de los citados conocimientos o experiencias.

c) Iniciativa

Factor donde por su valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a las normas y directrices para la ejecución de los trabajos o funciones.

d) Autonomía

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en la realización de los trabajos y funciones que se desempeñen.

e) Responsabilidad factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, los servicios o la maquinaria.

f) Mando.- factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y trabajos, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mandato

g) Complejidad

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores anteriormente enumerados en el puesto o trabajo encomendado.

Sistemas de clasificación

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo estará adscrito a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional, la conjunción de los dos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a.

La realización de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral pudiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte del Centro la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Grupos funcionales

Técnicos/as

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a los que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medianas, realizando trabajos de elevada calificación y complejidad.  
trabajadores/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza trabajos administrativos, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, sanitarios, delineantes, de laboratorio y en general, los específicos de puestos de oficina que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar trabajos productivos, servicios o realizar trabajos auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en trabajos de mantenimiento, servicios, transporte, control y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión y coordinación.

Niveles profesionales

Nivel profesional 1

Criterios generales

Tareas que se ejecutan según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requerirán preferentemente actividad física y/o atención.

Formación.-

Titulación o conocimientos adquiridos en la realización de su profesión equivalentes a graduación escolar o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiendo como tales aquellas que no requieren entrenamiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en hacer encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Tareas auxiliares de cocina y comedor.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Orientación al público, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los comunicados de avería y dando los traslados al servicio de mantenimiento.

Trabajos de jardinería.

Labores de recepción, conserjería, porteros, mozos de almacén, de garaje.

Camareros / as.

Ayudantes de cocina.

Ventas en gasolineras de productos varios y combustibles en régimen de autoservicio o servicio atendido.

Atender instalaciones de lavado de automóviles.

Cajeros / as.

Labores de vigilancia.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo de facturación o similares de administración.

Auxiliar en trabajos administrativos.

Aplicación de pintura en piezas metálicas y de madera.

Inyección de plástico.

Montaje de sillas de ruedas y aparatos ortopédicos.

Confección de ropa y tejidos.

Lavandería industrial.

Cobradores de Parkings, cines, etc.

Garajes (tareas tales como mantenimiento, control, reposición de maquinas o cajeros automáticos, cobro de tiquets, control y vigilancia de vehículos).

Nivel profesional 2.

Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un gran alto grado de supervisión, y que exige normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en la realización de su profesión similar a graduado escolar o F.P.1 o equivalente.

Ejemplos

En este grupo profesional se incluyen todas las actividades que por analogía, son equiparables a las siguientes:

Supervisión del mantenimiento de maquinaria

Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamientos de textos básicos.

Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado con regulación y puesta a punto.

Tareas de obrero de la construcción, de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Tareas elementales de laboratorio.

Vendedores sin especialización.

Atención de centralitas telefónicas

trabajo de reprografía.

Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, limpieza de pacientes, transmisión de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de uno servicios a otros de aparatos o muebles sanitarios.

Mecánico.

Electricista.

Nivel profesional 3.

Criterios generales.-

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y donde la responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos a la realización de su profesión similar a Graduado Escolar o FP1 o equivalente, complementada con una formación específica en el lugar del trabajo.

Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son equiparables a las siguientes:

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas de obrero de la construcción, de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieren algún grado de iniciativa.

Taquimecanografía.

Tratamientos de texto con nociones de idioma extranjero.

Telefonista / recepcionista con conocimientos de idiomas extranjeros y operaciones de fax.

Tareas de grabación en sistemas informáticos.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

trabajo de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaria.

Vendedores avanzados.

Tareas de transporte y empaquetamiento, realizados con elementos mecánicos.

Recogida y limpieza del material utilizado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para la esterilización.

Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etc.

Tratamiento de textos con conocimiento de idiomas extranjeros.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración del costo del personal.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Nivel profesional 4

Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que se exigen, habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportándose su supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por uno u otros trabajadores.

Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión similar a B.U.P. o F.P.2 o equivalente, complementada con formación específica en el lugar de trabajo.

Ejemplos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Preparación de las placas o planchas de radiografías, revelado, clasificación y distribución de radiografías

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras por análisis, etc.

Taquimecanografía que llegue a 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones a máquina con una buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente y como consecuencia de indicaciones verbales en idioma extranjero.

Redacción correspondencia comercial, calculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación

Tareas de obrero de la construcción, de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., con capacidad al mas alto nivel, que permite resolver todos los requisitos de su especialidad.

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Funciones de control y de regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indiferentemente en diversas fases y sectores de proceso.

Vendedores especializados.

Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimentación de los platos.

Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.

Nivel profesional 5.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un nivel organizativo menor.

Tareas que, aunque sin suponer corresponsabilidad de ordenes, tienen un contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión similar a B.U.P. o F.P.2 o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el lugar de trabajo.

Ejemplos

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medio.

Tareas que consisten en el orden directo enfrente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, etc.

Tareas de traducción, corresponsal, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

Programadores de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estos, balances costos, provisiones de tesorería, y otras tareas análogas, en base al plan contable de la empresa.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Actividades que implican la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, etc.

Tareas de delineación con especialización concreta.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos

Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento de tal manera que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas en cada una de las especialidades: laboratorio, radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia, etc.

Nivel profesional 6

Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.



Tareas complejas, pero homogéneas, que aunque sin implicar responsabilidad de orden, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el lugar de trabajo.

#### Ejemplos

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consiste en colaborar en tareas de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de sus tareas a realizar y su coordinación.

Administración y preparación de los medicamentos.

Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.

Realización de las curas necesarias a las embarazadas, parteras, ya sean curas, limpiados, etc.

Aplicaciones de tratamiento con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) los enfermos e internos.

#### Nivel profesional 7.

##### Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y visión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de las directrices generales, más amplias directamente emanadas de personal pertenecientes al grupo profesional "8" o de la propia dirección, los que han de dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluida la participación en la definición de los objetivos concretos a llegar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el nombrado cargo de especialista técnica.

#### Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o en estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el lugar de trabajo.

#### Ejemplos.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o en la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o de conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados / as en la red de ventas.

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

Los consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc.

Realización de sesiones clínicas.

Contención de historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando porque el diagnóstico y tratamiento sean los correctos en cada caso y que se hayan llevado a cabo según pauta.

Preparación de formulas magistrales, productos galénicos, medicamentos simples y compuestos consignados.

Control y suspensión de estupefacientes.

Analizar las condiciones ergo dinámicas de la empresa con el fin de mejorar el estado

psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.

Nivel profesional 8.

Criterios generales

Los trabajadores que formen parte de este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas, de apoyo y de desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desarrollan altos cargos de dirección o de ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., donde se estructuran la empresa y que corresponde siempre a la particular ordenación de cada una.

## Implantación y adecuación del nuevo sistema clasificador

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación supone una alteración substancial de los anteriores métodos, basados en categorías profesionales y/o sistemas de valoración de puestos de trabajo, se establece un término máximo de un año para la adaptación pausada de los sistemas existentes en las empresas a esta clasificación profesional de grupos y niveles, con la obligación por parte de las empresas de suministrar en todo lo referente a los trabajadores afectados la formación adecuada al nuevo sistema clasificador.

## Capítulo 3

### Organización del trabajo

#### Artículo 10

##### Elementos y finalidad de la organización del trabajo

La organización del trabajo, corresponde a la Dirección del Centro quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en el Centro un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, maquinaria e instalaciones y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes del Centro: dirección y trabajadores.

La determinación de los sistemas y métodos de trabajo que han de regularse en el Centro, secciones, talleres o grupos profesionales de la misma corresponde a la dirección.

10.1 La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto a través de:

1º. - Racionalización de las tareas que consta de:

Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

Análisis de rendimientos.

Normalización de tareas.

Fijación de la plantilla de personal.

2. - Análisis, valoración y clasificación de los trabajos.

3 Adecuación del puesto de trabajo al trabajador, según sus aptitudes o capacidades físicas y/o sensoriales.

4º. - Formación profesional adecuada en orden al perfeccionamiento continuo.

10.2 La selección del personal se realizará utilizando la empresa los procedimientos que estime procedentes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

#### Artículo 11

##### Sistemas y métodos de trabajo

La determinación de los sistemas y métodos de trabajo que se han de regular en el centro, las secciones y los talleres corresponde a la dirección.

Esta implantará todos los métodos y los sistemas que sean, en cada circunstancia, los más idóneos y adecuados para mejorar la productividad.

Lo hará a partir de los siguientes elementos:

a) La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección del centro de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa personal.

b) El análisis de rendimientos:

La determinación de los sistemas de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección del centro, con la intervención y soporte del servicio de ajuste personal y social del mismo.

El establecimiento de un rendimiento óptimo no ha de suponer ningún perjuicio físico o psíquico para el trabajador/a con discapacidad y se tomará como referencia el rendimiento medio de la productividad estándar de los operarios/as sin discapacidad y conocedores / as de la tarea propia del puesto que ocupa. Todo ello según lo establecido en el Decreto 427/1999 y el artículo 3º del Decreto 279/1987.

c) Normalización de las tareas. Es el establecimiento del grado racional y adecuado de trabajo. La empresa puede establecer la especificación de tareas y máquinas o instalaciones que ha de atender cada trabajador/a .

d) Adaptación del puesto de trabajo comprende:

La adscripción del puesto de trabajo por parte de la empresa.

La provisión por parte de la empresa de la formación adecuada, la adecuación del puesto de trabajo, la calidad del material utilizado, la eficacia de las herramientas y cambios en los factores del medio ambiente.

Por otra parte, la empresa tendrá en cuenta las características de la persona trabajadora en cuanto a experiencia necesaria, interés suficiente, capacidad física o sensorial para realizar la tarea y la capacidad intelectual adecuada para ocupar el puesto de trabajo.

Todo ello en función de lo establecido sobre esta materia en el Decreto 427/1999 y la LISMI.

En cualquier caso, el trabajo que realice la persona con discapacidad en los centros especiales de trabajo será productivo, adecuado a sus características y orientado a la su integración en el mercado laboral ordinario.

En consecuencia, la organización y métodos de trabajo trataran de asemejarse lo más posible a los de cualquier empresa ordinaria, si las condiciones del trabajador/a en orden a su capacidad residual lo permiten, con el objetivo, por una parte, de favorecer la posterior ocupación de un puesto de trabajo normalizado y, por otra, de permitir la competitividad de los centros especiales con las otras empresas que operen en el mercado (RD 1368/85 art. 8.2).

Para evaluar la capacidad de trabajo es preciso considerar los informes y dictámenes de los Equipos de Valoración y Orientación y de los departamentos administrativos competentes así como los informes de los servicios de ajuste personal y social propios de cada centro o los de la propia federación de centros si los hubiere, todo ello en consonancia con lo establecido por el artículo 3º del Decreto 279/1987 en cuanto a la evaluación de la productividad.

## Artículo 12

Movilidad funcional, geográfica y dietas

12.1 La movilidad funcional en el seno de los centros especiales de trabajo se constituye como un derecho consustancial a su potestad organizativa en el marco de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, teniendo como objetivo la mejor adaptación, en cada momento y circunstancias del trabajador al puesto de trabajo asignado.

Para ello, la movilidad funcional se realizara sin mas limitaciones que las exigidas por los conocimientos profesionales precisos para ejercer la prestación laboral, la aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo y por la pertenencia al nivel profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.2 del R.D. 1368/85.

12.2 En materia de traslados que no supongan cambios de residencia, podrán tener lugar

por alguna de las siguientes causas:

12.2.1 Por petición motivada del propio trabajador. Para el caso de que el centro accediera a dicha petición, la dirección asignara el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al nivel profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

12.2.2 De mutuo acuerdo entre el centro y el trabajador, estándose a lo acordado entre los mismos.

12.2.3 Por no reunir el trabajador las condiciones idóneas requeridas inicialmente para el puesto de trabajo que desempeña.

La Dirección del centro teniendo en cuenta y habiendo valorado los informes médicos oportunos y oída, de haberla, a la legal representación de los trabajadores, procederá al traslado del trabajador a otro puesto más acorde con sus facultades, rigiéndose las condiciones económicas de conformidad con lo establecido para el nivel profesional que se corresponda con el nuevo puesto de trabajo.

12.2.4 Por necesidades justificadas de carácter organizativo, técnico o productivo, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de cualquier otro que redunde en perjuicio del trabajador. En este supuesto se le aplicarán las condiciones económicas que rijan para el nuevo puesto, con respeto, en cualquier caso, del salario que viniera percibiendo.

12.3 Los trabajadores en misión que por necesidades del Centro, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o puestos de trabajo fuera del límite territorial anteriormente citado, tendrán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

Siete euros con ochenta y un céntimos (7,81 Euros) en el año 2002, ocho euros con ocho céntimos en el año 2003 (8,08 Euros) al día en el supuesto de tener que efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio habitual..

Cuarenta y un euros con veinticinco céntimos (41,25 Euros) por día en el año 2002, cuarenta y dos euros con sesenta y nueve céntimos (42,69 Euros) por día en el año 2003 en el supuesto de tener que efectuar las dos comidas del día y pernoctar fuera de su domicilio.

Este sistema de dietas regirá también en los desplazamientos del personal estructural.

Los trabajadores afectados tendrán derecho además a la compensación de los gastos derivados de la utilización de transportes públicos para su desplazamiento.

12.4 Cuando el trabajador aporte su vehículo como medio de locomoción tendrá derecho a una compensación de 0,18 Euros/Km.

### Artículo 13

#### Jornada de trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo la jornada laboral se fija en 1.775 horas/año de trabajo efectivo para el año 2003 y de 1772 horas/año para el año 2004, quedando en el 2002 las 1784 establecidas en el primer Convenio.

Dada la existencia de establecimiento del calendario laboral para el 2003 y las dificultades que pudieran producirse a fin de adecuar dicha jornada para el año referido, las partes negociadoras del Convenio acuerdan que el exceso de la jornada anual que pudiera producirse deberá llevarse a cabo mediante la correspondiente compensación horaria antes del 30-09-2004.

2. En materia de jornada de trabajo, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la Ley. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título 1 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades que a continuación se dirán.

3- Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

4. -La empresa elaborará anualmente el oportuno calendario laboral donde se refleje la jornada de trabajo, con expresión de los horarios, turnos y períodos de vacaciones, debiéndose exponer en lugar visible del Centro, con treinta días de antelación al inicio del año natural en que será de aplicación quedando el centro facultado para efectuar las modificaciones oportunas por causa de bajas medicas, accidentes de trabajo, tratamientos médicos, visitas medicas u otros imprevistos que obliguen a modificaciones, cuando de tales circunstancias se den probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y con ello contribuya a mejorar la situación de la empresa, a través de una mas adecuada organización de su recurso, favoreciendo con ello su posición competitiva al dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

No obstante, y en cuanto al periodo de vacaciones se refiere, éste deberá ser señalado con dos meses de antelación.

5.- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

#### Artículo 14

##### Jornada nocturna

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2. Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán en el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado el pago de este plus el supuesto en el que se habría considerado en el calculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

3. Plus de trabajo nocturno: Si no es que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que hagan jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un complemento salarial de acuerdo con lo establecido en el art. 30.2.3 del presente Convenio.

#### Artículo 15

##### Descanso semanal y festivos

Por razones derivadas de las necesidades productivas o de organización podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen general será de aplicación respecto a los festivos.

No se podrá trabajar más de 8 días seguidos.

Los días festivos señalados por el calendario oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya quedarán reflejados en el calendario laboral al que hace referencia el artículo 13 del presente Convenio.

En el supuesto de que no exista pacto o condición contractual suscrito entre la partes, y sea necesario trabajar en domingo o festivo, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador en concepto de complemento festivo la cantidad de 0.63 Euros la hora efectivamente trabajada.

Cuando exista Comité de Empresa o delegados de personal, se comunicará a los mismos, las incidencias que al respecto existan con al menos 48 horas de antelación, cuando ello sea posible. Donde no hubiera representación sindical, en reunión con los propios trabajadores del centro, se establecerán las modificaciones de jornada sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 16

##### Licencias y permisos

1. Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración del salario base del Convenio, en los siguientes supuestos:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo/a o por accidente o enfermedad graves u hospitalización de la pareja y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 350 Km., el plazo será de cuatro días.

c) Tres días en caso del fallecimiento de la pareja, padres, padres políticos, hijos o hermanos en caso de tener que desplazarse el permiso será de dos días más, cuando el desplazamiento al efecto sea superior a 350 Km.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

b) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una remuneración económica en tal cumplimiento, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un veinte por ciento de las horas durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez acabada la obligación del cumplimiento del deber.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley o en el presente Convenio colectivo.

g) Para asistir a cursos de formación profesional en los términos pactados en el art. 21 del presente Convenio colectivo así como por la asistencia a exámenes de enseñanza reglada u oficiales, siempre que estos tengan relación directa con la actividad de la empresa y se correspondan con su formación profesional o relacionados con su puesto de trabajo.

h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano, o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a cuatrocientos kilómetros, el permiso se incrementará en dos días más.

2. -Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que los dos trabajen.

En cuanto a la concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia se estará a lo establecido en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. - Asimismo tendrán derecho a permiso retribuido las trabajadoras, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

4. - Asimismo, el trabajador tendrá derecho a cualesquiera otros permisos retribuidos que por ley le correspondan, según lo legislado en la relación laboral especial de minusválidos que trabajen en centros especiales de trabajo.

5.- En los casos de nacimientos de hijos / as prematuros/as se estará a lo establecido en el apartado 4bis. del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

6.- En los supuestos de reducción de jornada por nacimiento de hijos, hijos / as prematuros/as o cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en los apartados 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

7.- En cuanto a excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 17

##### Asistencia médica

En el caso que el trabajador deba acudir a consulta médica de especialista de la Seguridad Social y coincida el horario de consulta con el de trabajo, deberá presentar previamente al empresario el correspondiente justificante de la referida asistencia médica, concediéndosele permiso al trabajador por el tiempo necesario y de acuerdo con lo que se especifica en el R.D. 1368/85.

#### Artículo 18

##### Vacaciones

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio colectivo disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, en la manera que se acuerde con el Centro. Los trabajadores que no lleven la anualidad completa al servicio del Centro disfrutarán de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el 1º de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente.

2. En todo caso, de disfrutarse fraccionadamente, una de las fracciones no deberá ser inferior a 15 días naturales ininterrumpidos.

3.- Las vacaciones se establecerán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En todo caso, para la fijación de fechas de disfrute se respetarán los criterios siguientes

a) El empresario podrá excepcionalmente excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

b) Se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea por turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

4. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 2 meses, como mínimo al inicio de su disfrute en el tablón de anuncios para conocimiento del personal.

#### Capítulo 4

##### Prestación del trabajo

#### Artículo 19

##### Período de prueba

1. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño, cualquiera que fuera su nivel profesional, de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, se establece en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

2. Con carácter general, todo el personal de nuevo ingreso y siempre que no haya estado ya vinculado con la empresa con un contrato de duración no menor de seis meses, supuesto en el cual de establecerse será nulo, quedará



sometido al periodo de prueba indicado en el párrafo anterior, o de haber estado vinculado a la empresa con un contrato anterior por tiempo inferior a seis meses, por el resto del tiempo que le falte para completar tal periodo.

3. Durante el referido periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el mismo y en consecuencia extinguido el contrato de trabajo sin necesidad de que exista preaviso alguno.

Finalizado el período de prueba y en el caso de continuar prestando servicios, se pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos el citado periodo.

#### Artículo 20

Sucesión de empresas en la realización de servicios. normas reguladoras de la estabilidad en el empleo para personal sujeto al ámbito de este Convenio en los casos de sustitución de una empresa por otra

La sucesión de empresas es un mecanismo de integración del personal discapacitado en la empresa ordinaria, ya que el objetivo del C.E.T. es la adaptación del puesto de trabajo al discapacitado y la integración de éste en el mercado ordinario. La cláusula de estabilidad en el empleo actúa como medio de integración

1. Cuando la empresa o institución principal decida prescindir del contratista que viene realizando el servicio y pasar a realizarlo directamente ella misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, deberá incorporar los trabajadores que venían realizando el servicio por cuenta del mencionado contratista, sean cuales fuesen la modalidad y condiciones de su contrato laboral.

Por el contrario, si la empresa o institución principal pasara a realizar directamente el servicio mediante trabajadores que ya pertenecían a su propia plantilla antes de notificar la resolución de la contrata, no estará obligada a incorporar la plantilla que venía realizando el servicio por cuenta del concesionario saliente.

En el caso de que la empresa o institución principal rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa el mencionado servicio siempre que se contrate a dicha empresa en el plazo de 18 meses a contar desde la rescisión anterior, la nueva concesionaria tendrá que incluir en su plantilla a todo el personal afectado de la primera empresa como si de una subrogación normal se tratara. Y si la empresa cesante hubiera indemnizado a su personal, tendrá derecho a percibir de la nueva adjudicataria el coste de la indemnización abonada.

2. Al término de una contrata, todos los trabajadores/as que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución principal que contrata, un mínimo de cuatro meses anteriores a la fecha de aquel término, pasaran a depender del nuevo adjudicatario del servicio, sea cual fuese la modalidad del contrato de tales trabajadores (contratados a término o para servicio determinado, fijos de plantilla, temporales, eventuales, interinos, etc.), respetándose la modalidad de contrato, categoría profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto de este Convenio como los extra Convenio, que cada uno de ellos tuviera reconocidos en el momento de finiquitar su relación laboral con el concesionario saliente.

También serán respetadas otras condiciones adicionales pactadas que tengan formalmente reconocidas tales trabajadores al término de la contrata, si bien reconociendo estos últimos que la organización del trabajo corresponde a la nueva empresa adjudicataria.

#### Artículo 21

Formación

### 21.1 Formación

La formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física y /o sensorial y la actividad a realizar por el trabajador/a, debiendo de estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y a un más óptimo aprovechamiento de su capacidad física y/o sensorial, así como a una mayor eficacia en el desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo y el desarrollo de sus capacidades

Los trabajadores/as y previa conformidad con la dirección del Centro acuerdan que el 50% de la formación sea dentro de la jornada laboral y el otro 50% fuera de la misma, todo ello de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16 g) del presente Convenio.

### 21.2 Formación en salud laboral

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica. Esta formación, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

## Artículo 22

Salud y seguridad e higiene en el trabajo

Seguridad e higiene

22.1 La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

22.2 En política de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención y el resto de normas dictadas en desarrollo de las anteriores.

22.3 El plan de autoprotección se inspirará al margen del R.D. sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE-17 de noviembre como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE-25 de enero) sobre protección civil. Este Plan de Emergencia y Evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del Art. 26 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

22.4. Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados/as de Prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados/as de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el art. 68 del E.T. y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

A. El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

B. El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

C. El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

D. El destinado para acompañar a la Inspección de trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

E. El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.

F. El destinado a su formación.

#### Artículo 23

##### Mujer embarazada

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras y en aquellos casos en que, por prescripción facultativa, la realización de determinadas actividades o trabajos (en especial aquellos que se efectúen con productos o ambientes tóxicos, penosos, o peligrosos) puedan suponer un peligro serio y real para la madre o feto o la interrupción del embarazo, las empresas asignarán, siempre que sea posible, a la mujer embarazada a los puestos de trabajo de menor esfuerzo o riesgo, sin perjuicio del derecho de la trabajadora a reintegrarse a su puesto de trabajo habitual, una vez finalizado el permiso de maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la Mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

#### Artículo 24

##### Reconocimiento médico

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las Mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Tanto la revisión médica como las actuaciones que se derivasen de la vigilancia de la salud sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento.

#### Artículo 25

Prendas de trabajo (Vestuario)

El Centro entregará en depósito al trabajador/a, al menos dos equipos de trabajo al año, considerados éstos de carácter necesario y adecuados al puesto de trabajo a desempeñar, distribuidos uno para la época de verano y otro para la época de invierno.

#### Artículo 26

Mantenimiento de útiles de trabajo

El trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipos, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, estará obligado a mantenerlos en perfecto estado de conservación y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros ó daños que se produzcan por su culpa o negligencia tanto en aquellos como en los locales, dependencias, instalaciones, etc. en que desempeñen sus actividades.

#### Artículo 27

Modalidades de contratación

1. Las partes conscientes de las especiales dificultades con que las personas discapacitadas se enfrentan para su plena inserción laboral así como la falta de oportunidades ocupacionales adecuadas que dan lugar a unas tasas de paro de las personas con discapacidad y minusvalías superiores a las de la población general, promoverán políticas activas de generación de empleo utilizando y potenciando, en la medida de lo posible, las diferentes modalidades contractuales que permite la actual legislación, propiciando, con ello, una disminución de la población activa en situación de desempleo, que posibilite su incorporación al mundo del trabajo y su posterior inserción en la empresa ordinaria.

2. Forma y formalidades del contrato de trabajo.

En cualquiera de las modalidades definidas en el presente artículo, el contrato habrá de formalizarse siempre por escrito, cuando así venga estipulado por la normativa de aplicación y una copia básica, en la cual constaran todos los datos de la empresa y el nombre y los datos profesionales del trabajador/a contratado/a, será entregada a la representación legal de los trabajadores en el plazo de diez días desde su formalización, firmándola conforme la ha recibido, debiéndose aplicar igual criterio a las posibles prórrogas que pudieran efectuarse.

3. Modalidades del contrato de trabajo.

a) Contrato indefinido

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa, sin más excepciones que las indicadas en los siguientes apartados.

El personal contratado sin pactar ninguna modalidad especial con relación a la duración de su contrato se considera fijo.

Los representantes de los trabajadores/as instarán a la titularidad del centro con el objeto de pactar la conversión de los contratos temporales en contratos indefinidos.

B) Contrato a tiempo parcial

1. Es aquel contrato formalizado por una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable y cuya prestación de servicios se haya acordado para la realización de un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, sin ser requisito necesario la concreción de dicha jornada. Igualmente, es el formalizado con el trabajador/a que acceda a la jubilación parcial en los términos que después se estipulan.

2. En los contratos a tiempo parcial se especificará el número de horas al día, semana, mes o año contratadas, así como su distribución y el carácter continuado o partido de la jornada diaria.

Cualquier pacto vigente en el momento de la entrada en vigor de este Convenio que mejore el régimen que en él se establece, se mantendrá en las condiciones pactadas en su día.

3. Los trabajadores / as contratados / as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los que lo estén a jornada completa, disfrutándolos en toda su integridad con excepción del salario que será directamente proporcional a la jornada contratada.

4. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador/a y no se podrá imponer de forma unilateral.

Las personas trabajadoras interesadas en convertir su contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial o viceversa, presentarán una solicitud por escrito a la empresa, motivando las causas que originen tal petición, siendo optativo por parte de la empresa la aceptación o denegación de tal petición, debiendo contestar por escrito dicha decisión. Cuando la empresa haya de reducir horas de trabajo por necesidades de organización o tenga un lugar vacante, atenderá las solicitudes por orden cronológico de la más antigua a la más reciente. Los criterios de asignación serán los siguientes:

Disminución de horas: en primer lugar, por necesidades familiares, en segundo lugar por necesidades formativas y por último el resto de situaciones.

Incremento de horas: en primer lugar, las solicitudes de trabajadores que hayan reducido anteriormente su jornada de trabajo, y después, el resto de situaciones.

La delegación de la solicitud habrá de ser notificada al trabajador por escrito y motivadamente.

5. Los trabajadores/as, previo acuerdo con su empresa podrán concertar con ésta, una reducción de su jornada y de su retribución salarial entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%, cuando acredite las condiciones generales para causar derecho a la jubilación de la Seguridad Social salvo la edad, la cual habrá de ser inferior, como máximo, en cinco años a la exigida y siempre que se formalice un contrato de relevo. Al producirse la jubilación total, se extinguirá el contrato de trabajo.

Para impulsar la realización de esta modalidad contractual, los trabajadores/as interesados/as en la jubilación parcial presentarán a la empresa su solicitud por escrito antes de cumplir la edad necesaria citada en el párrafo anterior.

#### C) Contrato temporal

Podrán celebrarse contratos de fomento del empleo por tiempo determinado conforme a lo dispuesto por la Disposición Adicional décima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre prorrogada por lo dispuesto en la Disposición Adicional sexta de la Ley 13/96 de 13 de diciembre en relación con el artículo 44 de la Ley 42/94 de 30 de diciembre.

La duración de tales contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años, pudiéndose concertar prorrogas antes de su terminación por periodos no inferiores a doce meses.

A su finalización, el citado contrato dará derecho a percibir por el trabajador/a una compensación económica equivalente a doce días de salario por año trabajado o su parte proporcional.

La citada compensación podrá percibirse al finalizar el contrato o, por mutuo acuerdo, prorrateándose a razón de un día al mes.

#### D) Contratos eventuales

Contrato de interinaje: El personal interino es el contratado para sustituir al personal fijo con derecho a reserva del puesto de trabajo, y se ha de especificar en el contrato el nombre del trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución.

Asimismo, se podrá celebrar para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza. En este caso, se ha de identificar cumplidamente el puesto de trabajo objeto del contrato.

Contrato de relevo: Es el contrato que se realiza a un trabajador/a desempleado / da o temporal de la empresa, con objeto de sustituir a un trabajador/a que accede a la jubilación parcial en los términos antes citados, pudiéndose celebrar a jornada completa o parcial, coincidiendo, en este caso y como mínimo, con la jornada que ha dejado vacante quien ha accedido a dicha jubilación parcial hasta computar el 100% entre las dos.

La duración de este contrato será igual al periodo de tiempo que falte para acceder a la jubilación total.

Contrato eventual : Los contratos eventuales concertados por las empresas lo serán para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de aquella, ajustándose en sus previsiones y formalidades a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 3 del R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre, aprobado en su desarrollo.

La duración máxima de estos contratos será de trece meses y medio en un periodo de dieciocho meses, contados desde el momento en que se produzcan las causas que lo originan.

Al finalizar este tipo de contrato se pagara una indemnización económica de ocho días de salario por año trabajado, que podrá percibirse al finalizar el contrato o por mutuo acuerdo en forma prorrateada.

Contrato de obra o servicios : Los contratos de obra y/o servicios determinados obedecerán a las siguientes causas, a título enunciativo:

La contratación de una obra o servicio determinado en el que se prevea una resolución unilateral por finalización de la obra, del servicio o por excepcionalidad de éstos.

La contratación de una obra o servicio determinado que se aparte de la actividad económica principal del centro especial de trabajo o del objeto principal del contrato mercantil de arrendamiento de obra y/o servicio pactado.

La realización del contrato de obra y/o servicio determinados con una duración inferior a cuatro meses, siempre que se prevea una resolución unilateral por cualquier causa.

Contratos Formativos:

De igual manera, los centros especiales de trabajo podrán celebrar contratos formativos en sus modalidades de contrato de trabajo en prácticas y/o para la formación con las peculiaridades previstas en el artículo 11 y en la Disposición Adicional segunda del estatuto de los trabajadores y en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985.

## Artículo 28

### Extinción contractual

1. Los trabajadores/as que deseen finalizar voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, tendrán que ponerlo en conocimiento de su empresa con la antelación mínima siguiente:

Técnicos/as titulados/as: Un mes

El resto de trabajadores/as: Quince días

2. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

3. En el momento de la firma del recibo de finiquito y si así fuera requerido por el trabajador/a, la empresa queda obligada a permitir en tal momento, la presencia de un miembro del comité de empresa o delegado/a de personal.

La empresa, habiendo sido notificada de forma expresa por parte del trabajador/a y con los plazos indicados en el punto anterior, vendrá obligada a presentar propuesta de finiquito y poner a disposición del trabajador/a la liquidación correspondiente acorde con la propuesta planteada y que de ser ésta, aceptada por el trabajador/a, deberá ser hecha efectiva en el plazo máximo de 3 días, contados éstos a partir de la fecha de extinción del contrato, en caso contrario, deberá satisfacerse al trabajador/a una compensación económica de un día por cada día de retraso que se produzca.

## Capítulo 5 Retribuciones

### Artículo 29

#### Estructura salarial

1. La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional definida en el presente Convenio y estará integrada por el salario base, complementos salariales, mejoras voluntarias, gratificaciones extraordinarias, complementos de integración y plus de actividad; retribuyendo, todos ellos, el tiempo de trabajo efectivo.

2. La nueva estructura retributiva que se implanta por medio del presente Convenio, dentro de un proceso de racionalización, simplificación y unidad, sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente texto convencional vinieran aplicando las empresas a las que aquél les es de aplicación, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que viniera implantado.

3.- La estructura retributiva del Convenio está compuesta por los siguientes conceptos:

Salario base

Complementos salariales:

Plus de puesto de trabajo

Plus de productividad

Plus de nocturnidad

Mejoras voluntarias

Gratificaciones extraordinarias

Complemento de integración

Plus de actividad

4. De acuerdo con lo estipulado en el apartado c) del art.12 del R.D. 1368/85, cuando las partes convengan por las circunstancias personales del discapacitado/a, celebrar un contrato a bajo rendimiento, se deberá recabar la intervención del equipo multiprofesional correspondiente ó bien en ausencia del mismo, la comisión paritaria podrá nombrar un eficaz equipo profesional de intervención, que de forma pertinente constate las circunstancias concurrentes.

### Artículo 30

#### Conceptos salariales

##### 30.1- Salario base

Se entiende por salario base la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador/a en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de niveles profesionales a que se refiere el presente Convenio.

### 30.2 Complementos salariales.

Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo a retribuciones fijas en función de determinadas circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a, del trabajo realizado o del puesto profesional ocupado.

#### 30.2.1. Plus puesto de trabajo

Se cobrarán cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresas y trabajadores/as en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que dejarán de abonarse cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su abono.

#### 30.2.2 Plus productividad

Siempre y cuando su establecimiento, entendido como estímulo del rendimiento de trabajo, no suponga un riesgo para la salud del trabajador/a o su integridad física o moral, se percibirá por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad del trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa, vaya unido o no a un sistema de retribución por rendimiento.

#### 30.2.3.Plus de nocturnidad.

Los trabajadores/as cuya jornada de trabajo coincida total o parcialmente con las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirán un complemento mensual equivalente al 25% calculado este sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento o su parte proporcional en función de las horas nocturnas trabajadas dentro de la jornada de cada trabajador/a.

Si el trabajo es nocturno por naturaleza se especificará dicha actividad en el contrato de los trabajadores / as al efecto de diferenciarla de la que es propia de la empresa, en cuyo supuesto no se generara el derecho a tal complemento.

Queda exceptuado del pago de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada, las circunstancias de prestación de trabajo en horas nocturnas.

### 30.3 Mejoras voluntarias.

Las mejoras voluntarias a las que tengan derecho los trabajadores/as se regirán por lo prevenido en los artículos 6 y 7 del presente Convenio colectivo.

### 30.4 Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias de junio y de navidad, consistentes cada una de ellas en el abono equivalente a 30 días de salario base Convenio, cuyo pago, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, se abonara el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado hasta el momento de su percepción.

Conforme lo contemplado en el artículo 31.2 del Estatuto de los trabajadores, la retribución salarial de todo el personal se podrá percibir mediante doce pagas, prorrateándose, por tanto, las gratificaciones extraordinarias.

### 30.5 Complemento de integración

Los importes que por todos los conceptos salariales se vinieran percibiendo desde la entrada en vigor del Convenio anterior se integrarán en el denominado Complemento de Integración, que se configurará como un complemento retributivo de carácter personal compuesto por el importe total resultante de la suma de las cantidades que por los mencionados conceptos se hubieran percibido hasta el momento en que el trabajador/a quede sometido/a a la aplicación de este Convenio, resultando así un complemento salarial único.

Los futuros aumentos del Complemento de Integración serán los que se acuerden en la negociación de Convenio.

### 30.6 Plus de actividad.



El plus de actividad se devengará por día efectivamente trabajado, en proporción a la jornada laboral realizada.  
El importe queda reflejado en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 31

##### Revisión salarial

Los salarios a aplicar son los que figuran en el anexo de tablas salariales del presente Convenio colectivo.

No obstante se realizará una revisión salarial anual que determinará los salarios de cada año, estableciéndose una cláusula de revisión salarial por la cual, en caso que el incremento aplicado fuera inferior al IPC reconocido por la Generalitat de Catalunya, se procederá a regularizar las diferencias correspondientes en los salarios de los trabajadores / as, con efecto retroactivo desde el 1 de enero de cada año. Siempre que dicho porcentaje fuera superior al 4,3% para el año 2002, el 3,5% para el año 2003 y el 3,40% para el año 2004.

#### Capítulo 6

##### Régimen disciplinario

#### Artículo 32

##### Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de los centros de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave

#### Artículo 33

##### Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No haber notificado en el plazo de 24 horas los motivos que justifiquen la ausencia al puesto de trabajo.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración al Centro o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Negligencia en la conservación del material y en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 34

##### Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, y menos de 10, no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de tres, en un período de treinta días.
3. Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o los compañeros / as de trabajo.
4. Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para los compañeros / as de trabajo o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 5.-El trato con las personas del centro de trabajo que implique falta de respeto y consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy grave.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, material, o cualquier otro instrumento de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez o toxicomanía fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 35

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Entre diez y más de 20 faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. Las actuaciones con las personas que trabajan en la empresa que supongan una falta de respeto o de consideración a su dignidad, integridad física y/o moral: agresiones corporales, acoso sexual, acoso moral o maltrato psicológico.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo, así como el

incumplimiento de las medidas de seguridad, protección e higiene establecidas por la empresa.

7. La embriaguez y toxicomanía, así como la simulación de enfermedad o accidente

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los compañeros/as de trabajo.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando de ello se derive grave perjuicio para la buena imagen, prestigio y/o interés de la empresa.

15. La reiteración en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera o a partir del momento en que la empresa tuviera conocimiento de ella.

#### Artículo 36

##### Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio colectivo.

La sanción de las faltas, cualquiera que sea su gravedad, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, debiéndose dar cuenta a la representación legal de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado/a, de toda sanción que imponga.

#### Artículo 37

##### Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Si fueran reiteradas amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

#### Artículo 38

##### Prescripciones

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

#### Artículo 39

##### Graduación de las faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres Meses  
Faltas graves: Seis Meses  
Faltas muy graves: Un Año

## Capítulo 7 Derechos sindicales

### Artículo 40

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio colectivo tienen pleno derecho al reconocimiento y ejercicio de sus libertades sindicales y representativas en el marco de las relaciones laborales de las empresas para las que trabajan, comprendiendo tanto el derecho de afiliación sindical, como la constitución de secciones sindicales, celebración de reuniones y recepción de información.

En todo caso, se estará a la normativa vigente en la materia contenida en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores

Los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa afectados/as por el presente Convenio dispondrán mensualmente de una hora retribuida más de las que legalmente les corresponde en función de la plantilla de las empresas.

Los delegados/as sindicales dispondrán mensualmente de dos horas retribuidas más de las que legalmente les corresponda.

### Disposiciones adicionales

#### Disposición adicional primera

En todo lo no previsto de manera expresa en el presente Convenio colectivo, las partes acuerdan estar a lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración social de los discapacitados, Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en centros especiales de trabajo, Ley 2273/1985 por la que se aprueba el reglamento de los centros especiales de trabajo, y cualesquiera otras normas relacionadas con éstos.

Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan que la no intervención de los equipos multiprofesionales por falta de su constitución e intersección legal (al amparo del art. 10 de la Ley 13/1982 de 7 de Abril, y del R.D. 1368/1985, de 17 de Julio), aún cuando fuera preceptiva, no invalidará lo recogido en el presente Convenio colectivo y lo pactado en contrato laboral, siempre que éste no contravenga lo dispuesto en la legislación mencionada.

El servicio de ajuste personal y social de las empresas colaborará con los equipos multiprofesionales y en su defecto, con los equipos de valoración y orientación.

#### Disposición adicional segunda

Las partes negociadoras quieren manifestar que el presente Convenio colectivo se configura como el marco normativo adecuado y básico en todo lo concerniente al esquema de derechos y deberes laborales tanto de los centros especiales de trabajo como de los trabajadores/as que los integran, con el firme propósito de contribuir a la plena integración de las personas con discapacidad al mundo laboral en condiciones habituales y en el marco de una relación laboral plena.

Es por ello que tanto la representación social como la empresarial se comprometen a trabajar y colaborar, en mutua y recíproca armonía, creando las comisiones de trabajo que fueran en cada instante precisas en orden tanto a sensibilizar a la sociedad en general, y a la opinión pública en particular, de la realidad de este colectivo y de la necesidad de su plena integración, en igualdad de condiciones con respecto a las particularidades que le son propias, así como a contribuir en la formación, recuperación e integración socio-laboral del trabajador/a con discapacidad.

A tales fines, se acuerda:

Durante el primer trimestre del segundo año de vigencia del Convenio colectivo, la Comisión Mixta se reunirá para realizar un balance en la aplicación del mismo, tras efectuar una encuesta entre los trabajadores/as y las empresas.

Potenciar, durante toda la vigencia del presente Convenio, las vías de diálogo y de entendimiento entre las representaciones social y empresarial en cuantas diferencias, de la índole que fueren, tengan como protagonistas a los centros especiales de Empleo y sus trabajadores / as, mediando en los conflictos que surjan, incluso por la intervención de otras representaciones de carácter social o empresarial, preservando, en suma, la pacificación de las relaciones laborales.

Asimismo, las partes firmantes del Convenio adquieren el compromiso de seguir trabajando en el estudio de la problemática de los trabajadores/as discapacitados/as de los centros que los emplean, implicando en ello a todas las Administraciones Públicas interesadas.

A tal fin, se llevará a cabo un análisis pormenorizado de la situación real de los centros especiales de trabajo, elevándose una propuesta conjunta de acciones a emprender que incluya todo lo relacionado con la formación, la seguridad y la prevención en el trabajo, el fomento del empleo, la competitividad en el mercado y la integración socio-laboral.

Anexo

Tablas salariales

Las tablas salariales consignadas en este anexo tienen carácter de retribución mínima al sector. Se refiere al salario base y el plus de actividad, y se deben hacer efectivas en doce mensualidades

Pacte	Salario base	Plus de actividad
Nivel 1	544,44 euros/mes	5,10 euros/día
Nivel 2	548,21 euros/mes	5,86 euros/día
Nivel 3	552,00 euros/mes	6,64 euros/día
Nivel 4	555,79 euros/mes	7,44 euro/día
Nivel 5	559,56 euros/mes	8,22 euros/día
Nivel 6	563,35 euros/mes	9,01 euros/día
Nivel 7	567,12 euros/mes	9,79 euros/día
Nivel 8	570,92 euros/mes	16,45 euros/día

Las cantidades expresadas en las tablas salariales se han actualizado previa revisión del 0,20 acorde con el artículo 31 del texto del convenio colectivo vigente, por lo que dado tal incremento se procederá al pago de las diferencias resultantes del exceso del ipc correspondiente al ejercicio 2004.