

PROPOSTES DE CCOO DE PLATAFORMA PER AL VIÈ CONVENI DE TALLERS PER A DISMINUÏTS PSÍQUICS DE CATALUNYA

Art. 1.- Àmbit funcional:

No canviar res, tret de l'especificació de la terminologia relacionada amb els "serveis de centres ocupacionals" que inclouen : *serveis de teràpia ocupacional (STO) i serveis ocupacionals d'inserció (SOI).*

Art. 4.- Vigència i durada:

Durada des de l'1 de gener de 2003 fins

El segon paràgraf quedaria:

"Els articles normatius d'aquest conveni restaran vigents des de la denúncia del present fins a la signatura del proper, no obstant això, haurà una revisió anyal de les taules salarials on es fixaran les retribucions de cada any, *establint-se una clàusula de revisió salarial per la qual, en cas que l'increment aplicat fos inferior a l'IPC reconegut per la Generalitat de Catalunya, es procedirà a regularitzar les diferències corresponents en els salaris dels treballadors/es, amb efecte retroactiu des de l'1 de gener de cada any*" .

Art.6.- Comissió Paritària:

El final de l'article quedaria:

" Tanmateix, en cas de no arribar a acord *en el si* de la Comissió Paritària, les parts es comprometen a acceptar la mediació, *conciliació* i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya".

Art. 10.- Seguretat e higiene (proposta de com quedaria aquest article):

10.1 Les empreses, centres i personal afectats pel present Conveni es regiran sobre aquesta matèria, i a tots els efectes, per l'establert a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i al Real Decret 39/1997, de 17 de gener pel qual s'aprova el Reglament de Serveis de Prevenció així com per totes les disposicions legals d'aplicació, a més de les guies tècniques de prevenció de l'Institut Nacional de seguretat i Higiene en el Treball.

10.2 L'empresa, centre o entitat garantirà als treballadors i treballadores la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzin amb ells protocols bàsics establerts per les Mútues i aquelles proves específiques que el departament del Servei de Prevenció i la Comissió Sectorial de Seguretat i Salut Laboral estableixi per a cadascuna de las categories professionals.

Les propostes preventives derivades d'aquestes avaluacions seran àmpliament difoses i d'obligat compliment per les parts.

Aquesta vigilància, de periodicitat anual, només podrà portar-se a terme quan el treballador doni el seu consentiment.

10.3 Canvi de lloc de treball per a embarassades.

L'avaluació dels riscos a que es refereix l'art. 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals deuria incloure la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic.

Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les esmentades treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així el certifiquin els serveis mèdics de l'ICS o de la Mútua, amb l'informe del metge del Servei Català de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta deuria ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari/a deuria determinar, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors/es, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte.

En el supòsit de no ser possible el canvi de lloc de treball dins de la mateixa categoria professional, l'empresa, assegurarà els beneficis i drets econòmics o d'un altre tipus inherents al seu lloc de treball anterior i la incorporació al seu lloc habitual quan la treballadora es reincorpori.

10.4 Plans d'autoprotecció.

Tots els centres de treball han de comptar amb un Pla d'Emergència actualitzat que inclogui el Pla d'Evacuació, d'acord amb el RD 485/1997 de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes en matèria de senyalització de seguretat i salut en el treball així com la real i efectiva avaluació de riscos relacionats amb la higiene, ergonomia i psicociologia.

El pla d'autoprotecció s'inspirarà, a més del RD sobre d'assenyalament anteriorment esmentat, a la Llei de 21 de gener de 1985 (BOE-25 de gener) sobre protecció civil. Aquest Pla d'Emergència i Evacuació serà consultat amb els treballadors i treballadores permetent la seva participació. Així mateix, i segons l'establert per les disposicions legals enumerades es realitzarà anualment i serà revisat i modificat tant en funció de la seva eficàcia com quan es canviïn o alterin algunes de les zones o llocs de treball.

L'empresari haurà d'informar els treballadors i treballadores, amb caràcter previ, la contractació dels Serveis de Prevenció.

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

També, l'empresa informarà els representants dels treballadors i treballadores i aquests/es de les conseqüències sobre la salut que es derivin de la feina realitzada mitjançant l'Avaluació de Riscos

que puguin influir negativament en el desenvolupament de l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

10.5 Delegats/des de Prevenció.

D'acord amb el que disposa l'apartat 4 de l'article 35 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, 'estableix que els delegats i delegades de prevenció podran ser designats d'entre tots els treballadors i treballadores de l'empresa. La facultat de designació correspon als representants del personal o als treballadors/es mateixos. Quan a les funcions i garanties dels Delegats/des de Prevenció, s'estarà a l'establert a l'article 37 de l'esmentada llei.

El crèdit horari dels Delegats/des de Prevenció serà el que correspongui com a representants de les persones treballadores en aquesta matèria específica, de conformitat amb el previst a l'article 68 de l'ET, i, a més, el necessari per al desenvolupament de les següents fites:

- a) El corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut.*
- b) El corresponent a reunions convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos.*
- c) El destinat per acompanyar els tècnics en les avaluacions de caire preventiu.*
- d) El destinat per acompanyar la Inspecció de Treball i Seguretat Social en las visites al centre de treball.*
- e) El derivat de la visita al centro de treball per conèixer les circumstàncies que han provocat un dany en la salut dels treballadors/es.*
- f) El destinat a la seva formació.*

10.6 Haurien de ser considerades malalties professionals per la Seguretat Social o Institut Català de la salut les següents:

- ✚ Malalties infecto-contagioses.*
- ✚ Malalties osteo-articulars.*
- ✚ Afectació psicològica derivada de l'activitat professional.*
- ✚ Quadres derivats de traumatismes adquirits que afectin a la integritat del cos.*
- ✚ Quadres derivats de l'exposició a matèries tòxiques.*

10.7 L'assetjament moral com a risc de la Salut Laboral. S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes, que menystenint la dignitat personal, exerceixen una pressió psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat sobre una persona o persones en el lloc de treball.

Tanmateix, en el cas de produir-se i evidenciar-se l'esmentat assetjament correspondrà a l'autoritat competent determinar la sanció corresponent.

10.8 Comitè mixt de Seguretat i Salut en el treball i medi ambient.

Les parts signants acorden constituir un comitè mixt de treball que regirà la seva actuació segons les següents normes:

- 1ª. La seva composició serà paritària.*

- 2ª. Estarà assistit per els assessors/es designats/des per cadascuna de les parts.
- 3ª. Podrà emprar la informació necessària per atendre els seus propis objectius mitjançant les seves organitzacions i empreses.
- 4ª. Mantindrà reunions periòdiques aixecant actes del contingut de cadascuna.
- 5ª. Podrà emetre informes o requeriments de les parts en relació als problemes i qüestions que plantegi el correcte i adequat tractament de la seguretat i higiene en el treball, així com la repercussió de productes tòxics en el si del centre de treball i dels agents externs que afectin a la salut de les persones treballadores que presten els seus serveis exposats als agents del medi ambient.
- 6ª. Fomentarà plans agrupats de formació adreçats a les persones treballadores per tal de instaurar la cultura de la prevenció i salut laboral.

Aquest Comitè tindrà com a objectius prioritaris vetllar i orientar per tal d'aconseguir a l'àmbit de les empreses les adequades condicions de treball i medi ambient que permetran el correcte compliment d'aquest article, fent especial atenció a:

- *Matèries primes perilloses i la seva substitució per altres matèries primes semblants però no perilloses.*
- *Seguiment de les malalties que presenten una prevalència significativa al sector.*
- *Canvis tecnològics que propiciïn l'eliminació de la penositat i perillositat dels llocs de treball.*
- *L'elaboració de plans de formació específica en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, posant en marxa i desenvolupant els plans, podent requerir per a aquest fi els serveis dels Gabinetes Tècnics territorials de Seguretat i Higiene en el Treball i de les organitzacions signants d'aquest conveni.*

Art. 11.- Reglament de Règim intern:

Hauria de quedar de la manera següent:

Cada centre ha de disposar del reglament de règim interior que s'estarà a l'establert pel Decret 284/1996, de 23 de juliol, a l'apartat tercer del seu article 18 on s'estableixin els continguts mínims de l'esmentat reglament.

Aquest reglament serà públic de manera que compleixi la finalitat expressada a l'article cinquè de l'esmentat decret.

D'altra banda, cada centre podrà disposar d'un reglament de règim intern que particularitzi i signifiqui al màxim la qualitat de la relació laboral. En aquest cas, en ser matèria relacionada amb les condicions de treball, serà consensuat amb la representació legal dels treballadors/es o consultat amb aquests/es quan no existeixi l'esmentada representació.

També podrà incloure les singularitats de funcionament derivades de la tipologia dels seus usuaris/es (STO, SOI) o treballadors/es amb discapacitat (CET), com ara, protocols d'actuació en cas de situacions crítiques.

Art.12.- Classificació professional:

I.- Centres Ocupacionals i integració laboral,

Grup 1.- Personal Tècnic

- *Director/a*
- *Tècnic/a de grau superior*



- Tècnic/a de grau mig
- Gerent

Grup 2.- Personal d'atenció directa

- Monitor/a ocupacional
- Auxiliar

Grup 3.- Personal d'administració

- Cap d'administració
- Oficial/a administratiu/va de 1^a
- Oficial/a administratiu/va de 2^a
- Auxiliar administratiu/va

Grup 4.- Personal de serveis generals

- Cap de serveis generals
- Oficial/a de serveis generals
- Auxiliar de serveis generals

II.- Centres Especials de Treball

Grup 1.- Personal de direcció i gestió

- Director
- Cap de personal
- Cap de producció
- Cap d'administració
- Cap de taller

Grup 2.- Personal tècnic

- Tècnic de grau superior
- Assistent/a social
- Tècnic de grau mitjà

Grup 3.- Personal de producció

- Cap de Secció
- Encarregat/da
- Mestre de taller
- Oficial de 1^a
- Xofer de 1^a
- Oficial de 2^a
- Xofer de 2^a
- Especialista de 1^a
- Especialista de 2^a
- Especialista de 3^a
- Peó/na

Grup 4.- Personal d'administració

- Oficial administratiu de 1^a
- Oficial administratiu de 2^a
- Auxiliar administratiu

Grup 5.- Personal de serveis generals

- Cuiner/a
- Oficial de serveis generals
- Responsable de menjador

Afegir un nou paràgraf:

Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els principis d'igualtat de condicions en feines de igual valor, cal desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, formació i promoció, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència les persones del gènere i/o amb la condició de discapacitat estiguin menys representades en el grup o categoria professional del qual es tracti.

Per a l'ascens dels treballadors, tret dels llocs de treball que impliquin comandament o càrrecs de confiança, les empreses establiran un sistema de selecció de caire objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació acadèmica, realització de cursos formatius, coneixement del lloc de treball, historial professional o nivell d'experiència adquirida i haver exercit la funció, ni que fos transitòriament, de categoria superior.

El sistema de valoració para portar a terme la promoció, incluit el supòsit de cobriment de vacants, serà elaborat per la direcció i preceptivament dictaminat per la representació legal dels treballadors/es.

Per portar a efecte tot l'anterior i garantir la funció integradora dels CET, en el cas del personal amb certificat de discapacitat, es requerirà a més que la direcció tingui en compte un informe del SSIL (Decret.....) que inclourà les dades proporcionades pel mestre/a de taller i/o oficial 1^a que té al seu càrrec la persona avaluada.

L'avaluació haurà de ser raonada tant en sentit de promoció de la persona treballadora com en sentit contrari, atenent a les circumstàncies de mèrits i formació abans esmentats.

La finalització del període de contracte d'aprenentatge que marca la llei, donarà dret a la persona treballadora amb discapacitat a entrar en el procés de promoció si reuneix els requisits necessaris.

En el cas que es produís un desacord per estimar la representació legal dels treballadors/es que el sistema està mancat d'objectivitat, en reunió conjunta amb la representació de l'empresa, es tractarà de negociar una solució acordada, si malgrat això fos impossible arribar a un acord, quedarà oberta la possibilitat de reclamar la conciliació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya d'antuvi a la via de reclamació de les persones treballadores davant de la Inspecció de Treball.



Art. 13.- Contractació:

13.1.- Modalitats de contracte

A) CONTRACTE INDEFINIT.

El personal afectat per aquest Conveni s'entendrà contractat per temps indefinit i a jornada completa, sense més excepcions que les indicades als articles següents. En el supòsit de modificació del règim legal de la contractació temporal durant la vigència del present Conveni, les parts es reuniran immediatament per tal d'adequar o adaptar les figures establertes per la Llei.

El personal contractat sense pactar cap modalitat especial en relació a la duració del seu contracte es considera fix.

Els representants dels treballadors instaran a la titularitat del centre amb l'objecte de pactar la conversió dels contractes temporals en contractes indefinits.

B) CONTRACTE A TEMPS PARCIAL.

1. *És aquell contracte formalitzat per una jornada inferior entre un 30% i un 80% a la pactada en aquest Conveni. Igualment, és el formalitzat amb el treballador que accedeix a la jubilació parcial en els termes que després s'estipulen.*

2. *Només és admissible en la modalitat contractual indefinida, incloent el concertat per realitzar treballs fixos i periòdics en el volum normal d'activitat en l'empresa.*

3. *En els contractes a temps parcial s'especificarà el nombre d'hores al dia, setmana, mes o any contractades, així com la seva distribució i el caràcter continuat o partit de la jornada diària.*

Qualsevol pacte vigent al moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni que millori el règim que s'hi estableix, es mantindrà en les seves condicions.

4. *Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets que els que ho estiguin a jornada completa, gaudint-los en la seva integritat llevat del salari que serà directament proporcional a la jornada contractada.*

5. *La conversió d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari pel treballador i no es podrà imposar de forma unilateral.*

Els treballadors interessats en convertir el seu contracte de treball a temps complet en un a temps parcial o viceversa, presentaran una sol·licitud per escrit a l'empresa. Quan l'empresa hagi de reduir hores de treball per necessitats d'organització o tingui un lloc vacant, atindrà les sol·licituds per ordre cronològic de més antiga a més recent. Els criteris d'assignació seran els següents:

- *Disminució d'hores: en primer lloc, per necessitats familiars, en segon lloc per necessitats formatives i per últim la resta de situacions.*
- *Augment d'hores: en primer lloc, les sol·licituds de treballadors que hagin reduït anteriorment la seva jornada de treball, i després, la resta de situacions.*

La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada al treballador per escrit i motivadament.

6. *Els treballadors poden concertar amb la seva empresa una reducció de la seva jornada i de la seva retribució salarial entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, quan acrediti les condicions generals per causar dret a la jubilació de la Seguretat Social llevat de l'edat, la qual haurà de ser inferior, com a màxim, en cinc anys a l'exigida i sempre que es formalitzi un contracte de relleu. En produir-se la jubilació total, s'extingirà el contracte de treball.*

Per tal d'impulsar la realització d'aquesta modalitat contractual, els treballadors interessats en la jubilació parcial faran arribar a l'empresa la seva sol·licitud per escrit abans de l'acabament del curs escolar, la qual serà obligadament atesa per l'empresa.

C) **CONTRACTE TEMPORAL.**

És aquell formalitzat per temps limitat i per causa suficientment justificada, i constitueix l'excepció a la norma general de contractar de forma indefinida. Un cop satisfeta la seva causa o ultrapassada la data d'acabament i de no restar resolt, passarà automàticament a la condició d'indefinit, restant exempt del compliment del període prova.

Atès el caràcter excepcional que s'atorga en aquesta modalitat contractual, la seva formalització resta limitada no podent superar el 20% del total de la plantilla. Si el percentatge comporta decimals, s'arrodonirà per excés.

Aquesta tipologia contractual ha d'ajustar-se necessàriament a una de les següents modalitats:

1. *Contracte d'interinatge:* *El personal interí és el contractat per substituir al personal fix amb dret a reserva de lloc de treball, i s'ha d'especificar en el contracte el nom del treballador substituït i la causa de la substitució.*

Així mateix, es podrà celebrar per tal de cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva de la plaça. En aquest cas, s'ha d'identificar complidament el lloc de treball objecte del contracte.

2. *Contracte de relleu:* *És el contracte que es fa amb un treballador/a aturat/da o temporal de l'empresa, amb l'objecte de substituir a un treballador/a que accedeix a la jubilació parcial en els termes suara esmentats, podent-se celebrar a jornada completa o parcial, coincidint, en aquest cas i com a mínim, amb la jornada que ha deixat vacant qui ha accedit a la dita jubilació parcial fins a computar el 100% entre les dues.*

La durada d'aquest contracte serà igual al període de temps que manqui per accedir a la jubilació total.,

3. *Contracte eventual causal:* *És l'emprat per realitzar treballs esporàdics i ocasionals de durada limitada i per raons transitòries i circumstancials. Pot ser formalitzat per realitzar un servei determinat de durada incerta però limitada en el temps, que tingui substantivitat i autonomia pròpia envers l'activitat normal.*

A la fi d'aquest tipus de contracte es pagarà una indemnització de 15 dies de salari per any treballat amb el límit d'una anualitat.

4. *Contractes Formatius:*

4.1 *Contracte en pràctiques:* *Qui estigui en possessió d'un títol universitari o de formació professional reglada de grau mig o superior, així com també de formació professional ocupacional, o graduat en educació secundària o el títol de batxiller pels llocs de treball del caràcter administratiu, podrà concertar aquest tipus de contracte en el termini de quatre anys, comptadors*

des de la data de la seva obtenció. El mateix títol només pot justificar una única contractació en tot el sector que és objecte de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Qui estigui contractat en la modalitat de pràctiques tindran els mateixos drets, inclosos els econòmics, que els especificats en aquest Conveni per la mateixa categoria, llevat del període de prova que no podrà ser superior al 50% dels períodes assenyalats a l'apartat 13.2 del present article, havent de garantir-se l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell de titulació que empara aquesta modalitat contractual.

La durada mínima serà d'un any, i la durada màxima serà de dos anys.

4.2 Contracte de formació: Queda exclòs de l'àmbit d'aquest Conveni, atès allò disposat a l'article 41 de la LISMI.

13.2.- Períodes de prova

Tot el personal de nou ingrés i sempre que no hagi estat ja vinculat amb l'empresa, supòsit en el qual d'establir-se serà nul, quedarà sotmès al període de prova, que per la seva categoria professional s'estableix a continuació:

- a) Grups 1 i 2: 2 mesos.*
- b) Personal del grup 3 del STO i SOI i grups 3 i,4 dels CET: un mes.*
- c) Personal del grup 4 del STO i SOI i grup 5 dels CET: 15 dies*

Finalitzat el període de prova i en el cas de continuar prestant serveis, es passarà a formar part de la plantilla del centre, computant-se a tots els efectes l'esmentat període. En cas contrari i de ser l'empresari que desisteixi, ho haurà d'avisar amb set dies d'antelació.

13.3.- Vacants

S'entén com a vacant la situació produïda en un centre per baixa d'un treballador com a conseqüència de l'extinció de la relació laboral, o la creació d'un nou lloc de treball.

Les vacants que es produeixin es cobriran pels treballadors de la categoria immediata inferior, i sempre que reuneixin la capacitat i l'aptitud adequades al lloc de treball a cobrir.

En el cas de nova contractació o producció de vacant, i sempre que el personal fix de plantilla no pogués accedir a aquestes places, tindrà preferència el personal amb contracte temporal o a temps parcial i aquells contractats com a interins.

No obstant l'anterior es farà servir el procediment establert a l'article 12 del present conveni per a la promoció de les persones treballadores.

Art. 15.- Plus

15.4. Plus de productivitat:

Amb la finalitat d'incentivar l'increment de la productivitat en els Centres Especials de Treball, sempre que no suposi un risc per a la salut i la integritat física o moral dels treballadors/es, es percebrà un complement en funció de més quantitat o millor qualitat de treball, de comú acord entre empresa y treballadors/es, estigui vinculat o no a un sistema de retribució per rendiment.

*A fi i efecte de determinar els barems que justifiquin la percepció d'aquest complement, s'estableix una **comissió paritària de productivitat** en el si de la empresa en la qual participaran representants dels treballadors/es i de l'empresa, amb la intervenció dels assessors de cadascuna de les parts si així el consideressin adient.*

L' import serà el que es determini segons el barem acordat per a cada activitat en el si de l'esmentada comissió.

Quan no hi hagi representació legal a l'empresa o en cas de no haver acord en l'esmentada comissió, les parts es sotmetran a la conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

15.5. Compensació de diumenges i festius:

Els festius i diumenges treballats es compensaran amb dos dies laborables de descans o bé amb un recàrrec del 75% sobre el preu /hora ordinària treballada.

Art. 16.- Jornada:

Per al personal de les categories 01 a 07 la jornada anyal serà de 1696.

Respecte de la mitja hora diària en *jornades continuades de més de 6 hores* per esmorzar canviar per *temps de descans que computarà com a jornada efectiva (que pot servir per dinar, esmorzar)*. *En el supòsit que els treballadors/es amb jornada partida, no disposin de les dues hores mínim per fer un àpat, l'empresa facilitarà un espai amb els mitjans necessaris a tal efecte si el centre té menys de 50 treballadors/es, en el cas de superar aquest nombre, l'empresa oferirà un menú a preus mòdics per a les persones treballadores.*

Art. 17.- Vacances:

En el primer paràgraf després de "30 dies naturals" afegir "*ininterromputs*"

Al final de l'article afegir: "*En cas que les vacances coincideixin total o parcialment amb la baixa de maternitat/paternitat o baixa per accident laboral, aquestes es gaudiran a continuació de l'alta mèdica fins esgotar el total de dies que li corresponguessin, excepte si hi ha acord entre les parts per gaudir-les en dates diferents*".

Art. 19.- Permisos:

- Afegir al final de l'article nous permisos:

" Per acompanyar un fill/a menor o un familiar gran, que estigui a càrrec del treballador/a, fins a primer grau de consanguinitat o afinitat previ avís i justificació posterior".

- Actualitzar els permisos en funció de la inclusió de la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral i afegir el d'hospitalització inclòs a l'ET.

19.2 Permisos no retribuïts:

Tot el personal tindrà dret a 15 dies a l'any de permís no retribuït que haurà de sol·licitar amb 5 dies d'antelació.

Art. 21 Bis.- Incapacitat Temporal:

21.Bis A .- Tot el personal en situació d'IT rebrà, durant el primer mes, un complement a càrrec de l'empresa per tal d'arribar al 100% del seu salari, i un mes addicional per cada trienni, sense perjudici de condicions més beneficioses que gaudeixin aquelles persones contractades abans de la signatura del present conveni.

21.Bis B.- Control de l'absentisme

L'empresa juntament amb la Representació legal dels treballadors faran un seguiment de l'absentisme per tal de donar compliment a l'establert a l'article 10 del present conveni i minvar les incidències en relació als processos d'incapacitat temporal esbrinant el caire laboral o comú d'aquests processos .

Art. 22.- **Desplaçaments i quilometratge:** actualitzar

Art. 28.- **Procediment sancions:**

Afegir al final de l'apartat b) " en el cas dels/es treballadors/es amb disminució, abans de notificar-los la sanció, s'haurà de sol·licitar l'informe del SCAP i de la representació legal dels treballadors, resolent junt amb la representació de l'empresa la consideració de la falta i la seva sanció corresponent".

Art.33.- **Dels delegats de personal i comitès d'empresa**

Afegir un apartat c):

Per tal de facilitar l'activitat sindical a l'empresa i a la comunitat autònoma, les centrals sindicals amb dret a formar part de la mesa negociadora del Conveni col·lectiu podran acumular les hores dels diferents membres dels comitès d'empresa i, si s'escau, dels delegats de personal de les seves organitzacions, en aquells treballadors, delegats o membres del Comitè d'empresa que les centrals designin.

Per fer efectiu el que estableix aquest article, els sindicats comunicaran a la patronal el seu desig d'acumular les hores dels seus delegats.

Els acords que, a efectes de determinar el nombre de permanents sindicals, si es negociessin i s'acordessin amb l'Administració, també serien notificats a l'organització patronal.

Els sindicats tenen l'obligació de comunicar al centre el nom del seu treballador alliberat, amb l'acceptació expressa prèvia d'aquest.

Afegir un apartat d)

Possibilitat d'establir comitès intercentres.

Nou art. Com a 37.- **Vestuari:**

L'empresa proporcionarà a tot el personal, al llarg de l'any, un equip d'hivern i un altre d'estiu, adients a l'activitat prestada per a l'empresa.

Increment salarial per a l'any

2003: Es demana el 4,3% d'augment sobre el salari.

Aplicació al triennis dels peons del mateix percentatge que a resta de categories.

Definició Categories: establir-la diferenciada les dels especialistes de 1^a, 2ona i 3^a