

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

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

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers per a disminuïts psíquics de Catalunya per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7900805) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 18 d'octubre de 2005

MAR SERNA CALVO
Directora general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

VI CONVENI de Tallers per a Disminuïts psíquics de Catalunya

CAPÍTOL 1 Àmbits

Article 1 Àmbit funcional

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

Article 2 Àmbit de territori

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

Article 3 Àmbit personal

Aquest conveni serà d'aplicació a totes les relacions laborals, fixes i eventuales, que, d'acord

amb les lleis vigents, s'estableixin dins l'àmbit funcional, amb les següents excepcions:

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

Article 4

Vigència i durada

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

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

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

Article 5

Denúncia

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

Article 6

Comissió paritària

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

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

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

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

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

Article 7

Compensació i absorció

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

Article 8

Registre

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

CAPÍTOL 2

De l'Organització del treball

Article 9

Gestió de centres

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

aproximadament. Manuscrits per ambdues cares.
Preu de rematada: 35 euros.

Lot núm. 961

Ferrer, Pedro: *Diario de Navegación*. 50 folis aproximadament escrits per ambdues cares. Enquadernació mitja pell i puntes.
Preu de rematada: 45 euros.

Lot núm. 967

Ribas y Pages, Antonio: *Diario escrito por el Piloto Ribas y Pages de la Marina Mercante de la Inspección Marítima de Barcelona, embarcado en el Bergantín Español Amalia, en su viaje al Río de la Plata*. 154 folis manuscrits per ambdues cares, enquadernats en tela. El diari s'inicia a Barcelona el 12 d'octubre de 1892 i finalitza a Barcelona el 30 de juny de 1894.
Preu de rematada: 90 euros.

Lot núm. 970

Elias, Antonio: *Problemas de Astronomía y Navegación*. Barcelona. Escuela Náutica, 1900. 100 folis aproximadament. Manuscrits. Enquadernació mitja tela.
Preu de rematada: 18 euros.

Lot núm. 971

Castanye, Ricardo: *Problemas de Logaritmos, Geometría plana del espacio y Trigonometría hechos por el alumno Ricardo Castanye*. 150 folis aproximadament. Manuscrits a una cara. Enquadernació de cartoné.
Preu de rematada: 20 euros.

Lot núm. 972

Matamala Mir, Juan: *Diario de navegación del Bergantín goleta "Yala"*. 73 folis manuscrits presentats en una llibreta enquadernada en tela.
Preu de rematada: 60 euros.

Lot núm. 973

Matamala Mir, Juan: *Diario de navegación del Bergantín goleta "Yala"*. 80 folis aproximadament. Manuscrits, presentats en una llibreta enquadernada en tela.
Preu de rematada: 70 euros.

Lot núm. 1012

Vega, Christofol de: *Casos raros de la Confesión*. Primera i segona part. Barcelona: Ioseph Llopis, 1961. 8u menor. 214 p. Enquadernat en pergami recent.
Preu de rematada: 90 euros.

Lot núm. 1183

Fosforera española. *Don Quijote*. Col·lecció de 30 caixes de llumins amb la història del Quixot, muntades en cartolina. 1940.
Preu de rematada: 45 euros.

Lot núm. 1184

Los grandes hombres: *Vida de Cervantes*. Col·lecció completa de 36 cromos. [Més:] *Don Quijote de la Mancha*. Àlbum de Cromos Danone. 94 cromos.
Preu de rematada: 75 euros.

(05.278.162)



Article 10

Seguretat i higiene

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

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

Article 11

Reglament de règim interior

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

CAPÍTOL 3

De la classificació professional i de les condicions econòmiques

Article 12

Classificació professional

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

Grup 1

- Centre Especial de Treball (CET)
- Serveis complementaris d'ajustament personal i social (SCAPS)
- Centre servei de teràpia ocupacional (STO)
- Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)

Grup 2:

- Centre servei de teràpia ocupacional (STO)
- Centre servei ocupacional d'inserció (SOI)
- (Acollits a la clàusula addicional del conveni)

Grup 1

- 00 Director/a
- 01. Cap de producció
- 02. Cap de taller
- Cap de personal
- Cap d'administració
- Tècnic grau superior
- 03 Cap de secció
- Assistent/a social
- Tècnic grau mitjà
- 04. Encarregat/ada
- 05. Mestre/a taller
- Monitor ocupacional
- Xofer de 1^a
- 06. Oficial de 1^a
- Oficial de 1^a administratiu
- Xofer de 2^a
- Cuiner/a
- 07. Oficial de 2^a
- Oficial de 2^a administratiu
- Oficial de serveis generals
- Responsable de menjador
- 08. Especialista de 1^a
- Auxiliar administratiu
- 09. Especialista de 2^a
- 10. Especialista de 3^a
- 11. Peó/na

Grup 2

- a) Director/a

- b) Monitor/a
- c) Auxiliar
- d) Tècnic grau superior
- e) Tècnic grau mitjà
- f) Gerent
- g) Cap d'administració
- h) Oficial administratiu de 1^a
- i) Oficial administratiu de 2^a
- j) Auxiliar administratiu
- k) Cap serveis generals
- l) Oficial serveis generals
- m) Auxiliar serveis generals

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

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

Article 13

Contractació

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

Article 14

Pagues extraordinàries

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

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

Article 15

15.1. Plus d'antiguitat

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

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

15.2. Plus de colònies

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

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

15.3. Plus de nocturnitat

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

Tot això llevat de pacte anterior que el millori.

CAPÍTOL 4

Temps i treball

Article 16

Jornada laboral

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

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

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

Article 17

Vacances

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

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

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

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

Article 18

Formació i perfeccionament professional

a) Formació inicial.

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

b) Formació contínua.

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

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

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

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

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

c) Permis especial de formació.

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

Article 19

Permisos retribuïts

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

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

Un dia per trasllat del domicili habitual.

Tres dies per naixement de fill/a, malaltia greu, intervenció quirúrgica, mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o primer d'afinitat, o de la persona amb qui es convisqui maritalment. Si s'ha de realitzar un desplaçament per aquest motiu el permís serà de quatre dies.

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

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

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

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

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

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

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

Article 20

Excedències

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

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

El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador/a, si ho demana per

escrit abans del seu termini, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

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

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

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

Article 21

Embaràs i lactància

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

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

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

Article 22

Desplaçaments i quilometratge

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

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

CAPÍTOL 5

De les faltes i sancions

Article 23

Faltes

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

- Faltes lleus
- Faltes greus
- Faltes molt greus

Article 24

Faltes lleus

Són faltes lleus:

a) de 3 a 6 faltes de puntualitat a l'assistència laboral, sense la deguda justificació, comeses en un període de 30 dies naturals.

b) La incorrecció amb els companys de treball.

c) La no comunicació, amb antelació, d'una absència al treball justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar-ho.

d) La falta d'assistència al treball sense causa justificada, més de tres dies dins l'any natural.

e) No tenir cura de la conservació dels locals de treball, així com de documents o material.

f) No comunicar a l'empresa els canvis de residència.

g) La manca d'higiene personal, sempre que produeixi queixes per part dels companys de treball.

h) L'embriaguesa o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de l'empresa.

i) No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la seguretat social i/o institucions de previsió social i fiscals.

Article 25

Faltes greus

Seràn faltes greus:

a) La indisciplina o desobediència en el treball.

b) L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, conservació del local, material o documentació de l'empresa.

c) La greu desconsideració vers els companys de treball o públic en general.

d) La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes natural.

e) Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes natural.

f) No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa o confirmació de l'IT.

g) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.

h) La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un mateix trimestre.

Article 26

Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

a) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com qualsevol conducta constitutiva de delictes dolos.

b) La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.

c) El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.

d) La falta d'assistència, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.

e) Les faltes de puntualitat no justificades, més de 10 dies en un mes natural, o més de 25 dies en el període de tres mesos naturals.

f) Realitzar treball per compte propi o per tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.

g) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendint a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.

j) Les ofenses verbals, sempre que compor-

tin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.

k) L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.

l) L'obstaculització o impediment per part dels treballador/a del lliure exercici dels drets sindicals als altres treballadors/es.

m) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.

n) La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

Article 27

Sancions

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

a) Per falta lleu: amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

b) Per falta greu: amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies.

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

Article 28

Procediment

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

a) La comunicació per escrit, sigui quina sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.

b) El centre enviarà còpia de la sanció al delegat sindical o bé al comitè d'empresa, si s'escau, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies si el treballador/a li demana.

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

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

Article 29

No es podrà sancionar

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

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

Article 30

Prescripció de les faltes

a) Les lleus, als 10 dies.

b) Les greus, als 20 dies.

c) Les molt greus, als 60 dies.

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

CAPÍTOL 6

Dels drets sindicals

Article 31

De tots els treballadors/es

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

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

Article 32

De l'assemblea dels treballadors/es

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

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

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

Article 33

Dels delegats de personal i comitès d'empresa

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

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

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

Article 34

De les seccions sindicals de l'empresa

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

Article 35

Assegurança de responsabilitat civil

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

Article 36

Assegurança d'accidents

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

Article 37

Premi de fidelitat

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

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera

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

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

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

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

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

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

Segona

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

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

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

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

Les condicions particulars són les següents:

Jornada

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

Vacances

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

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

Taules salarials 2003

Centres STO i SOI acollits a la clàusula adicional

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
a)	Director/a	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
b)	Monitor/a	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
c)	Auxiliar	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40
d)	Tècnic grau superior	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
e)	Tècnic grau mig	1.084,66	75,93	54,23	32,54	10,85	10,85
f)	Gerent	1.447,93	101,36	72,93	43,44	14,48	14,48
g)	Cap d'administració	1.219,31	85,35	60,97	36,58	12,19	12,19
h)	Oficial administratiu 1a. ...	963,40	67,44	48,17	28,90	9,63	9,63
i)	Oficial administratiu 2a. ...	900,38	63,03	45,02	27,01	9,00	9,00
j)	Auxiliar administratiu	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40
k)	Cap serveis generals	1.040,78	72,85	52,04	31,22	10,41	10,41
m)	Oficial serv. generals	912,51	63,88	45,63	27,38	9,13	9,13
m)	Auxiliar serv. generals	840,24	58,82	42,01	25,21	8,40	8,40

ANNEX 2

Taules salarials any 2004

Subsectors integrats per CET/ SCAP/ STO i SOI

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
00	Director/a	1.642,31	114,96	82,12	49,27	16,42	16,42
01	Cap de producció	1.493,46	104,54	74,67	44,80	14,93	14,93
02	Cap de taller	1.423,23	99,63	71,16	42,70	14,23	14,23
	Cap de personal						
	Cap d'administració						
	Tècnic grau superior						
03	Cap de secció	1.354,99	94,85	67,75	40,65	13,55	13,55
	Assistent/a social						
	Tècnic grau mig						
04	Encarregat/da	1.290,69	90,35	64,53	38,72	12,91	12,91

(05.298.001)

N	Categoria laboral	SB	1	2	3	4	5
05	Mestre/a taller	1.229,40	86,06	61,47	36,88	12,29	12,29
	Monitor ocupacional						
	Xofer de 1a						
06	Ofic. 1a./ofic. 1a. adm. ..	1.171,02	81,97	58,55	35,13	11,71	11,71
	Xofer de 2a.						
	Cuiner/a						
07	Ofic. 2a./ofic. 2a. adm. ..	1.015,75	71,10	50,79	30,47	10,16	10,16
	Ofic. serveis generals						
	Responsable menjador						
08	Especialista de 1a.	872,33	61,06	43,62	26,17	8,72	8,72
	Auxiliar						
09	Especialista de 2a.	749,70	52,48	37,49	22,49	7,50	7,50
10	Especialista de 3a.	588,47	41,19	29,42	17,65	5,88	5,88
11	Peó/na (gener a juny)	460,50	11,51	11,51	11,51	11,51	4,61
	(juliol a desembre)	490,80	12,27	12,27	12,27	12,27	4,91

Taules 2004

Centres STO i SOI acollits a la clàusula adicional

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

CORRECCIÓ D'ERRADES

a la Resolució TRI/2184/2005, d'11 de juliol, per la qual es dona publicitat a la concessió pel Servei d'Ocupació de Catalunya de subvencions relatives a accions de formació professional i foment de l'ocupació per a l'exercici 2004 (DOGC núm. 4430, pàg. 22139, de 20.7.2005).

Havent observat diverses errades en el text de l'esmentada Resolució, enviat al DOGC i publicat al núm. 4430, pàg. 22139, de 20.7.2005, se'n detallen les oportunes correccions.

A les pàgines 22149 i 22150, corresponents a la primera part de l'annex 4, Finalitat: desenvolupament d'accions per a persones desocupades inscrites en el Servei Públic d'Ocupació que volen dissenyar el seu itinerari professional a curt, mitjà i llarg termini, que es concreten en la realització d'un consell d'orientació professional; Aplicació pressupostària: 18.04.470.1808; i Quantitat total: 1.418.987 euros, s'ha de substituir la relació nominal de perceptors i les quantitats individuals concedides per la relació següent:

A: Accions; S: Subvenció.

NIF	Nom Centre	A	S	NIF	Nom Centre	A	S
46125470M	Alejandro Janssen Cases	48	8.592	B25212713	CPA Psique, SL, Unipersonal	289	51.731
G59358408	Àmbit Laboral, SCP	226	40.454	B43539089	EMS, Serveis en Psicopedagogia, SL	76	13.604
G59797431	Apsi Psicologia Aplicada, SCP	198	35.442	B60566692	Fasap Psicòlegs, SL	773	138.367
G59927368	Aptitud, SCP	263	47.077	40297444H	Francisca Pagès Puig	171	30.609
G58949926	Ares, SCP	257	46.003	G60703386	Fundació Privada Centre Mèdic Psico-pedagògic d'Osona	40	7.160
B60534559	Balquena Formació i Desenvolupament, SL	194	34.726	B60087699	Gabinet d'Estudis Comportamentals		
38794733N	Carme Sala Baró	191	34.809		Còrsega, SL	193	34.547
B58961293	Centre d'Orientació Professional i Personal	120	21.480	B59540757	Gabinet de Psiquiatria i Psicologia Balmes, SL	270	49.260
B61059358	Centro de Orientación y Psicología Aplicada	150	26.850	G61762134	Gabinet Gemma Escrivà Oliván, SCP	226	40.454
B60704566	Ceop Orientació, SL	226	40.454	B62084082	Gabinet Triadae, SL	132	23.628
B17148891	Cim Consultors, SL	131	23.449	F61216008	Helm Serveis d'Orientació, SCCL	200	35.800
G60515111	Copap, Centre d'Orientació Professional i d'Assessorament Pedagògic, SCP	180	32.220	40311370Y	Imma Riu i Hernandez	75	13.425