

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/2364/2016, de 4 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi de conveni núm. 79000805011995).**

Vist el text del VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya per als anys 2013-2017 subscrit, en dates 22 de juliol i 21 de setembre 2016, per la part empresarial pels representants de DINCAT, AEES i LA CONFEDERACIÓ, i per la part social pels representants de la Federació d'Empleats i Empleades de Serveis Públics d'UGT (FeSP-UGT) i la Federació d'Educació de CCOO, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 4 d'octubre de 2016

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

VII Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya per als anys 2013-2017 (codi de conveni núm. 79000805011995).

Capítol 1

Parts que concerten i àmbits

Article 1

Parts que el concerten i àmbit funcional

1.1.- El present Conveni ha estat concertat per les organitzacions empresarials i sindicals que a continuació es relacionen, que ostenten la legitimació necessària establerta a l'article 87 de l'Estatut dels treballadors.

CVE-DOGC-A-16284061-2016

Per part de les representacions sindicals: Federació d'Educació de CCOO i Federació d'Empleats i Empleades de Serveis Públics d'UGT, FeSP-UGT.

Per part de les representacions patronals: AEES DINCAT i LA CONFEDERACIÓ.

## 1.2.- Àmbit funcional

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

## Article 2

### Àmbit de territori

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

## Article 3

### Àmbit personal

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

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

## Article 4

### Vigència i durada

Aquest conveni serà normatiu i vinculant des de l'1 de gener de 2013.

La seva durada serà de cinc anys, és a dir que finalitzarà a 31 de desembre de 2017 i es prorrogarà successivament llevat que se'n faci denúncia per una de les parts.

Els articles normatius d'aquest conveni continuaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper.

Les organitzacions signants es reserven la facultat de convocar la Mesa de negociació abans del període indicat si valora que la previsible reestructuració del sector, o qualsevol acord o normativa dels Departaments de la Generalitat de Catalunya amb competències en el sector, pot afectar als aspectes laborals recollits en aquest Conveni. Especialment es fa constar que en cas que es produeixi una variació a l'alça del preu del servei de la Generalitat del CO, s'obrirà, abans d'un mes de la publicació d'aquest increment de preu, la Taula de negociació del conveni als efectes de negociar quina part d'aquest increment es repercuteix en els salaris dels treballadors dels centres ocupacionals.

## Article 5

### Prórroga i denúncia

El Conveni quedarà automàticament prorrogat en finalitzar la seva vigència i en els seus propis termes, per períodes d'un any, si cap de les representacions no procedeix a la seva denúncia amb dos mesos, com a mínim, d'antelació a la data de venciment.

Si hagués estat objecte de denúncia per qualsevol de les parts, amb l'antelació indicada, s'iniciaran les negociacions del següent.

La Comissió negociadora del nou Conveni col·lectiu es constituirà formalment en el termini màxim d'un mes a partir de la data en què el Conveni sigui denunciat. Actuaran en qualitat de Presidència i Secretaria d'aquesta les persones que els membres de la Comissió, per majoria de cadascuna de les representacions, acordin.

## Article 6

### Comissió paritària

1. La Comissió paritària és l'òrgan d'interpretació, coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present Conveni i vigilància del seu compliment .
2. Estarà integrada per dos representants sindicals (un de cada sindicat de la mesa negociadora) i dos per la patronal (un per cada organització signant).
3. La Comissió paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents o ocasionals d'assessors en totes les matèries que són de la seva competència.
4. Les funcions específiques de la Comissió paritària seran les que legalment estiguin vigents en cada moment i específicament les següents:
  - a. Interpretar el Conveni i resoldre les qüestions o els problemes que totes dues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que preveu concretament aquest text.
  - b. Amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu, s' haurà sotmetre el mateix a la Comissió paritària pel seu coneixement, interpretació, mediació i/o conciliació.
  - c. Vigilar el compliment del que s'ha pactat.
  - d. Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts signants del Conveni.
  - e. Resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes al Conveni col·lectiu de conformitat amb allò establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, en la negociació per a la no aplicació del règim salarial establert en aquest Conveni i la no aplicació de les condicions de treball pactades en el Conveni a què es refereix l'article 82.3 de la mateixa norma legal mitjançant un dictamen, en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció.
  - f. Funcions de conciliació, mediació i arbitratge en aquells casos en que les parts, de comú acord, ho sotmetin a la seva consideració.
  - g. Totes aquelles que se li atribueixen en el present Conveni o en la Llei.
  - h. El desenvolupament de funcions d'adaptació durant la seva vigència, sempre amb la concurrència dels requisits de legitimació legal.
5. La Comissió paritària té el seu domicili al carrer Joan Güell núm. 90-92, 08028 Barcelona, però pot domiciliar-se, reunir-se o actuar en qualsevol seu, amb l'acord previ d'aquesta.
6. Els acords seran presos mitjançant vot qualificat i en funció de la representativitat oficial de cada una de les organitzacions, i es requerirà per a l'aprovació d'acords el vot favorable de la majoria de cada una de les representacions. En cas de no arribar a acord a la Comissió paritària les dues parts es comprometen a acceptar la mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.
7. La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari una vegada al semestre, i amb caràcter extraordinari, cada vegada que ho demani alguna de les organitzacions sindicals o empresarials que hagin signat el conveni.
8. Qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària, que disposa d'un termini màxim de quinze dies per pronunciar-se, a comptar des del moment en què la discrepància li sigui plantejada. La convocatòria s'ha de fer per escrit, amb antelació mínima de cinc dies laborables amb indicació de l'ordre del dia i la data de la reunió, adjuntant-hi la documentació necessària. Només en cas d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.
9. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no hagi arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els Acords interprofessionals d'àmbit autonòmic vigents en cada moment.
10. La Comissió paritària farà la revisió dels grups i nivells professionals contemplats en aquest conveni per tal d'adaptar-los a la normativa legal i a la realitat dels sectors abans de desembre de 2016.
11. La Comissió paritària analitzarà les circumstàncies i la regulació de les entitats incloses a la clàusula addicional durant la durada d'aquest conveni.
12. La Comissió paritària farà un anàlisi dels accidents laborals per tal d'incidir en propostes de millora de la regulació de l'article 38 al pròxim conveni.

## Article 7

### Compensació i absorció

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

## Article 8

### Registre

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

Si la jurisdicció competent, fent ús de les seves atribucions, declarés alguns articles o texts no legals, l'article o text en qüestió perdrà tot l'efecte i les parts negociadores d'aquest Conveni hauran de reconsiderar l'acord o article en el termini d'un mes des del moment que es tingui constància d'aquella tramitació; la resta d'acords hi continuaran sent d'aplicació.

## Capítol 2

### De l'organització del treball

## Article 9

### Gestió de centres

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

## Article 10

### Seguretat i higiene

Els centres i el personal afectats per aquest conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes en l'Estatut dels treballadors, en la llei de prevenció de riscos laborals i resta de disposicions de caràcter general o de desenvolupament a més de les guies tècniques de prevenció del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Es crearan comitès de salut laboral, o es nomenarà un delegat de prevenció segons la normativa legal vigent.

L'empresa garantirà una revisió mèdica anual per a tota la plantilla de caràcter voluntari.

Un cop feta l'avaluació de riscos i detectades les situacions que els produeixen, i d'acord amb l'article 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, s'haurà de planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència de factors ambientals en el treball.

L'empresa posarà a disposició dels treballadors els recursos tècnics i els materials necessaris per a la protecció individual dels riscos laborals derivats de les seves tasques habituals.

## Article 11

### Reglament de règim interior

CVE-DOGC-A-16284061-2016

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

### Capítol 3

De la classificació professional i de les condicions econòmiques

#### Article 12

##### Classificació professional

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

##### Grup 1

Centre Especial de Treball (CET)

Serveis complementaris d'ajustament personal i social (USAP)

##### Grup 2:

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

##### Grup 3 (Acol·lits a la clàusula addicional del conveni)

Centre servei de teràpia ocupacional (STO)

Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

##### Nivells del Grup 1 (CET i USAP)

00 Director/a

01. Cap de producció

02. Cap de taller

Cap de personal

Cap d'administració

Tècnic grau superior o equivalent

03 Cap de secció

Assistent/a social

Tècnic grau mitjà o equivalent

04. Encarregat/ada

05. Mestre/a taller

Monitor

Xofer de 1a

CVE-DOGC-A-16284061-2016

06. Oficial de 1a

Oficial de 1a administratiu

Xofer de 2a

Cuiner/a

07. Oficial de 2a

Oficial de 2a administratiu

Oficial de serveis generals

Responsable de menjador

08. Especialista de 1a

Auxiliar

09. Especialista de 2a

10. Especialista de 3a

11. Peó/na

Nivells del Grup 2 (STO i SOI)

00 Director/ora

01. Cap de producció

02. Cap de taller

Cap de personal

Cap d'administració

Tècnic grau superior o equivalent

03 Cap de secció

Assistent/a social

Tècnic grau mitjà o equivalent

04. Encarregat/ada

05. Mestre/a taller

Monitor

Xofer de 1a

06. Oficial de 1a

Oficial de 1a administratiu

Xofer de 2a

Cuiner/a

07. Oficial de 2a

Oficial de 2a administratiu

Oficial de serveis generals

Responsable de menjador

08. Especialista de 1a

CVE-DOGC-A-16284061-2016

Auxiliar

09. Especialista de 2a

10. Especialista de 3a

11. Peó/na

Nivells del Grup 3 (STO i SOI acollits a la clàusula addicional)

a. Director/ora

b. Monitor/ora

c. Auxiliar

d. Tècnic grau superior o equivalent

e. Tècnic grau mitjà o equivalent

f. Gerent

g. Cap d'administració

h. Oficial administratiu de 1a

i. Oficial administratiu de 2a

j. Auxiliar administratiu

k. Cap serveis generals

l. Oficial serveis generals

m. Auxiliar serveis generals

Les retribucions econòmiques que han de regir durant els anys de durada del present conveni queden establertes en l'annex 2 i 3.

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

### Article 13

#### Contractació

S'aplicarà el que s'estableixi en cada moment en la legislació vigent amb l'especificitats següent: Els treballadors i treballadores amb contracte de la modalitat de pràctiques, formació i aprenentatge segons legislació vigent, tindran els mateixos drets econòmics que els especificats per als treballadors de plantilla de la mateixa categoria.

### Article 14

#### Pagues extraordinàries

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

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

### Article 15

Plusos d'antiguitat, colònies i nocturnitat.

15.1.- Plus d'antiguitat pels nivells 1 a 7 dels Grups 1 i 2 i pel Grup 3

CVE-DOGC-A-16284061-2016

a. Tot el personal, que en aplicació de l'anterior conveni, tingui reconegut un o més triennis mantindrà l'import corresponent com un complement salarial personal no compensable ni absorbible.

b. A partir de la publicació d'aquest conveni al DOGC els triennis tindran un import de 32 €.

c. En el cas de les persones que en el moment de publicació del conveni estiguin en tràmit de meritació d'un trienni (triennis en curs), s'actuarà en la forma següent:

El temps de meritació transcorregut fins a la data de publicació del conveni es calcularà proporcionalment d'acord amb els imports de l'anterior conveni. El temps que falti des de la publicació del conveni fins la data d'efectiva del compliment dels 3 anys d'aquest trienni en curs, s'abonarà proporcionalment a raó dels 32 euros.

L'import efectiu del trienni, calculat amb aquest prorrateig, es percebrà en el moment de compliment efectiu dels tres anys d'aquest trienni, incorporant al complement personal la part meritada fins el moment de la publicació del conveni i abonant en concepte de trienni la part corresponent al temps entre la publicació del conveni i la data efectiva del compliment dels 3 anys.

Exemple clarificador: Si en la data de publicació del conveni una persona ha meritat 2 anys del trienni en curs, en el moment de compliment efectiu del trienni (1 any després de la publicació) es percebrà:

Com import a afegir al complement personal la part corresponent als 2 anys ( $66'6\% \times$  import del trienni antic conveni)

Com import del trienni en concepte de plus d'antiguitat la part corresponent a 1 any ( $33'3\% \times$  32 euros).

El topall de triennis que es podrà percebre és de 7 triennis, comptant els que ja es porten meritats i reconeguts.

La suma del complement personal indicat en el punt a) de l'art 15.1 i l'import a percebre en concepte de triennis no podrà superar l'import equivalent a 7 triennis (224 euros).

Aquelles persones treballadores que en el moment d'entrada en vigor del present conveni tinguin un complement d'antiguitat (triennis) superior a 224€, no generaran nous triennis.

#### 15.2. Plus d'antiguitat pels nivells 8 a 11 del Grup 1 i 2

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

El topall de triennis que es podrà percebre és de 7 triennis, comptant els que ja es porten meritats i reconeguts.

#### 15.3. Plus de colònies.

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

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

#### 15.4. Plus de nocturnitat

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

Tot això llevat de pacte anterior que el millori.

## Capítol 4

### Temps i treball

## Article 16

### Jornada laboral anual:



CVE-DOGC-A-16284061-2016

La jornada laboral efectiva de treball, amb efectes a partir del dia 1 de gener de 2016, és:

Els treballadors compresos en els nivells 08, 09, 10 i 11 dels grups 1 i 2 faran 1.597'5 hores anyals.

La jornada per a la resta del personal dels grups 1 i 2 serà de 1.704 hores anyals. Es garanteix el poder disposar de mitja hora diària per a l'esmorzar. Aquesta mitja hora no restarà temps d'atenció al personal assistit. En cap cas no es realitzaran més de 40 hores laborals setmanals.

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

#### Article 17

##### Vacances

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

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

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

#### Article 18

##### Formació i perfeccionament professional

###### a) Formació inicial

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la llei de prevenció de riscos laborals.

###### b) Formació contínua

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

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

Per aconseguir aquest objectiu es crearà una comissió de formació integrada pel director gerent, el cap de personal o producció, el director tècnic i el delegat o representants sindicals.

Passat el període de prova els treballadors/ores afectats pel present conveni, amb una relació laboral ininterrompuda d'almenys un any a l'empresa, gaudiran de l'esmentat període de formació.

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

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

###### c) Permís especial de formació.

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

#### Article 19

## Permisos

### 19.1. Permisos retribuïts

Els treballadors i treballadores, avisant amb la major antelació possible, i amb l'obligació de justificar-ho, podran gaudir dels permisos legals amb les següents especificacions:

a.- Matrimoni: 15 dies naturals. Tindran dret igualment a aquest permís les persones que iniciïn una vida en comú com a parella. En aquest cas caldrà aportar un certificat d'empadronament o similar a més d'una manifestació escrita respecte a l'inici d'aquesta convivència i no es podrà tornar a demanar abans de dos anys mínim des de l'inici d'una convivència anterior.

b.- Naixement o adopció legal d'un/a fill/a: 4 dies naturals

c.- Mort o malaltia greu o intervenció quirúrgica amb hospitalització o accident greu: d'acord amb la distribució que s'indica. En tots els casos es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella. La distribució dependrà de:

2 dies naturals en cas de parents de segon grau per afinitat. Si el treballador/ora ha de fer un desplaçament de més de 300 Km, es donaran 2 dies naturals més addicional.

3 dies naturals en cas de parents de segon grau per consanguinitat o primer per afinitat. Si el treballador/ora ha de fer un desplaçament de més de 300 Km, es donarà 1 dia natural més addicional.

4 dies naturals en cas de parents de primer grau per consanguinitat. Si el treballador/ora ha de fer un desplaçament de més de 300 Km, es donarà 1 dia natural més addicional.

d.- Hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, cirurgia major ambulatoria de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat: 2 dies naturals. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/a, formant una parella. Si el treballador/ora ha de fer un desplaçament de més de 300 Km, es donaran 2 dies naturals més addicionals.

e.- Trasllat de domicili habitual: 1 dia feiner.

f.- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic.

g.- Assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional amb justificació posterior: El temps que necessiti. Quan el/la treballador/ora presti servei al torn de nit, gaudirà del permís la nit anterior a l'examen.

h.- Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

i. Permís de paternitat: A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui convisqui el/la treballador/ora, formant una parella de fet. El permís de paternitat es gaudirà segons el previst a la legislació vigent.

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

k. Tot el personal tindrà dret al temps necessari per motiu de consulta mèdica degudament acreditada.

l. Tot el personal tindrà un permís màxim de 3 hores a l'any i per fill/a per a poder assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on el/la fill/a cursi les etapes d'educació obligatòria, amb l'obligació de presentar la justificació posterior de l'efectiva reunió.

19.2 Permís especial: Tots els treballadors tindran dret a quinze dies laborables de permís cada any, que seran fixats en cada centre preferentment entre Nadal i Pasqua i que quedaran reflectits en el calendari laboral en els termes establerts a l'article 16 del present conveni. Aquests dies de permís no tenen caràcter de temps efectivament treballat i el seu gaudiment no exonerarà de complir la totalitat de la jornada contractada.

### 19.3 Reducció de jornada per guarda legal

En aquesta matèria s'estarà al que s'estableixi legalment en cada moment.

## Article 20

CVE-DOGC-A-16284061-2016

## Excedències

En aquesta matèria s'estarà al que s'estableixi en cada moment a la normativa legal vigent amb les millores següents.

En cas d'excedència per maternitat i per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, la reserva del seu lloc de treball serà de tres anys.

Els treballadors/es que gaudeixin d'excedència per mandat sindical, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball a la data de finalització d'aquest període d'excedència, amb preavis de trenta dies abans de la reincorporació.

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

## Article 21

Embaràs, lactància i naixements de fills prematurs amb hospitalització

En aquesta matèria s'estarà al que s'estableixi legalment en cada moment i, en especial, a la regulació de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

En cas d'embaràs de les treballadores afectades per aquest conveni, la Direcció del centre vetllarà per evitar qualsevol situació de risc en virtut de l'establert a la llei de prevenció de riscos laborals i normes de desenvolupament.

## Article 22

Desplaçaments i quilometratge

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

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

## Capítol 5

De les faltes i sancions

## Article 23

Faltes

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

Faltes lleus

Faltes greus

Faltes molt greus

## Article 24

Faltes lleus

CVE-DOGC-A-16284061-2016

Són faltes lleus:

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

Article 25

Faltes greus

Serán faltes greus:

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

Article 26. Faltes molt greus

Són faltes molt greus, a més de les establertes legalment a l'article 54 de l'Estatut:

- a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
- c) El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.
- d) La falta d'assistència, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.
- e) Les faltes de puntualitat no justificades, més de 10 dies en un mes natural, o més de 25 dies en el període de tres mesos naturals.
- f) Realitzar treball per compte propi o per tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.
- g) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendint a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.

CVE-DOGC-A-16284061-2016

- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.
- j) Les ofenses verbals, sempre que comportin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.
- k) L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.
- l) L'obstaculització o impediment per part dels treballador/a del lliure exercici dels drets sindicals als altres treballadors/ores.
- m) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.
- n) La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

## Article 27

### Sancions

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

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

## Article 28

### Procediment

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

- a) La comunicació per escrit, sigui quina sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.
- b) El centre, si el treballador ho demana, enviarà còpia de la sanció al delegat sindical o bé al Comitè d'empresa, si s'escau, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies.
- c) Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al treballador/ora i del seu dret a demanar l'informe que s'indica a l'apartat b).

## Article 29

No es podrà sancionar

No es podrà sancionar so pena de nul·litat

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

## Article 30

Prescripció de les faltes

- a) Les lleus, als 10 dies.
- b) Les greus, als 20 dies.
- c) Les molt greus, als 60 dies.

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

## Capítol 6

### Dels drets sindicals

#### Article 31

De tots els treballadors/ores

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

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

#### Article 32

De l'assemblea dels treballadors/ores

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

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

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

#### Article 33

Dels Delegats de personal i Comitès d'empresa

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

- a) Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts legalment i en aquells altres que es derivin d'aquest conveni.
- b) A cada empresa les hores de crèdit sindical mensual, amb l'acord previ amb la direcció, es podran acumular en un o més d'un dels membres dels delegats de personal o comitè d'empresa, sempre que no superin el màxim total i hi hagi renúncia prèvia dels altres components de forma escrita.

#### Article 34

De les seccions sindicals de l'empresa

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

## Capítol 7

## Milliores socials

## Article 35

## Assegurança de responsabilitat civil

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de 600.000 euros.

## Article 36

## Assegurança d'accidents

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

## Article 37

## Premi de fidelitat

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

## Article 38

## Complement en cas de baixa laboral per accident de treball

Per a les situacions d'incapacitat temporal per accident de treball, excepte que siguin per accident in itinere, que s'iniciïn a partir de la data d'entrada en vigor el present conveni, el personal inclòs en l'àmbit funcional d'aquest conveni tindrà la millora consistent en que, durant els sis primers mesos, i sempre que no s'acrediti per part del Comitè de Seguretat i salut Laboral que hi ha hagut negligència per part de la persona treballadors, percebrà un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebi el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

## Capítol 8

## Subrogacions

## Article 39

## Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores

1. A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant les modalitats adients de contractació, les empreses i centres de treball qualsevol que sigui la seva activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substitueixin en la prestació d'un servei o activitat a una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica legal i vigent i tant en règim de relació laboral ordinària o especial, estigüés inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball dels treballadors que estiguessin adscrits a aquest servei o activitat amb una antiguitat mínima en el mateix de 15 dies en cas de nova contractació i de 4 mesos en cas que provingui d'una mobilitat interna entre centres de l'empresa cessionària, en els termes que es detallen en aquest article.

CVE-DOGC-A-16284061-2016

L'esmentada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors i de les empreses, garantint la seva continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa tot i que això impliqués la transformació d'un contracte formalitzat a l'empareda de la relació laboral especial en centres especials de treball en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat o minusvalidesa.

La subrogació es produirà respecte del següent personal:

a) Treballadors/ores en actiu que prestin els seus serveis en aquest centre amb una antiguitat mínima dels 15 dies en cas de nova contractació o de 4 últims mesos en cas que provingui d'una mobilitat interna entre centres de l'empresa cessionària, sigui quina sigui la naturalesa de la relació laboral i la modalitat contractual.

b) Treballadors/ores que en el moment de canvi de titularitat de la contracta, servei o activitat es troben en estat d'incapacitat temporal, malalts, accidentats o en situació d'excedència, si haguessin estat adscrits el mateix

temps que s'ha indicat al punt anterior.

c) Treballadors/ores que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat anterior.

d) Socis cooperativistes en els termes de l'article 124 de la Llei 3/1987 general de cooperatives i de l'article 118 bis de la Llei 18/2002, de 5 de juliol, de cooperatives.

Per tal d'instrumentar la subrogació, l'empresa sortint ha de lliurar a l'entrant, almenys una setmana abans de finalitzar el seu servei, la documentació següent:

Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social respecte als treballadors afectats de la substitució.

Fotocòpia de les tres últimes nòmines mensuals dels treballadors i treballadores afectats.

Relació de personal en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els tres mesos anteriors juntament amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació amb especificació del període de mandat si el treballador/a és representant sindical i data de gaudiment de les vacances.

Part d'IT i/o confirmació del mateix.

Dies d'assumptes propis ja gaudits i justificació d'altres llicències retribuïdes.

Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació.

Còpia de documents degudament diligenciats per cada treballador/a afectat en el qual es faci constar que aquest ha rebut de l'empresa sortint la part proporcional de la mensualitat fins al moment de la subrogació, la liquidació de la part proporcional de vacances i pagues i descansos pendents, no quedant pendent cap quantitat. Aquest document haurà d'estar en poder de la nova adjudicatària en la data de l'inici del servei com a nova titular. O, alternativament, acord entre les entitats entrant i sortint de que l'entitat entrant es farà càrrec d'aquests abonaments.

2. En qualsevol cas la relació laboral entre l'empresa sortint i els treballador/es només s'extingeix en el moment en què es produeixi de dret la subrogació a la nova adjudicatària.

3. Als efectes que preveu aquest article no tindran la consideració de treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els treballadors autònoms tot i que prestin serveis, directament i personalment, al centre o contracta en què es produís el canvi de contractista.

4. Quan la nova empresa adjudicatària sigui un centre especial de treball, malgrat la regulació legal de constitució dels CET, es subrogarà, mentre aquest centre especial de treball mantingui l'adjudicació de l'esmentada contracta.

5. Amb la sola excepció del que preveuen els paràgrafs anteriors, en tots els altres supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta, -així com, respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques-, que duguin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors i treballadores de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions que gaudeixin en l'empresa subrogada, inclosos els drets sindicals.

6. El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils comptats a partir del moment en què l'empresa entrant comunicui a la sortint el canvi de l'adjudicació de serveis.



CVE-DOGC-A-16284061-2016

En cap cas es podrà oposar a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació l'empresa entrant, en el cas que l'empresa sortint no li hagués proporcionat a l'entrant la documentació a què està obligada. I això amb independència que pogués exigir-li a aquella la indemnització pels danys i perjudicis que en el seu incompliment li hagi pogut comportar.

7. Els treballadors/ores que no haguessin descansat els dies de vacances, dies de descans corresponents, assumptes propis o altres descansos o permisos retribuïts al moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que tinguin previstes, amb la nova adjudicatària del servei, sempre que l'activitat subrogada ho permeti .

8. Si la subrogació d'una nova titular de la contracta impliqués que un treballador/a realitzi la seva jornada a dos centres de treball diferents, afectant només un d'ells el canvi de titularitat de la contracta, els titulars de la mateixa gestionaran la pluriocupació legal del treballador/ora, així com el gaudiment conjunt del període de vacances a l'any de la subrogació, abonant-se per l'empresa sortint la liquidació de les parts proporcionals de les pagues corresponents. Aquesta liquidació no implicarà la liquidació si continua treballant per a l'empresa cessant.

9. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/ora, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior, tot i que el treballador/a segueixi vinculat a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

10. En cas que un client rescindís el contracte d'adjudicació d'un servei amb una empresa, per qualsevol causa legal i justificada, amb la idea de realitzar amb el seu personal, i posteriorment contractés amb una altra de nou el servei en el termini d'un any, la nova concessionària haurà d'incorporar a la seva plantilla al personal afectat de l'anterior empresa, sempre que es donin els requisits establerts en el present article.

11. En el cas que el propòsit del client, a rescindir el contracte d'adjudicació del servei de què es tracti, per qualsevol causa, fos el de realitzar amb personal propi però de nova contractació, quedarà obligat a incorporar a la plantilla als treballadors/ores afectats/des de l'empresa fins al moment prestadora d'aquest servei.

12. La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes dels corresponents serveis en els termes indicats i en els de l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

## Capítol 9

### Clàusula inaplicació del conveni

#### Article 40

##### Inaplicació del conveni

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 ET, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu general que afectin les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l' article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

La intervenció com a interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà

CVE-DOGC-A-16284061-2016

als subjectes indicats a l'article 41.4, en l'ordre i condicions assenyalats en el mateix.

En qualsevol cas, pel que fa al procediment, materialització i altres requisits de la desvinculació, s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i altres normes legals concordants.

D'acord amb el que s'estableix a l'article 82.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni en aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, si escau, en el pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del Conveni col·lectiu.

#### Article 41

##### Igualtat de tracte i Plans d'igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Serà obligació de totes les empreses amb més de 250 treballadors, o que estiguin incloses a l'article 15 de la Llei 17/2015 de la Generalitat d'igualtat efectiva d'homes i dones, amb els termes negociar un pla d'igualtat amb l'abast i contingut que preveu la normativa legal.

#### Article 42

Procediments per dirimir les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a las quals fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Als efectes de solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadors/es per la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden que s'estarà als procediments que s'estableixin a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment, i en la seva absència, als procediments de conciliació i mediació del TLC.

#### Clàusules addicionals

##### Primera

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

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

Les condicions particulars són les següents :

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

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

Permís especial en els termes de l'article 19.2 d'aquest conveni.

## Annex 1

## Descripció de funcions dels nivells del grup 1 (CET i USAP) i 2 (STO i SOI)

00 Director/a: És la persona que ostenta la responsabilitat màxima del centre o taller i llur superior immediat és el titular o el seu representant. En el cas dels STO i/o SOI ha d'estar en possessió del títol universitari de psicòleg/loga o pedagog/a assumint la direcció tècnica del centre.

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

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

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

02. Cap d'administració: És la persona que actua sota les ordres del seu responsable directe, portant la responsabilitat en el departament administratiu.

02. Tècnic grau superior o equivalent: És aquella persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

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

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

03. Tècnic grau mitjà o equivalent: És la persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

04. Encarregat/ada de mètodes, cronometratge, manteniment, magatzem...: És la persona responsable de l'organització i la realització del treball de les seves àrees específiques.

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

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

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

06. Oficial de 1a: És la persona que, sota les indicacions del seu responsable directe, té un ofici o tasca específica. S'encarregarà d'ensenyar-lo i/o realitzar-lo juntament amb els treballadors de la secció, i podrà tenir a les seves ordres algun oficial de 2a especialista.

06. Oficial de 1a Administratiu: És la persona que, sota les indicacions del seu responsable directe, realitza de forma autònoma tasques administratives. S'encarregarà d'ensenyar-lo i/o realitzar-lo juntament amb els treballadors de la secció, i podrà tenir a les seves ordres algun oficial de 2a.

06. Xofer de 2a: És la persona encarregada de la conducció de vehicles de càrrega no superior a les 3'5 tones; en la resta de responsabilitats actuarà com el xofer de 1a.

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

CVE-DOGC-A-16284061-2016

07. Oficial de 2a: És la persona que té una feina específica dins la secció, sense cap grup al seu càrrec.

07. Oficial de 2a administratiu: És la persona que té una feina específica administrativa, sense cap grup al seu càrrec.

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

08. Auxiliar: És la persona que, sota la supervisió del Oficial de 1º realitza tasques genèriques de suport.

08. Especialista de 1a i/o Auxiliar de secció: És la persona que fa feines específiques dins una secció.

09 Especialista de 2a: És la persona que té una especialitat concreta dins la secció.

10 Especialista de 3a: És la persona que té una especialitat concreta dins la secció

11 Peó/na: És la persona que realitza tasques que no requereix cap especialitat concreta.

#### Descripció de funcions dels nivells del Grup 3 (STO i SOI clàusula addicional)

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

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

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

d. Tècnic grau superior o equivalent: És aquella persona que tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

e. Tècnic grau mitjà o equivalent: És la persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca adient a la seva titulació.

f. Gerent: És la persona que desenvolupa, sota la dependència del titular, la direcció del centre en els aspectes no tècnics.

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

h. Oficial Administratiu 1r: És la persona que, sota les indicacions del seu responsable directe, realitza de forma autònoma tasques administratives. S'encarregarà d'ensenyar-lo i/o realitzar-lo juntament amb els treballadors de la secció, i podrà tenir a les seves ordres algun oficial de 2a.

i. Oficial administratiu 2n: És la persona que té una feina específica administrativa, sense cap grup al seu càrrec.

j. Auxiliar administratiu: És la persona que, sota la supervisió del Oficial de 1a realitza tasques genèriques de suport de caràcter administratiu.

k. Cap serveis generals: És la persona que actua sota les ordres del seu responsable directe, portant la responsabilitat dels serveis generals.

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

m. Auxiliar serveis generals: És la persona que fa feines específiques dins una secció sota les instruccions d'un Oficial de serveis.

#### Annex 2

CVE-DOGC-A-16284061-2016

<b>Taules salarials 2016</b>									
<b>Grup 1. Centres especials de treball-USAP</b>									
		<b>Salari € 2016</b>							
<b>Nivell professional</b>		<b>Salari brut</b>	<b>1 trienni</b>	<b>2 trienni</b>	<b>3 trienni</b>	<b>4 trienni</b>	<b>5 trienni</b>	<b>6 trienni</b>	<b>7 trienni</b>
00	Director/a	1.962,09	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Cap de producció	1.784,25	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Cap de taller	1.700,34	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Cap de personal								
	Cap d'administració								
	Tècnic de grau superior								
03	Cap de secció	1.618,82	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Assistent/a social								
	Tècnic de grau mitjà								
04	Encarregat/da	1.542,01	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Mestre de Taller	1.468,79	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Xofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a adtiu	1.399,04	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Xofer de 2a								
	Cuiner/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.213,52	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de serveis generals								
	Responsable menjador								
08	Especialista de 1a	1.042,19	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	895,68	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	703,05	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11	Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00
* SMI vigent 2016									
<b>Taules salarials 2016</b>									

CVE-DOGC-A-16284061-2016

**Grup 2. Servei de Teràpia Ocupacional- Servei d'Orientació i Inserció**

		<b>Salari € 2016</b>							
<b>Nivell professional</b>		<b>Salari brut</b>	<b>1 trienni</b>	<b>2 trienni</b>	<b>3 trienni</b>	<b>4 trienni</b>	<b>5 trienni</b>	<b>6 trienni</b>	<b>7 trienni</b>
00	Director/a	1.942,76	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Cap de producció	1.766,67	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Cap de taller	1.683,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Cap de personal								
	Cap d'administració								
	Tècnic de grau superior								
03	Cap de secció	1.602,87	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Assistent/a social								
	Tècnic de grau mitjà								
04	Encarregat/da	1.526,82	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Mestre de Taller	1.454,32	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Xofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a adtiu	1.385,25	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Xofer de 2a								
	Cuiner/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.201,57	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de serveis generals								
	Responsable menjador								
08	Especialista de 1a	1.031,92	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	886,85	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	696,12	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11	Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

\* SMI vigent

**Taules salarials 2016****Grup 3. Servei de Teràpia Ocupacional- Servei d'Orientació i Inserció acollits a la Clàusula Addicional**

CVE-DOGC-A-16284061-2016

Nivell professional		Salari € 2016							
		Salari brut	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni
a)	Director/a	1.774,48	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
b)	Monitor/a	1.329,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
c)	Auxiliar	1.029,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
d)	Tècnic de grau superior	1.774,48	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
e)	Tècnic de grau mitjà	1.329,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
f)	Gerència	1.774,48	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
g)	Cap d'administració	1.494,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
h)	Oficial 1a adtiu	1.180,68	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
i)	Oficial de 2a adtiu	1.103,44	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
j)	Auxiliar administratiu	1.029,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
k)	Cap de serveis generals	1.275,51	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
l)	Oficial de serveis generals	1.118,31	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
m)	Auxiliar de serveis generals	1.029,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

## Annex 3

Taules salarials 2017									
Grup 1 Centres especials de treball-USAP									
Nivell professional		Salari € 2017							
		Salari brut	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni
00	Director/ora	1.986,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Cap de producció	1.806,73	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Cap de taller	1.721,76	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Cap de personal								
	Cap d'administració								
	Tècnic de grau superior								
03	Cap de secció	1.639,22	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

CVE-DOGC-A-16284061-2016

	Assistent/a social								
	Tècnic de grau mitjà								
04	Encarregat/da	1.561,44	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Mestre de Taller	1.487,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Xofer de 1a								
06	Oficial de 1a/ Oficial 1a adtiu	1.416,66	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Xofer de 2a								
	Cuiner/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.228,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de serveis generals								
	Responsable menjador								
08	Especialista de 1a	1.055,32	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	906,96	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	711,91	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11	Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

\* SMI vigent

**Taules salarials 2017****Grup 2 Servei de Teràpia Ocupacional-Servei d'Orientació i Inserció**

Nivell professional		Salari € 2017							
		Salari brut	1 trienni	2 trienni	3 trienni	4 trienni	5 trienni	6 trienni	7 trienni
00	Director/a	1.952,47	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Cap de producció	1.775,50	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Cap de taller	1.692,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Cap de personal								
	Cap d'administració								
	Tècnic de grau superior								
03	Cap de secció	1.610,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Assistent/a social								



CVE-DOGC-A-16284061-2016

	Tècnic de grau mitjà								
04	Encarregat/da	1.534,45	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Mestre de Taller	1.461,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Xofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a adtiu	1.392,18	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Xofer de 2a								
	Cuiner/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a adtiu	1.207,58	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de serveis generals								
	Responsable menjador								
08	Especialista de 1a	1.037,08	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	891,29	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	699,60	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11	Peó/na *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

\* SMI vigent

**Taules salarials 2017****Grup 3. Servei de Teràpia Ocupacional- Servei d'Orientació i Inserció acollits a la clàusula Addicional**

		<b>Salari € 2017</b>							
<b>Nivell professional</b>		<b>Salari brut</b>	<b>1 trienni</b>	<b>2 trienni</b>	<b>3 trienni</b>	<b>4 trienni</b>	<b>5 trienni</b>	<b>6 trienni</b>	<b>7 trienni</b>
a)	Director/ora	1.783,35	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
b)	Monitor/ora	1.335,94	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
c)	Auxiliar	1.034,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
d)	Tècnic de grau superior	1.783,35	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
e)	Tècnic de grau mitjà	1.335,94	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
f)	Gerència	1.783,35	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
g)	Cap d'administració	1.501,77	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
h)	Oficial 1a adtiu	1.186,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

CVE-DOGC-A-16284061-2016

i)	Oficial de 2a adtiu	1.108,96	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
j)	Auxiliar administratiu	1.034,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
k)	Cap de serveis generals	1.281,88	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
l)	Oficial de serveis generals	1.123,91	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
m)	Auxiliar de serveis generals	1.034,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

(16.284.061)