

III CONVENI COL-LECTIU FUNDACIÓ TALLERS DE LA CERDANYA

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. OBJECTE

Ambdues representacions estan conformes que l'objecte fonamental que es persegueix amb la formalització d'aquest Conveni és el de millorar el nivell de vida dels treballadors i incrementar la productivitat.

Article 2. ÀMBIT FUNCIONAL

A partir de la data d'entrada en vigor, el present Conveni Col·lectiu regularà las relacions laborals entre la FUNDACIÓ TALLERS DE LA CERDANYA i el personal inclosos el seu àmbit personal; tant en el servei de teràpia ocupacional, en el servei ocupacional d'inserció i en el centre especial de treball.

Article 3. ÀMBIT TERRITORIAL

Aquest Conveni serà d'aplicació a totes les relacions establertes en l'àmbit funcional de les dependències situades en el Barri de Sant Julià s/n d'Age (Puigcerdà) o en qualsevol altra dependència en les que s'ubiqui la FUNDACIÓ TALLERS DE LA CERDANYA.

Article 4. ÀMBIT PERSONAL

Aquest Conveni Col·lectiu és vinculant per tots els treballadors de l'empresa, fixes i eventuais, inclosos en el seu àmbit d'aplicació que, d'acord amb les lleis vigents, s'estableixen dins de l'àmbit funcional.

S'inclouen de manera expressa en aquest àmbit els treballadors amb discapacitat vinculats en el Centre Especial de Treball en virtut de la relació laboral de caràcter especial regulada en el Reial Decret Llei 1368/1985, de 17 de juliol, o la legislació que el substitueixi.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni:

- a. El personal d'Alta Direcció que es trobi afectat pel que disposa el Reial Decret 1382/1985, d'1

d'agost, pel qual es regula la relació especial dels alts càrrecs,

- b. Els professionals que, per raó del seu exercici professional lliure, concertin treballs, estudis o col·laboracions, i conseqüentment, mantinguin una relació d'arrendament de serveis.
- c. Les persones que prestin col·laboració voluntària en el marc i condicions establertes en la Llei del Voluntariat.

Article 5. EFICÀCIA

Les condicions que es pacten en el present Conveni substitueixen en la seva totalitat a les que fins la firma del mateix regien en l'Empresa com a conseqüència de qualsevol pacte, causa o origen, a no ser que expressament alguna d'aquestes es mantingui.

El regulat en aquest Conveni Col·lectiu constitueix un tot únic i indivisible, pel que no podrà estendre's l'aplicació d'una o varies de les seves normes, amb l'oblit de la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat; i, en conseqüència, quedarà nul i sense cap efecte si no s'aprova íntegrament o s'impugna algun dels seus punts.

Article 6. DURADA DEL CONVENI

El Conveni serà normatiu i vinculant, a partir del primer de gener de 2019 i finalitzarà a tots els efectes, el trenta-u de desembre de 2022.

Els articles normatius d'aquest Conveni es mantindran vigents des de la denúncia del present i fins la firma del següent; no obstant això, hi haurà una revisió anual de les taules salarials

Article 7. RESCISIÓ I REVISIÓ

Qualsevol de les parts podrà denunciar el Conveni col·lectiu dos mesos abans de la data del seu venciment. A partir de la denúncia del Conveni col·lectiu, el terme d'ultra activitat tindrà una vigència de dotze mesos. Per tal que la denúncia tingui efectes haurà de fer-se mitjançant una comunicació escrita a l'altra i s'haurà de registrar en el departament corresponent de la Generalitat de Catalunya. Durant el període de l'ultra activitat, les parts es comprometen a negociar la revisió salarial per aquell any.

CAPÍTOL II. COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ I GARANTIA PERSONAL

Article 8. CONSIDERACIÓ GLOBAL

Les condicions pactades formen un conjunt orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica han de considerar-se globalment.

En el supòsit que l'autoritat laboral, en l'exercici de les seves facultats efectui el control de la legalitat respecte d'alguna de les seves clàusules o articles, o sigui anul·lat total o parcialment per la jurisdicció laboral, ambdues parts hauran de negociar la totalitat o parcialitat anul·lada, i la resta del Conveni quedarà en vigor.

Article 9. COMPENSACIÓ

Les condicions fixades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que regeixin per millora pactada o unilateralment concedida per l'Empresa (mitjançant millora voluntària de salaris, primes o plusos fixes o variables, o mitjançant conceptes equivalents), imperatiu legal, jurisprudencial, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals o regionals, o per qualsevol altre causa.

Article 10. ABSORCIÓ

Donada la naturalesa del present Conveni, les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en qualsevol de les seves clàusules, i en tots o alguns dels conceptes retributius, únicament tindran eficàcia pràctica si considerats en conjunt superen el nivell total del Conveni.

En cas contrari, aquestes disposicions es consideraran absorbibles per les millores fixades en aquest Conveni.

Article 11. Garantia "AD PERSONAM"

No obstant el pactat en l'article anterior, i fins futures compensacions, es respectaran i es conservaran –a títol exclusivament personal i subjectiu- les situacions individuals que, comparades en còmput anual, fossin més beneficioses que les que s'estableixen en aquest Conveni.

CAPÍTOL III. COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 12. COMPOSICIÓ

Es constitueix una Comissió Paritària per interpretar y aplicar el present Conveni.

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen a utilitzar-la amb caràcter previ a altres actuacions jurídiques, i quedaran vinculades per la seva decisió.

La Comissió fixa amb seu de les reunions en els locals de l'Empresa situats en el Barri Julià s/n d'Age (Puigcerdà) o en qualsevol altre dependència en la que s'ubiqui l'Empresa.

Estarà integrada per quatre membres, dos de cada part, del Patronat i treballadors (el Delegat de Personal més el treballador de major edat). Ambdues representacions podran estar assistides per assessors amb veu però sense vot.

Article 13. PROCEDIMENT

Ambdues parts signants convenen donar coneixement a la Comissió Paritària de tots els detalls, discrepàncies i conflictes que puguin produir-se com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni.

També coneixerà d'aquelles qüestions establertes en la llei i de totes aquelles que li siguin atribuïdes per la mateixa.

La Comissió Paritària es reunirà, prèvia sol·licitud de qualsevol de les parts dins dels cinc (5) dies hàbils següents a la convocatòria, en la que haurà de figurar l'ordre del dia a tractar.

La citada Comissió haurà d'emetre un dictamen de la qüestió plantejada, en un termini màxim de catorze (14) dies.

Els acords s'adoptaran per majoria simple de les dues representacions i, per tal que siguin vàlids, la Comissió haurà d'estar formada per la totalitat dels seus membres i sempre amb caràcter paritari.

Per resoldre les discrepàncies que puguin produir-se en el si de la Comissió Paritària del present Conveni s'aprova la submissió de les mateixes als procediments de mediació establerts o als que puguin substituir-los durant la vigència d'aquest Conveni.

Tot el que s'estableix, s'entén sense perjudici del dret que assisteix a les parts d'exercir les accions corresponents davant de la jurisdicció laboral.

Article 14. MEDIACIÓ DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

La Comissió Paritària d'aquest Conveni, en la representació que té tant de la titularitat de l'Empresa com dels seus empleats que es regeixen per aquesta norma col·lectiva, se sotmeten expressament al Tribunal Laboral de Catalunya; mitjançant les vies previstes en el Capítol Tercer del Reglament de funcionament del mencionat Tribunal, per dirimir qualsevol conflicte que sorgeixi amb l'empresa amb caràcter individual o col·lectiu.

En conseqüència, l'Empresa i els treballadors s'obliguen a recórrer davant de l'esmentat Tribunal per resoldre qualsevol conflicte col·lectiu, que plantegin davant d'aquest Tribunal ambdues parts o qualsevol d'elles per separat, ja sigui per la interpretació i/o la decisió del dret a aplicar o per la resolució de conflictes de fet, així com en les reclamacions referents a la classificació professional i a l'aplicació dels articles 40, 41 i 52 de l'Estatut dels Treballadors.

A tal efecte, ambdues representacions pacten que es podrà utilitzar qualsevol procediment regulat en el Reglament de funcionament del Tribunal, excepte l'arbitratge pel qual es precisa pacte exprés de tots els afectats en cada cas.

Transcorregut el termini de dotze (12) dies des de la sol·licitud de mediació en aquest procediment sense que les parts hagin arribat a un acord o convingut l'arbitratge, la part que hagi promogut la conciliació/mediació podrà lliurement iniciar els tràmits de solució del conflicte davant l'òrgan judicial o administratiu que correspongui, sense perjudici de qualsevol termini més concloent preceptiu de conformitat amb la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Així mateix, de conformitat amb el disposat en l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, l'Empresa i els treballadors podran resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació de les condicions de treball referides en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. S'obliguen a recórrer a la mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 15. REGISTRE

El present Conveni Col·lectiu es comunicarà, per als efectes oportuns, al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL IV. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 16. PRINCIPIS GENERALS

L'organització del treball, d'acord amb el regulat en aquest Conveni i en la legislació vigent, és una facultat i responsabilitat de l'Empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'Empresa un nivell adequat de productivitat i servei fonamentat en l'ús òptim dels recursos humans i materials.

Sense perjudici de la facultat esmentada en el paràgraf anterior, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, de proposta, d'emissió d'informes, etc..., en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball,

de conformitat amb el disposat en l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest tipus de centres es regiran en tot moment per la normativa legal vigent.

CAPÍTOL V. DE LA CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 17. CLASSIFICACIÓ SEGONS LA FUNCIO

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni serà classificat tenint en compte els seus coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa.

Aquesta classificació té per objecte assolir una estructura professional conforme amb les necessitats de l'Empresa, que faciliti la millor integració de tot el col·lectiu en les tasques productives i millori la seva adequació en tot moment a un lloc de treball, mitjançant l'oportuna formació. La classificació del personal consignada en el present Conveni Col·lectiu és enunciativa, no limitativa.

Així mateix donada l'evolució de les activitats en la Fundació Tallers de la Cerdanya, té cabuda l'assignació de noves activitats, tasques o funcions dins dels respectius grups professionals; de tota aquesta evolució, la Direcció de l'Empresa informará a la Comissió Paritària.

Per altra banda, els diferents encàrrecs assignats a cada categoria no són exhaustius, ja que tot treballador inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni està obligat a efectuar tots aquells treballs i operacions que li ordenin els seus superiors jeràrquics dins dels encàrrecs generals i connexos de la seva competència i que no perjudiquin la seva dignitat professional.

Des del mateix moment en el qual un treballador realitza les funcions predominants d'un determinat grup, haurà de ser remunerat d'acord amb el nivell retributiu que se li estigui assignat a aquell grup, tot això sense perjudici de les normes reguladores dels treballs de categoria superior o inferior i el respecte a les titulacions exigides.

Conforme el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà encomanar als treballadors qualssevol de les funcions contemplades dins del grup professional en el què es troben enquadrats. La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador i de la seva formació i promoció professional.

Als efectes de determinar la mobilitat funcional a la què es refereix el paràgraf anterior, les parts estableixen la classificació professional que s'especifica a continuació:

Centre Especial de Treball (CET)
Unitat de Suport a l'Activitat Professional (USAP)
Centre de Servei de Teràpia Ocupacional (STO)
Centre de Servei Ocupacional d'Inserció (SOI)

- 00 Director/a
- 01 Cap de l'Àrea Productiva
Director/a Tècnic/a
- 02 Cap de l'Activitat Productiva
Cap de Personal
Cap de l'Àrea Administrativa
Tècnic/a de Grau Superior
- 03 Cap de Secció de l'Àrea Productiva
Cap de Secció de l'Àrea Administrativa
Cap de Secció de l'Àrea Social
Tècnic/a de Grau Mitjà
- 04 Encarregat/a
- 05 Monitor d'Atenció Directa
- 06 Oficial/a de 1ª
- 07 Oficial/a de 2ª
- 08 Especialista 1ª
- 09 Especialista 2ª
- 10 Peó/na

La classificació del personal que s'estableix en aquest Conveni és merament enunciativa, per tant l'empresa no està obligada a tenir cobertes totes les categories mentre els serveis no ho requereixin.

Per altra part, l'empresa podrà assimilar a qualsevol de les categories existents, per analogia amb les mateixes, amb nous llocs de treball que no es trobin definits específicament.

Les retribucions econòmiques que han de regir durant la vigència del present Conveni Col·lectiu queden establertes en l'annex II.

Totes les persones que realitzin funcions de responsabilitat superiors a les corresponents a la seva categoria professional tindran dret a una compensació econòmica del 10% del salari base i se li abonaran durant la realització de les esmentades funcions.

CAPÍTOL VI.- CONTRACTACIÓ LABORAL (ALTES, MODIFICACIONS, APRENTATGE I FORMACIÓ PROFESSIONAL)

SECCIÓ PRIMERA.- CONTRACTACIÓ LABORAL (ALTES)

Article 18. CONTRACTACIÓ LABORAL I PRINCIPI GENERAL

Analitzada la situació actual del sector i l'evolució constant en els últims anys de la pèrdua de feina estable, les parts signants reconeixen que els resultats assolits en la negociació han de ser l'instrument que permeti el canvi d'aquesta tendència i doni lloc a la creació d'una major quantitat i qualitat en la feina.

En conseqüència, es reconeixen els objectius de fomentar la contractació indefinida, procurar un adequat ús de les diferents modalitats de contractació i potenciar la utilització dels contractes de formació i pràctiques, en la línia dels acords assolits estatalment.

Les modalitats de contractació establertes i totes aquelles que es poguessin legislar en el futur tendiran a presidir el procés d'incorporació al mercat de treball, entenent el paper assignat a les ETT com un element addicional a aquelles en situacions conjunturals.

Els treballadors amb contracte en pràctiques, en formació i aprenentatge, segons la legislació vigent, tindran els mateixos drets que els especificats pels treballadors de plantilla de la mateixa categoria.

El personal contractat amb caràcter temporal no superarà el 20% de tota la plantilla; estarà exclòs d'aquest percentatge el personal contractat per obra i serveis, el personal eventual per pics de producció i el personal disminuït contractat en la modalitat de centre especial de treball.

La contractació eventual es regirà per la normativa vigent en cada moment, llevat de la següent especificació:

Els contractes eventuais realitzats a l'empara de l'establert a l'article 15.1b) del TRET i del RD 2720/1998 tindran un terme màxim de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

En cas que el contracte eventual es concertí per un termini inferior al màxim es podrà prorrogar per una única vegada, sense que la duració total del contracte pugui excedir de dita duració màxima.

Article 19. PERÍODE DE PROVA

Els ingressos es consideraran fets a títol de prova de període variable, segons l'indole de les vacants a cobrir que en cap cas podrà excedir del temps fixat en la següent escala:

- Treballadors dels grups 0 a 5: quatre mesos
- Treballadors dels grups 6 a 9: tres mesos
- Treballadors del grup 10: dos mesos

Durant aquest període, el treballador té els mateixos drets i obligacions que els treballadors fixes de la plantilla i classificació professional; i durant aquest període, qualsevol de les parts pot rescindir la relació laboral.

SECCIÓ SEGONA.- CONTRACTACIÓ LABORAL (BAIXES)

Article 20. CESSAMENTS

1. Els treballadors que cessin voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats a posar-ho en coneixement a la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

- A. Pels treballadors compresos en els categories professionals 0 a 5: Dos mesos.
- B. Pels treballadors compresos en les categories professionals 6 a 10: Un mes.

2. Els treballadors que cessin voluntàriament en el servei a l'Empresa estaran obligats a comunicar-ho mitjançant un escrit degudament firmat, quedant-se una còpia del corresponent justificant de recepció.

3. L'incompliment de l'obligació de preavisar amb el referit termini donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del treballador la quantitat equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en el preavís.

4. Havent avisat amb la referida antelació, l'empresa estarà obligada a liquidar en la finalització del termini els conceptes fixes que puguin ser calculats en aquell moment. La resta ho seran liquidats en el moment habitual de pagament.

SECCIÓ TERCERA.- FORMACIÓ PROFESSIONAL I APRENTENTAGE

Article 21. FORMACIÓ PROFESSIONAL

1. En benefici de les empreses i en el del seu personal, s'atendrà degudament a la formació i promoció professional d'aquests.

2. Les empreses tractaran de formar a tots els seus treballadors mitjançant la intensificació de cursos de capacitació, de perfeccionament i de promoció professional de les seves actuals plantilles.

Article 22. FORMACIÓ INICIAL

Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relacionada amb el lloc de treball que han d'ocupar i aquella sobre salut laboral que es deriva de l'aplicació de l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 23. FORMACIÓ I PERFECCIONAMENT PROFESSIONAL

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

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

Per tal d'aconseguir aquest objectiu es crearà una comissió de formació integrada pel director gerent, el cap de producció, el director tècnic i el delegat de personal.

Passat el període de prova, els treballadors afectats pel present Conveni, amb una relació laboral ininterrompuda de com a mínim un any en l'empresa, gaudiran del citat període de formació.

Quan els cursos de formació siguin a proposta de l'empresa, aquesta satisfarà les despeses. En qualsevol cas, i per no pertorbar el bon funcionament del centre, no podran coincidir simultàniament més d'un 20% del personal i en cas supererà anualment, el 25% del total de la plantilla.

Els treballadors gaudiran d'aquest dret de forma rotativa.

Article 24. PERMÍS ESPECIAL DE FORMACIÓ

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

CAPÍTOL VII. RETRIBUCIONS

Article 25. SOUS I SALARIS

Els sous i salaris dels treballadors afectats pel present Conveni seran pel període de vigència del mateix els reflectits per cada una de les categories professionals de l'Annex 2.

Els esmentats imports es revisaran anualment.

Article 26. PLUS D'ANTIGUITAT

Dins del conjunt de mesures pactades en aquest Conveni com a foment de l'ocupació, les parts negociadores, com a sobiranes per a la regulació en la matèria, pacten, conforme a l'establert en l'article 25 de l'Estatut dels Treballadors, que les quantitats que, en concepte d'antiguitat, vinguessin percebent els treballadors afectats pel present Conveni, es mantindran en les quanties recollides en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat de desembre de 2014. Quedant, per tant, consolidada a partir de data 31 de desembre de 2014 la quantitat venia percebent en concepte de Plus d'Antiguitat, passant a denominar-se "Complement Ex Vinculació"; sense que, en el futur, experimentin cap increment econòmic, excepte a aquells treballadors, que en el mes de desembre de 2014 percebin un Plus Antiguitat l'import de la qual sigui inferior al resultat del nombre de triennis que posseeixin per l'import fixat en les taules de l'Annex II; en aquest cas, percebran la diferència fins a l'esmentada quantitat.

A partir de l'1 de gener de 2015, els augments que pertoqués pel concepte de Plus d'Antiguitat consistiran en triennis, amb un màxim de quatre, segons l'import mensual fixat en data 1 de gener de 2018 que es reflecteix en les esmentades taules de l'Annex II.

l començarà a percebre's en el rebut de salaris corresponent a la mensualitat següent a aquella en què es compleixi cada trienni.

Aquest concepte s'abonarà en catorze pagues, excepte pacte individual en contrari.

Excepte per a aquells treballadors que es trobin prestant serveis a data 31 de desembre de 2014 i hagin generat el "Complement Ex Vinculació" del paràgraf primer d'aquest article, que començaran a generar el nou Plus d'Antiguitat segons les noves condicions, al moment que el nou Plus d'Antiguitat superi la quantitat que fins al 31 de desembre de 2014 venia percebent en aquest concepte, actual Ex Vinculació.

Article 27. PLUS NOCTURNITAT

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

Article 28. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Les gratificacions de juliol i Nadal s'abonaràn per raó de trenta dies cada una d'elles sobre els sous i salaris d'aquest Conveni.

El seu pagament es realitzarà com a màxim els dies 30 de juny i 22 de desembre respectivament.

Aquestes gratificacions esdevindran en proporció al temps treballat.

Article 29. FORMA DE PAGAMENT DEL SALARI

1. El pagament de les remuneracions ordinàries als treballadors s'efectuarà per mesos naturals, satisfent les mateixes, dins dels cinc primers dies del mes següent a la meritació.

2. El treballador podrà percebre pagaments anticipats a compte del treball ja realitzat sense que aquells excedeixin el 90% de l'import d'aquest.

CAPÍTOL VIII. JORNADA, VACANCES, L·LICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Article 30. JORNADA LABORAL

La jornada laboral per als treballadors en la categoria 10 serà de 1.620 hores anuals de treball efectiu per al personal a jornada completa. La jornada per a la resta de personal serà de 1.728 hores anuals de treball efectiu per al personal a jornada completa.

La durada màxima de la jornada ordinària de treball serà de quaranta hores setmanals de treball efectiu de mitjana en el còmput anual.

En el cas del personal a contracte parcial la jornada pactada s'adaptarà en funció del percentatge de parcialitat.

L'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent (10%) de la jornada de treball, respectant, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la Llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant.

Els treballadors que presten serveis en jornada continuada que excedeixi de sis hores gaudiran de trenta minuts diaris de descans; pels treballadors en la categoria professional 10, el període de descans no es computarà com a treball efectiu; i per a la resta dels treballadors, aquesta mitja hora no restarà temps d'atenció al personal assistit.

Dins dels dos últims mesos de cada any, la Direcció de l'empresa i el Delegat de Personal elaboraran el calendari laboral de l'any següent. Aquest s'haurà de publicar abans de l'inici de l'any de la seva aplicació.

Article 31. VACANCES

Tots els treballadors afectats pel present Conveni Col·lectiu gaudiran d'unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals, que no podran ser compensades en metàl·lic, ni utilitzades per a treballar en altres empreses.

Per altra banda existiran 12 dies laborables, amb caràcter de permisos retribuïts, al llarg de tot l'any; sense que el gaudiment d'aquests dies compti com a treball efectiu a efectes del compliment de la jornada anual.

La totalitat dels dies assenyalats corresponen als treballadors que presten serveis durant tot l'any natural. En el supòsit d'ingressar o causar baixa dins de l'any, els dies seran proporcionals als treballats, i si ja s'haguessin gaudit, seran deduïts, si és convenient de la pertinent liquidació, en cas de cessament del treballador.

Article 32. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

1. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius que s'indiquen a continuació i pel temps següent:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o inici de vida comú. En aquest últim supòsit haurà d'aportar un certificat d'empadronament o similar.
- b. Un dia per trasllat del domicili habitual.
- c. Tres dies per naixement d'un fill/a, malaltia greu, intervenció quirúrgica (amb o sense hospitalització), mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o primer d'afinitat, o de la persona amb la què es conviu el/la treballador/a, format una parella. Si s'ha de realitzar un desplaçament de més de 300 km. per aquest motiu, el permís serà de quatre dies.
- d. El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal. En aquest sentit s'atindrà al que disposa l'Estatut dels treballadors.
En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, rebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que es tingués dret en l'empresa.
- e. Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en la manera establerta legal o convencionalment.
- f. Tot el personal tindrà dret a un permís retribuït per motiu de consulta mèdica degudament acreditada.

El treballador haurà de presentar a l'empresa justificant del facultatiu en el què es detalli clarament el període de temps que ha durat l'assistència (hora d'entrada i sortida), tret que resulti impossible per causa aliena a la voluntat del treballador.

- g. Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació pel part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.
- h. Per assistir a exàmens oficials d'estudis.
- i. El dret d'absència al treball per lactància d'un fill menor de 9 mesos, per naixement o adopció o acolliment, establert en l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, a una hora d'absència del treball que podrà dividir-se en dos fraccions (la durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples) podrà substituir-se per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en dotze (12) dies laborables de permís retribuït. Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en el supòsit que ambdós treballin.
- j. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, intel·lectual o malaltia mental, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada laboral diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter pre-adoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de com a mínim, la meitat de la durada d'aquella, per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per un càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanentment, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o organisme administratiu sanitari de la Generalitat de Catalunya i, com a màxim, fins que el menor compleixi 18 anys.

Les reduccions de jornada contemplades en el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 33. EXCEDÈNCIES

1. El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no superior a cinc anys.

Aquest dret només podrà ser exercit pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El període d'excedència no computarà com antiguitat i el treballador, si ho demana per escrit abans de la finalització, gaudirà d'un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi haguessin o es produïssin en l'empresa.

La seva reincorporació s'ha de sol·licitar amb 30 dies d'antelació.

2. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, ja ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, ja sigui permanent com pre-adopció, tot i que aquests estan provisionalment, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, en el què el període de durada podrà gaudir-se de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al què, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, en les què

la seva participació haurà de ser convocat per l'empresari amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant els tres anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

3. Tot el personal acollit al present Conveni podrà disposar d'una excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. Es reincorporaran al lloc de treball en el termini dels 60 dies d'acabar aquest període d'excedència, amb un preavis de 30 dies abans de la reincorporació.

CAPÍTOL IX. DESPLAÇAMENTS I KILOMETRATGE

Article 34. DESPLAÇAMENTS I KILOMETRATGE

Els treballadors que per atendre les necessitats de l'empresa hagin de realitzar viatges o desplaçaments fora del territori municipal on radiqui la residència oficial de l'empresa, sense pernocta, percebran una dieta sobre el salari, tenint en compte l'especial ubicació del centre de treball en la localitat de Puigcerdà: de 26,67 euros/dia si el desplaçament fora del territori municipal no suposés més de 200 kilòmetres i de 53,34 euros/dia si superés aquesta distància.

L'ús del vehicle propi, a petició de l'empresa, comportarà la indemnització de 0,29 euros per kilòmetre.

CAPÍTOL X. ASSISTÈNCIA SOCIAL

Article 35. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

L'empresa disposarà d'una pòlissa d'assegurança d'accidents de treball que garanteix un capital mínim de dotze mil vint euros amb vint-i-quatre cèntims (12.020,24 euros) pel risc de mort i de vint-i-quatre mil quaranta euros amb quaranta-vuit cèntims (24.040,48 euros) pel risc d'incapacitat permanent causada per accident de treball, del què seran beneficiaris tots els treballadors de l'empresa. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per la pèrdua i inutilitat absoluta de membres que es contenen en les Condicions particulars de la corresponent pòlissa. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball.

Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altra.

Article 36. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL

L'empresa formalitzarà una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest Conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de manera automàtica i tindrà una quantia mínima de sis-cents mil euros (600.000€).

CAPÍTOL XI. GARANTIES I DRETS SINDICALS

Article 37. PRINCIPIS BÀSICS DE LES RELACIONS AMB ELS SINDICATS

1. Les parts signants d'aquest Conveni confirmen les seves condicions d'interlocutors vàlids, i es reconeixen a sí mateixos com a tals, en ordre a instrumentar unes relacions laborals basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de tots aquells conflictes i problemes que puguin sorgir.

2. L'empresa respectarà el dret dels treballadors a sindicarse lliurement, admetran que els treballadors afiliats a un Sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense perjudicar l'activitat normal de les empreses; no es podrà subjectar la feina d'un treballador a la condició que s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc despatxar a un treballador o perjudicar de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

3. Els Sindicats que disposin d'afiliats en la plantilla, podran remetre informació, per tal que sigui distribuïda fora de les hores de treball i sense que, en cap cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

4. En el centre de treball existirà un tauler d'anuncis en els que els sindicats amb representació podran publicar comunicacions, a la fi i l'efecte dirigiran còpies de les mateixes a la Direcció o titularitat del centre.

5. Tots els treballadors poden ser electors i elegibles per a ocupar càrrecs sindicals, exceptuant aquells treballadors discapacitats intel·lectuals que tinguin reconeguda una incapacitat legal o jurídica.

Article 38. DESCOMPTE DE QUOTA SINDICAL

L'empresa descomptarà de la nòmina i a petició expressa i escrita dels treballadors afiliats als Sindicats, l'import de la quota sindical dels referits treballadors, que ingressaran en el compte que se'ls notifiqui.

Article 39. ASSEMBLEES DE TREBALLADORS

Els treballadors, pel present Conveni, podran celebrar Assemblees de Treballadors, sense disposar-ne de temps retribuït, amb els requisits que a continuació es consignen:

- a. Les assemblees solament podran ser convocades pel Delegat de Personal o per un número no inferior al 20% de la plantilla dels treballadors.
- b. La celebració d'aquestes assemblees, amb temps de durada previst, ordre del dia i els temes a tractar i motius de celebració de la mateixa, s'haurà de comunicar a la Direcció de l'Empresa pel Delegat amb una antelació mínima de 24 hores abans de la celebració.
- c. L'assemblea serà presidida en tots els casos pel Delegat de Personal que serà responsable del normal desenvolupament de la mateixa.

Article 40. DELS DELEGATS DE PERSONAL I COMITÈS D'EMPRESA

Com a representants dels treballadors de l'Empresa:

- a) Exerceixen les seves funcions en tots els casos reconeguts legalment i en aquells altres que es derivin d'aquest Conveni.
- b) Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cada un dels membres del Comitè d'Empresa per l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala:
 - Fins 100 treballadors: 15 hores.
 - De 101 a 250 treballadors: 20 hores.

Sense sobrepassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes que disposin els membres del Comitè d'Empresa a fi de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació soci-laboral organitzats pels seus Sindicats i altres entitats de formació.

CAPÍTOL XII.- SEGURETAT I HIGIENE EN EL TREBALL

Article 41. NORMES GENERALS

1. Les parts signants del present Conveni assumeixen el contingut íntegre de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, així com totes aquelles disposicions de desenvolupament les suplantint incorporant-se les que poguessin promulgar-se en substitució d'aquelles o bé que les complementin.

2. Concretament, s'obliga al compliment del disposat en l'article 9 del Reial Decret 486/1997 de 14 d'abril sobre Disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

3. L'equip personal de seguretat que s'entregui per l'empresa als seus treballadors serà d'ús obligatori.

Article 42. PREVENCIÓ I TRACTAMENT DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT MORAL I SEXUAL

Les parts signants reconeixen i defensen el dret de tota persona a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments d'assetjament sexual, abús psicològic, fustigació moral, intimidació o qualsevol altre que atempti contra la seva dignitat i personal o suposi la seva discriminació. Les persones amb responsabilitat de direcció tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

En conseqüència, de cap manera es tolerarà que les relacions laborals, professionals o contractuals establertes pels treballadors de la FUNDACIÓ TALLERS DE LA CERDANYA entre si, puguin ser utilitzades per propiciar situacions que atemptin contra la seva dignitat i la seva integritat física i moral.

Per això, l'empresa, juntament amb els representants dels treballadors, es comprometen a treballar per implantar polítiques (valors, normes i responsabilitats definides en tots els nivells de l'organització), que garanteixin i mantinguin entorns laborals lliures d'assetjament, on es respecti la dignitat del treballador i de la treballadora i es faciliti el desenvolupament de les persones, donant a conèixer els procediments creats per prevenir, controlar i sancionar tota tipologia d'actuacions que es produeixin, relatius a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. Tots els treballadors i treballadores tenen la responsabilitat d'ajudar a crear un entorn laboral en el què es respecti la dignitat de tots.

Per la seva part, els directius de l'empresa hauran de garantir que no es produeixin aquestes conductes en els serveis que es desenvolupen sota la seva responsabilitat.

I.- ASSETJAMENT SEXUAL.-

S'entén per assetjament sexual tot aquella conducta consistent en les paraules, gestos, actituds o actes concrets desenvolupats en l'àmbit laboral, que es dirigeixi a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de la naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

El caràcter laboral es presumeix al produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions de feina, formació o promoció en el treball.

L'acció exercida per l'assetjador ha de ser indesitjable i rebutjada per qui la sofreix. Ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció.

II.- ASSETJAMENT MORAL.-

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el sí d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat del treballador o de la treballadora, la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament al seu entorn laboral.

III. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

1. Amb la finalitat d'assegurar que els seus treballadors i treballadores no siguin víctimes d'assetjament, la FUNDACIÓ TALLERS DE LA CERDANYA ha creat un procediment de denúncia, d'investigació i de solució (conciliatòria i sancionadora), per tal d'afrontar aquest tipus de problemes. Qualsevol expedient sobre assetjament que sigui incoat per aquest procediment serà tractat amb la serietat de l'assumpte, de manera ràpida, confidencial i imparcial.
2. El procediment faculta a tots els seus empleats per denunciar qualsevol acte d'assetjament en el lloc de treball. La denúncia haurà de contenir la descripció de tots els incidents i haurà de ser dirigida a un membre del departament de recursos humans de l'empresa. El procediment establert i la legislació vigent asseguruen que els empleats que denunciïn, o siguin testimonis, no patiran represàlies.
3. De conformitat amb el mencionat procediment aprovat, s'imposaran sancions a aquells treballadors i/o treballadores respecte dels/de les quals quedin acreditats comportaments que evidencin que assetgen, fustiguen, molesten o intimiden a un altre treballador o treballadora; així mateix, s'exigiran les responsabilitats corresponents als directius o caps que, coneixent-

ho, no compleixin amb la seva obligació de mantenir llocs de treball lliures de qualsevol assetjament.

afectar a la Seguretat Social i/o institucions de previsió social i/o fiscals.

CAPÍTOL XIII.- RÈGIM DISCIPLINARI

Article 43. FALTES

1. A efectes laborals s'entendrà per faltes tota acció o omissió que suposi un crebant dels drets de qualsevol índole imposats per les disposicions laborals vigents, i en particular, les que figuren en el present Capítol.

2. La graduació de les faltes i sancions, d'acord amb l'establert en l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors, es recull en el present Conveni Col·lectiu.

3. Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància, transcendència o malícia, en lleu, greu o molt greu. L'enumeració de les faltes que es fan en els tres articles següents, és merament enunciativa.

Article 44. FALTES LLEUS

Es tipifiquen com a faltes lleus les següents:

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

Article 45. FALTES GREUS

Es tipifiquen com faltes greus les següents:

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

Article 46. FALTES MOLT GREUS

Es tipifiquen com a faltes molt greus les següents:

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

- g) Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendent a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal.
- j) Les ofenses verbals, sempre que suposin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.
- k) L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.
- l) Obstaculitzar o impedir per part del treballador el lliure exercici dels drets sindicals a altres treballadors.
- m) Qualsevol conducta d'assetjament sexual o comportaments intimidatoris (físics, verbals o no verbals) que afectin a la dignitat o llibertat de la dona o de l'home en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.
- n) La reincidència en faltes greus, tot i que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

Article 47. DETENCIÓ: SOBRESÈIMENT O ABSOLUCIÓ

No es considerarà injustificada la falta al treball que es derivi de la detenció del treballador si aquest és posteriorment posat en llibertat sense càrrecs, absolt dels que se li haguessin imputat o es produeixi el sobreseïment.

Article 48. SANCIONS

Les sancions màximes que podran imposar-se als qui concorrin en faltes seran les següents:

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - I, suspensió de treball i sou fins a dos dies.
2. Per faltes greus:
 - Amonestació per escrit, amb constància en l'expedient.
 - Suspensió de treball i sou de dos a deu dies.
3. Per faltes molt greus:
 - Amonestació per escrit, amb constància en l'expedient.
 - Suspensió de treball i sou fins a trenta dies.

- Acomiadament.

4. L'enumeració de les sancions fetes en els paràgrafs anteriors és merament enunciativa i no exhaustiva, podent l'empresa proveir-se d'altres que no agreugin les que figuren, respectivament, en cada apartat.

Article 49. ACOMIADAMENTS

Es sancionaran amb acomiadament els fets als que es refereixen els articles anteriors quan es corresponguin amb les causes enunciades en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 50. NORMES DE PROCEDIMENT

Per tal que la sanció sigui vàlida s'hauran de complir els següents tràmits:

- a) La comunicació per escrit, sigui quin sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins del termini de la prescripció.
- b) El centre enviarà còpia de la sanció al Delegat de Personal o bé al Comitè d'Empresa, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies si el treballador ho sol·licita.
- c) Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà portar-se a terme immediatament, sens perjudici de les accions que corresponguin al treballador.
- d) En cas de dubte o disconformitat, actuarà en primera instància la comissió de seguiment d'aquest Conveni.

Article 51. NO SANCIONABLE

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

Article 52. PRESCRIPCIÓ DE LES FALTES

- a) Les lleus, als 10 dies.

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

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

ANNEX I. IGUALTAT D'OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ ENTRE LES PERSONES

1. Les parts afectades per aquest conveni i en aplicació del mateix, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en les condicions laborals per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua, dins de l'Estat espanyol, tot això de conformitat amb la legislació vigent i en especial, al regulat en la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, i demés legislació de desenvolupament.
2. **No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència.** Per la no discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència, els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per a accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball de manera que en els perfils exigits no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.
3. Els drets establerts en el present Conveni afecten per igual a l'home i a la dona, sigui quina sigui la seva ètnia, raça o religió, d'acord amb les disposicions vigents en cada moment. Cap clàusula d'aquest Conveni podrà ser interpretat en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors d'un o altre sexe. Aquest compromís comporta remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar en marxa mesures d'acció positiva o altres necessàries per a corregir possibles situacions de discriminació, entre altres, les polítiques de contractació, ocupació, igualtat d'oportunitats i grups professionals.

4. **Principi d'igualtat retributiva.** L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.

Els sistemes de selecció, contractació, promoció, formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils exigits no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.

5. **Protecció als/a les treballadors/es víctimes de la violència de gènere.** L'empresa oferirà una protecció als/a les treballadors/es víctimes de la violència de gènere.

Aquells treballadors que pertanyen a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a l'efecte previst en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Entre aquestes cal destacar:

- a. Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si les víctimes necessiten canviar de residència.
- b. Permisos de treball retribuïts a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir al tractament psicològic, etc).
- c. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient per a què la víctima normalitzi la seva situació.
- d. Avançament del seu període vacacional.

ANNEX II. DESCRIPCIÓ DE CATEGORIES

00. Director/a

És la persona que ostenta la responsabilitat màxima del centre i que el seu superior immediat és el titular del mateix o el seu representant.

01. Cap de l'Àrea Productiva

És la persona responsable de programar, dirigir i supervisar tots els aspectes relacionats amb la producció del centre.

Director/a Tècnic/a

És la persona que, amb la titulació universitària de psicòleg/a o pedagog/a, assumeix la direcció tècnica del centre.

02. Cap de l'Activitat Productiva.

És la persona responsable d'organitzar els recursos humans, tècnics i materials i supervisar la realització del treball programat en les seves diferents seccions, sota la direcció i supervisió del Cap de l'Àrea Productiva.

Cap de personal.

És la persona que, sota la supervisió del seu responsable directe, cuidarà de les relacions humanes i de convivència.

Cap de l'Àrea Administrativa.

És la persona que actua a les ordres del seu responsable directe, portant la responsabilitat en el departament administratiu.

Tècnic/a de grau superior.

És aquella persona que tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca relacionada amb la seva titulació.

03. Cap de Secció de l'Àrea Productiva

És la persona responsable, sota les ordres del cap de l'àrea Productiva, de l'organització i la realització pràctica d'un treball encomanat a un grup o secció del centre, així com l'aprenentatge tècnic de la mateixa secció.

Cap de Secció de l'Àrea Administrativa

És la persona responsable, sota les ordres del Cap de l'àrea Administrativa, de l'organització i realització pràctica del treball encomanat a la Secció Administrativa, així com l'aprenentatge tècnic de la mateixa secció.

Cap de la Secció de l'Àrea Social

És la persona que, amb la titulació de Treballador Social, realitza funcions encaminades a la integració social dels

serveis de STO, SOI i USAP.

Tècnic/a de grau mitjà.

És la persona que, tenint la titulació corresponent, desenvolupa en el centre una tasca relacionada amb la seva titulació.

04. Encarregat/da.

És la persona responsable de l'organització i la realització del treball de les seves àrees específiques.

05. Monitor d'atenció directa.

És la persona responsable de l'atenció a les persones que tenen al seu càrrec segons la ràtio establerta, per portar a terme totes les funcions necessàries, ja siguin de tipus productiu com d'ajust, per al bon desenvolupament de les persones ateses.

És la persona que atendrà el funcionament del grup d'usuaris al seu càrrec, procurant la màxima integració i adaptació de cada un. Així mateix, participarà en l'elaboració del programa individual així com en el seu desenvolupament tècnic i pràctic.

06. Oficial/a 1ª.

És la persona que, sota les indicacions del seu responsable directe, té un ofici o una tasca específica. S'encarregarà d'ensenyar-lo i/o realitzar-lo juntament amb les persones discapacitades que puguin tenir al seu càrrec.

07. Oficial/a 2ª.

És la persona que té una tasca específica dins de la secció, que pugui tenir al seu càrrec persones amb o sense discapacitat pel desenvolupament de les seves funcions.

08. Especialista 1ª.

És la persona que fa treballs específics dins d'una secció, sota les ordres directes del seu superior i que puguin tenir al seu càrrec persones, amb discapacitat o no, per a executar-les.

09. Especialista 2ª.

És la persona que té una especialitat concreta dins de la secció, i que pot tenir al seu càrrec persones, amb discapacitat o no, per a executar-la.

Els treballadors enquadrats en els grups professionals 6 a 9 podran realitzar funcions de xofer, auxiliar, cuiner, responsable de menjador i altres.

10. Peó/na.

És la persona que realitza tasques que no requereixen especialitat concreta.

Taules salarials 2019:

Num.	Categoria laboral	Salari brut 2019	Valor trienni
00	Director/a	2.095,18€.-	51,66€.-
01	Cap de l'Àrea Productiva Director/a Tècnic/a	1.905,28€.-	46,97€.-
02	Cap de l'Activitat Productiva Cap de Personal Cap de l'Àrea Administrativa Tècnic/a de Grau Superior	1.815,69€.-	44,76€.-
03	Cap de Secció de l'Àrea Productiva Cap de Secció de l'Àrea Administrativa Cap de Secció de l'Àrea Social Tècnic/a de Grau Mitjà	1.728,64€.-	42,62€.-
04	Encarregat/a	1.646,61€.-	40,59€.-
05	Monitor d'Atenció Directa	1.568,41€.-	38,67€.-
06	Oficial/a 1 ^a	1.493,93€.-	36,83€.-
07	Oficial/a 2 ^a	1.295,85€.-	31,95€.-
08	Especialista 1 ^a	1.112,87€.-	27,44€.-
09	Especialista 2 ^a	956,44€.-	23,58€.-
10	Peó/na	SMI	18,40€.-