

II CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS ESPECIALES DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS FÍSICOS Y/ O SENSORIALES DE CATALUÑA.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. - ÁMBITO FUNCIONAL.

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

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

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

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

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

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

2.2. DISCAPACITADO FÍSICO Y/O SENSORIAL. Se entiende por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral, o social se hallan disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

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

ARTÍCULO 2. - ÁMBITO TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 3. - ÁMBITO PERSONAL.

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

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

ARTÍCULO 4. - VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

1. - El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, pactándose una duración hasta el 31 de diciembre de 2004, aplicando sus efectos económicos desde el 1 de enero de 2002.
2. - A partir de la terminación de su vigencia se entenderá que queda prorrogado el presente Convenio Colectivo de año en año si no media denuncia expresa y por escrito de cualquiera de ambas partes, con antelación mínima de dos meses.

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

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

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

ARTÍCULO 5. - UNIDAD E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 6. - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. - El Convenio Colectivo compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal tanto a través de otros Convenios y normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por las empresas.
2. - Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio Colectivo los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio Colectivo.

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

ARTÍCULO 7. - GARANTÍA PERSONAL.

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

ARTÍCULO 8. - COMISIÓN PARITARIA.

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

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

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

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

3. - Serán funciones de la Comisión las siguientes:
 - a) Interpretación en la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Solución a las controversias derivadas en la aplicación e interpretación de este Convenio.

- d) Impulso de políticas activas en la generación y mantenimiento de puestos de trabajo a través de la reivindicación o propuestas de reformas legislativas a las Administraciones competentes.
- e) Cualesquiera otras que las partes puedan someter a su consideración en el marco de su propia competencia.
4. - La Comisión se reunirá, en sesión ordinaria, al menos una vez al año, pudiendo no obstante celebrar cuantas reuniones fueran precisas en orden a los asuntos que se le encomiende, bien a instancias de las partes o de su Presidente.
5. -La Comisión tendrá su sede en el domicilio social de la Federació de Centres Especials de Treball de Catalunya, sito en la c/ Pere Vergés, 1 Planta 11 despacho 14, Hotel d'Entitats "La Pau", de la ciudad de Barcelona, sin perjuicio de poder trasladarlo, provisionalmente o definitivamente, a cualquier otra sede, previo acuerdo adoptado por mayoría de sus miembros.

CAPÍTULO II.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 9. - GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

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

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

Esta nueva clasificación profesional pretende asumir una estructura profesional que directamente corresponda con las necesidades de las empresas del sector y usuarios, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo, y en el desarrollo de sus actividades, sin faltar a la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que haya ningún tipo de discriminación por razones de edad o sexo, o de cualquier otro tipo.

FACTORES PARA LA CALIFICACIÓN Y ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL.

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

- a) **CAPACIDAD RESIDUAL.-** Se valorará adecuadamente bien sea por los servicios médicos oficiales o por los propios con que pueda contar cada Centro Especial de Trabajo, la disminución de la capacidad de trabajo la cual se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional, a cuyo objeto deberá ponderarse el grado de dificultad, realización y resultado de la actividad a desempeñar; la naturaleza de la discapacidad; las limitaciones físicas y/o sensoriales; los medios y herramientas que puedan ponerse a disposición del trabajador; las posibles barreras físicas o arquitectónicas del lugar donde deba llevar a cabo su actividad laboral; y cualesquiera otras que contribuyan a conseguir la mejor adaptación del trabajador minusválido a su entorno laboral.
- b) **CONOCIMIENTOS.-**Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la finalidad, el grado de conocimientos y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de los citados conocimientos o experiencias.
- c) **INICIATIVA.-**Factor donde por su valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a las normas y directrices para la ejecución de los trabajos o funciones.
- d) **AUTONOMÍA.-** Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en la realización de los trabajos y funciones que se desempeñen.
- e) **RESPONSABILIDAD.-** Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, los servicios o la maquinaria.
- f) **MANDO.-**Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y trabajos, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mandato
- g) **COMPLEJIDAD.-** Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores anteriormente enumerados en el puesto o trabajo encomendado.

SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN

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

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

GRUPOS FUNCIONALES.

TÉCNICOS/AS.

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

TRABAJADORES/AS.

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

OPERARIOS/AS.

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

NIVELES PROFESIONALES

NIVEL PROFESIONAL 1.

Criterios generales.-

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

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

Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etc.

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

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

Operaciones de limpieza.

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

Tareas auxiliares de cocina y comedor.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

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

Trabajos de jardinería.

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

Camareros / as.

Ayudantes de cocina.

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

Atender instalaciones de lavado de automóviles.

Cajeros / as.

Labores de vigilancia.

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

Auxiliar en trabajos administrativos.

Aplicación de pintura en piezas metálicas y de madera.

Inyección de plástico.

Montaje de sillas de ruedas y aparatos ortopédicos.

Confección de ropa y tejidos.

Lavandería industrial.

Cobradores de Parkings, cines, etc.

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

NIVEL PROFESIONAL 2.

Criterios generales.-

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

Formación.-

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

Ejemplos

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

Supervisión del mantenimiento de maquinaria

Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamientos de textos básicos.

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

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

Tareas elementales de laboratorio.

Vendedores sin especialización.

Atención de centralitas telefónicas

Trabajo de reprografía.

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

- Mecánico.
- Electricista.

NIVEL PROFESIONAL 3.

Criterios generales.-

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

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

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

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

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

Taquimecanografía.

Tratamientos de texto con nociones de idioma extranjero.

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

Tareas de grabación en sistemas informáticos.

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

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

Vendedores avanzados.

Tareas de transporte y empaquetamiento, realizados con elementos mecánicos.

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

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

Tratamiento de textos con conocimiento de idiomas extranjeros.

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

Cálculo de salarios y valoración del costo del personal.

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

NIVEL PROFESIONAL 4.

Criterios generales.-

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

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

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

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

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

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

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

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

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

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

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

Vendedores especializados.

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

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

NIVEL PROFESIONAL 5.

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

Criterios generales.-

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

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:
Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

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

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

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

Programadores de informática.

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

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

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

Tareas de delineación con especialización concreta.

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos

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

NIVEL PROFESIONAL 6.**Criterios generales.-**

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

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

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

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

Analistas de aplicaciones de informática.

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

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.
-Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.
- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de sus tareas a realizar y su coordinación.
- Administración y preparación de los medicamentos.

- Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.
- Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.
- Realización de las curas necesarias a las embarazadas, parteras, ya sean curas, limpiados, etc.
- Aplicaciones de tratamiento con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) los enfermos e internos.

NIVEL PROFESIONAL 7.

Criterios generales.-

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

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

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

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

Formación.-

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

Ejemplos.-

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

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

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

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

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

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

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

Análisis de sistemas de informática, etc.

Delegados / as en la red de ventas.

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

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

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

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

Realización de sesiones clínicas.

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

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

Control y suspensión de estupefacientes.

Analizar las condiciones ergo dinámicas de la empresa con el fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.

NIVEL PROFESIONAL 8.

Criterios generales.-

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

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

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

IMPLANTACIÓN Y ADECUACIÓN DEL NUEVO SISTEMA CLASIFICADOR

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

CAPITULO III.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10. - ELEMENTOS Y FINALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de rendimientos.
- Normalización de tareas.
- Fijación de la plantilla de personal.

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

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

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

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

ARTÍCULO 11. -SISTEMAS Y MÉTODOS DE TRABAJO.

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

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

Lo hará a partir de los siguientes elementos:

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

b) El análisis de rendimientos:

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

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

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

d) Adaptación del puesto de trabajo comprende:

- La adscripción del puesto de trabajo por parte de la empresa.
- La provisión por parte de la empresa de la formación adecuada, la adecuación del puesto de trabajo, la calidad del material utilizado, la eficacia de las herramientas y cambios en los factores del medio ambiente.
- Por otra parte, la empresa tendrá en cuenta las características de la persona trabajadora en cuanto a experiencia necesaria, interés suficiente, capacidad física o sensorial para realizar la tarea y la capacidad intelectual adecuada para ocupar el puesto de trabajo.

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

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

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

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

ARTÍCULO 12. - MOVILIDAD FUNCIONAL, GEOGRÁFICA Y DIETAS

12.1. – La movilidad funcional en el seno de los centros especiales de trabajo se constituye como un derecho consustancial a su potestad organizativa en el marco de un mejor aprovechamiento de los recursos

humanos, teniendo como objetivo la mejor adaptación, en cada momento y circunstancias del trabajador al puesto de trabajo asignado.

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

12.2. - En materia de traslados que no supongan cambios de residencia, podrán tener lugar por alguna de las siguientes causas:

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

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

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

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

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

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

- Siete euros con ochenta y un céntimos (7,81€) en el año 2002, ocho euros con ocho céntimos en el año 2003 (8,08 €) al día en el supuesto de tener que efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio habitual.
- Cuarenta y un euros con veinticinco céntimos (41,25 €) por día en el año 2002, cuarenta y dos euros con sesenta y nueve céntimos (42,69 €) por día en el año 2003 en el supuesto de tener que efectuar las dos comidas del día y pernoctar fuera de su domicilio.

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

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

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

ARTÍCULO 13. - JORNADA DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 14. - JORNADA NOCTURNA.

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

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

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

ARTÍCULO 15. - DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS.

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

No se podrá trabajar más de 8 días seguidos.

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

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

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

ARTÍCULO 16. - LICENCIAS Y PERMISOS.

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

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo/a o por accidente o enfermedad graves u hospitalización de la pareja y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 350 Km., el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días en caso del fallecimiento de la pareja, padres, padres políticos, hijos o hermanos en caso de tener que desplazarse el permiso será de dos días más, cuando el desplazamiento al efecto sea superior a 350 Km.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

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

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley o en el presente Convenio Colectivo.
- g) Para asistir a cursos de formación profesional en los términos pactados en el Art. 21 del presente Convenio Colectivo así como por la asistencia a exámenes de enseñanza reglada u oficiales, siempre que estos tengan relación directa con la actividad de la empresa y se correspondan con su formación profesional o relacionados con su puesto de trabajo.
- h) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano, o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 17. - ASISTENCIA MÉDICA.

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

ARTÍCULO 18. - VACACIONES.

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

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

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

- a) El empresario podrá excepcionalmente excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
- b) Se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea por turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

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

CAPÍTULO IV.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 19. - PERÍODO DE PRUEBA.

1. - Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño, cualquiera que fuera su nivel profesional, de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, se establece en el contrato un período de adaptación

al trabajo que, a su vez tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

2.- Con carácter general, todo el personal de nuevo ingreso y siempre que no haya estado ya vinculado con la empresa con un contrato de duración no menor de seis meses, supuesto en el cual de establecerse será nulo, quedará sometido al periodo de prueba indicado en el párrafo anterior, o de haber estado vinculado a la empresa con un contrato anterior por tiempo inferior a seis meses, por el resto del tiempo que le falte para completar tal periodo.

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

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

ARTÍCULO 20. - SUCESIÓN DE EMPRESAS EN LA REALIZACIÓN DE SERVICIOS. NORMAS REGULADORAS DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PARA PERSONAL SUJETO AL AMBITO DE ESTE CONVENIO EN LOS CASOS DE SUSTITUCIÓN DE UNA EMPRESA POR OTRA.

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 21. – FORMACIÓN.

21.1 Formación

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

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

21.2 Formación en salud laboral

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

ARTÍCULO 22. - SALUD Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Seguridad e higiene

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

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

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

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

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

22.4. - Delegados de Prevención.

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

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

- a. El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b. El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c. El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d. El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e. El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f. El destinado a su formación.

ARTÍCULO 23. - MUJER EMBARAZADA.

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

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

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

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

ARTÍCULO 24. - RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual.

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

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

ARTÍCULO 25. - PRENDAS DE TRABAJO (Vestuario)

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

ARTÍCULO 26. - MANTENIMIENTO DE ÚTILES DE TRABAJO.

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

ARTÍCULO 27. - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

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

2.- Forma y formalidades del contrato de trabajo.

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

3.- Modalidades del contrato de trabajo.

A) CONTRATO INDEFINIDO.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa.

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

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

B) CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

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

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

3. Los trabajadores / as contratados / as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los que lo estén a jornada completa, disfrutándolos en toda su integridad con excepción del salario que será directamente proporcional a la jornada contratada.
4. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador/a y no se podrá imponer de forma unilateral.
Las personas trabajadoras interesadas en convertir su contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial o viceversa, presentarán una solicitud por escrito a la empresa, motivando las causas que originen tal petición, siendo optativo por parte de la empresa la aceptación o denegación de tal petición, debiendo contestar por escrito dicha decisión. Cuando la empresa haya de reducir horas de trabajo por necesidades de organización o tenga un lugar vacante, atenderá las solicitudes por orden cronológico de la más antigua a la más reciente. Los criterios de asignación serán los siguientes:
 - Disminución de horas: en primer lugar, por necesidades familiares, en segundo lugar por necesidades formativas y por último el resto de situaciones.
 - Incremento de horas: en primer lugar, las solicitudes de trabajadores que hayan reducido anteriormente su jornada de trabajo, y después, el resto de situaciones.

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

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

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

C) CONTRATO TEMPORAL.

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

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

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

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

D) CONTRATOS EVENTUALES

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

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

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

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

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

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

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

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

- La contratación de una obra o servicio determinado en el que se prevea una resolución unilateral por finalización de la obra, del servicio o por excepcionalidad de éstos.
- La contratación de una obra o servicio determinado que se aparte de la actividad económica principal del centro especial de trabajo o del objeto principal del contrato mercantil de arrendamiento de obra y/o servicio pactado.
- La realización del contrato de obra y/o servicio determinados con una duración inferior a cuatro meses, siempre que se prevea una resolución unilateral por cualquier causa.

Contratos Formativos:

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

ARTÍCULO 28. - EXTINCIÓN CONTRACTUAL

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

- Técnicos/as titulados/as: Un mes
- El resto de trabajadores/as: Quince días

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

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

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

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 29. - ESTRUCTURA SALARIAL.

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

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

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

- salario base
- complementos salariales:
 - Plus de puesto de trabajo
 - Plus de productividad
 - Plus de nocturnidad
- Mejoras voluntarias
- Gratificaciones extraordinarias
- Complemento de integración
- Plus de actividad

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

ARTÍCULO 30. - CONCEPTOS SALARIALES

30.1. – Salario base.

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

30.2.- Complementos salariales.

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

30.2.1. Plus puesto de trabajo

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

30.2.2. Plus productividad

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

30.2.3.Plus de nocturnidad.

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

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

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

30.3.- Mejoras voluntarias.

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

30.4.- Gratificaciones extraordinarias

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

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

30.5.- Complemento de integración

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

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

30.6.- Plus de actividad.

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

ARTÍCULO 31. - REVISIÓN SALARIAL.

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

CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 32. - RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

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

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

ARTÍCULO 33. - FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

ARTÍCULO 34. - FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. - Más de tres faltas, y menos de 10, no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. - Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de tres, en un período de treinta días.
3. - Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o los compañeros / as de trabajo.
- 4.-Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para los compañeros / as de trabajo o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. -El trato con las personas del centro de trabajo que implique falta de respeto y consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy grave.

6. - La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

7. - Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

8. - Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. - La imprudencia en el acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. - Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, material, o cualquier otro instrumento de la empresa para usos propios.

11. - La embriaguez o toxicomanía fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. - La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

ARTÍCULO 35 .-FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. - Entre diez y más de 20 faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de un año.

2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.

3. - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

4. - Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. - Las actuaciones con las personas que trabajan en la empresa que supongan una falta de respeto o de consideración a su dignidad, integridad física y/o moral: agresiones corporales, acoso sexual, acoso moral o maltrato psicológico.

6. - La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo, así como el incumplimiento de las medidas de seguridad, protección e higiene establecidas por la empresa.

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

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

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

10. - Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 36. - RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

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

ARTÍCULO 37. - SANCIONES MÁXIMAS.

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

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

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

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

ARTÍCULO 38. - PRESCRIPCIONES.

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

ARTÍCULO 39 - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

FALTAS LEVES: Tres meses

FALTAS GRAVES: Seis meses

FALTAS MUY GRAVES: Un año

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 40.

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

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

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

El servicio de ajuste personal y social de las empresas colaborará con los equipos multiprofesionales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

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

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

A tales fines, se acuerda:

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

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

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

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

ANEXOS

TABLAS SALARIALES.

1. - Las tablas salariales reseñadas en el presente anexo tienen carácter de retribución mínima en el sector. Se refieren al salario base y plus de actividad, y se harán efectivas en doce mensualidades.

2. -

a). - La tabla salarial para el año 2002 será la siguiente:

<u>PACTO</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS DE ACTIVIDAD</u>
NIVEL 1	489,13. -€/MES	4,42. -€/DIA
NIVEL 2	492,52. - "	5,09. - "
NIVEL 3	495,92. - "	5,77. - "
NIVEL 4	499,32. - "	6,45. - "
NIVEL 5	502,71. - "	7,13. - "
NIVEL 6	506,11. - "	7,81. - "
NIVEL 7	509,50. - "	8,49. - "
NIVEL 8	512,91. - "	14,28. - "

b). - La tabla salarial para el año 2003 será la siguiente:

<u>PACTO</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS DE ACTIVIDAD</u>
NIVEL 1	506,25. -€/MES	4,60. -€/DIA
NIVEL 2	509,76. - "	5,29. - "
NIVEL 3	513,28. - "	6,00. - "
NIVEL 4	516,80. - "	6,71. - "
NIVEL 5	520,31. - "	7,41. - "
NIVEL 6	523,83. - "	8,12. - "
NIVEL 7	527,34. - "	8,83. - "
NIVEL 8	530,87. - "	14,84. - "

c). - La tabla salarial para el año 2004 será la siguiente:

<u>PACTO</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS DE ACTIVIDAD</u>
NIVEL 1	523.46. -€/MES	4.76. -€/DIA
NIVEL 2	527.09. - "	5.47. - "
NIVEL 3	530.73. - "	6,20. - "
NIVEL 4	534.37. - "	6.94. - "
NIVEL 5	538.00. - "	7.66. - "
NIVEL 6	541.64. - "	8.40. - "
NIVEL 7	545.27. - "	9.13. - "
NIVEL 8	548.92. - "	15.34. - "

El Plus de Actividad se abonará por día efectivamente trabajado en las condiciones establecidas en el artículo 30.6. En todo caso, el importe se refiere a una jornada laboral de ocho horas diarias. Para el supuesto que se trabajen menos horas, se abonará la parte proporcional correspondiente.