



CONVENI DE TREBALL DE TALLERS

*** Aquest document
explica els drets
dels treballadors
de tallers**

FÀCILMENT 

Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers de Catalunya en Lectura Fàcil

Edita: **Grup Cooperatiu TEB**

Data d'edició: octubre de 2023

Adaptació a Lectura Fàcil: **L'Apòstrof, SCCL**

Equip de validació de Lectura Fàcil: Olga Ferrer, Anamaria Montero, Laia Pedrón i Dani de la Riva (**Grup Cooperatiu TEB**)

Dinamització de l'equip de validació: Sandra Sanz (**Grup Cooperatiu TEB**)

Revisió de contingut: Equip formatiu de l'Escola de Formació Sindical de **Comissions Obreres de Catalunya**

Disseny i maquetació: **L'Apòstrof, SCCL**

Impressió: **El Foli Verd, SCCL**

Aquest llibre s'ha adaptat a Lectura Fàcil seguint la metodologia Easy to Read d'Inclusion Europe



Més informació a: <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read/>



Aquesta obra està sotmesa a una llicència de Reconeixement - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional de Creative Commons.

Això vol dir que podeu compartir aquest document sempre que digueu qui l'ha fet.

Per exemple, el podeu enviar per correu electrònic, o imprimir-lo, o utilitzar la informació per escriure un article nou.

En canvi, no podeu utilitzar-lo per vendre'l.

Podeu consultar la llicència a:
creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.ca

Aquesta edició en Lectura Fàcil ha estat possible gràcies al projecte FàcilMent impulsat per Grup Cooperatiu TEB, que compta amb el finançament de la Generalitat de Catalunya en el marc dels Projectes Singulats per a la reactivació socioeconòmica covid-19 per a empreses cooperatives, impulsat per la Generalitat de Catalunya (Direcció General d'Economia Social i Solidària, el Tercer Sector i les Cooperatives).

**CONVENI
COL·LECTIU DE
TREBALL
DEL SECTOR DE
TALLERS PER A
PERSONES
AMB DISCAPACITAT
INTEL·LECTUAL
DE CATALUNYA**

FÀCILMENT 

Índex

Què és un conveni col·lectiu?	7
De què parla aquest document?	7
Article 1. Qui signa aquest conveni?	7
Article 2. On es fa servir aquest conveni?	7
Article 3. A qui va dirigit aquest conveni?	8
Article 4. Quant de temps dura aquest conveni?	8
Article 5. Quan pot canviar aquest conveni?	8
Article 6. Què és la comissió paritària i què fa?	8
Article 7. Què passa amb els altres convenis?	10
Article 8. On es registra aquest conveni?	10
Article 9. Com s'organitzen els centres?	10
Article 10. Com s'eviten les malalties i els accidents?	10
Article 11. Què és el reglament del centre?	11
Article 12. Com es classifiquen els llocs de treball?	11
Article 13. Com són els contractes?	11
Article 14. Com són les pagues extraordinàries?	11
Article 15. Es cobren l'antiguitat, les colònies i la nocturnitat?	12
1. L'antiguitat	12
2. Les colònies	12
3. La nocturnitat	13
Article 16. Quina és la jornada de treball?	13
Article 17. Quantes vacances es poden fer?	14
Article 18. Com s'organitza la formació de les persones treballadores?	14
Article 19. Quins permisos es poden tenir?	15
Article 20. Quan es pot demanar una excedència?	17
Article 21. Què passa en els casos d'embaràs, lactància i naixements de fills prematurs amb hospitalització?	18
Article 22. Què passa si s'ha de viatjar?	18

Article 23. Com es classifiquen les faltes?	19
Article 24. Quines són les faltes lleus?	19
Article 25. Quines són les faltes greus?	20
Article 26. Quines són les faltes molt greus?	20
Article 27. Quines són les sancions?	21
Article 28. Com es posen les sancions?	22
Article 29. Què no es pot sancionar?	22
Article 30. Quan no es pot sancionar?	23
Article 31. Quins són els drets de totes les persones treballadores?	23
Article 32. Es poden fer assemblees a la feina?	23
Article 33. Què fan els delegats de personal?	24
Article 34. Què fa una secció sindical?	24
Article 35. Les persones treballadores tenen assegurança?	24
Article 36. Què passa si una persona treballadora té un accident?	25
Article 37. Donen premis a la feina?	25
Article 38. Què es cobra quan s'està de baixa?	25
Article 39. Què passa si l'empresa on es treballa canvia?	26
Article 40. Quan no s'aplica aquest conveni?	29
Article 41. L'empresa respecta els drets de les dones?	30
Article 42. Què passa quan no hi ha acord?	30
Clàusula addicional	31
Annex	33
Quines són les funcions dels llocs de treball per als grups 1 i 2?	34
Quines són les funcions dels llocs de treball per al grup 3?	36

Què és un conveni col·lectiu?

És un acord entre empresa i representants dels treballadors.

De què parla aquest document?

Aquest document explica quines són les condicions laborals, els drets i les obligacions de les persones que treballen en tallers per a persones amb discapacitat intel·lectual. Per exemple, en centres de teràpia ocupacional o en centres de servei ocupacional, entre altres.

Article 1. Qui signa aquest conveni?

Aquest conveni és un acord entre:

- **Sindicats** que representen les persones treballadores.
- Organitzacions que contracten persones amb discapacitat intel·lectual.

Article 2. On es fa servir aquest conveni?

Es fa servir a tot Catalunya, en concret als espais següents:

- Centres especials de treball.
- Serveis socials **d'integració laboral**.
- Centres ocupacionals.
- Altres serveis per a persones adultes amb discapacitat intel·lectual.

Sindicat:

associació que defensa els drets de les persones treballadores.

Integració laboral:

inclusió de persones que estan en risc d'exclusió del mercat del treball.

Per exemple: persones amb discapacitat que tenen dificultats per trobar feina.



Article 3. A qui va dirigit aquest conveni?

Va dirigit a totes les persones treballadores, fixes i temporals, dels espais que apareixen a l'article 2. No va dirigit al personal directiu, ni tampoc a les persones que hi col·laboren.

Article 4. Quant de temps dura aquest conveni?

Es va aprovar l'any 2013 i continuarà vigent fins que n'hi hagi un altre. Qualsevol de les organitzacions que el signen pot convocar reunions per fer un conveni nou.

Article 5. Quan pot canviar aquest conveni?

Cada any el conveni s'allarga un any més. Si algú dels qui signen el vol canviar, ho ha de dir 2 mesos abans que s'allargui.

Article 6. Què és la comissió paritària i què fa?

La comissió paritària està formada per 4 persones:

- 2 representants dels [sindicats](#).
- 2 representants de les organitzacions que contracten persones amb discapacitat intel·lectual.

Les funcions de la comissió paritària són:

- Resoldre els dubtes o problemes

sobre el conveni.
Ha de respondre en 15 dies.

- Vigilar que es compleixin els pactes.
- Analitzar les relacions entre representants dels treballadors i les organitzacions que contracten.
- Posar d'acord les persones treballadores i les empreses abans dels conflictes.
- Resoldre els desacords que hi pugui haver pel canvi de condicions de treball.
- Revisar els **grups professionals** per adaptar-los a les lleis.
- Analitzar els accidents laborals per proposar millores per al conveni següent.
- Analitzar com s'adapta el conveni mentre no n'hi hagi un de nou.

La comissió paritària:

- Es pot assessorar amb serveis externs, és a dir, empreses o persones que no formen part de la comissió.
- S'ha de reunir, com a mínim, una vegada cada 6 mesos.
- Pren les decisions per majoria de les 2 parts: els sindicats i les organitzacions que contracten.
- Té el domicili al carrer Joan Güell número 90-92 de Barcelona. El codi postal és 08028.

Grup professional:

classificació de les persones treballadores segons les seves capacitats, estudis i funcions.

Per exemple: poden ser metges, professors, administratius, entre altres.



Article 7. Què passa amb els altres convenis?

Els antics convenis se substitueixen pel nou conveni. Si hi ha persones treballadores amb altres convenis, la [comissió paritària](#) ha de decidir quin els convé més.

Comissió paritària:

és un grup de persones que es divideix en parts iguals, ha de ser igualitari



Article 8. On es registra aquest conveni?

Aquest conveni es comunica a la Generalitat de Catalunya. Si alguna part del conveni es declara il·legal, deixa de ser vàlida només aquesta part.

Article 9. Com s'organitzen els centres?

Tots els centres s'organitzen com diu la llei.

Article 10. Com s'eviten les malalties i els accidents?

Per evitar els riscos, i vigilar amb els accidents i les malalties laborals, hi ha les normes de seguretat i higiene.

Aquestes normes les trobem a l'[Estatut dels treballadors](#) i altres lleis. A l'empresa hi ha d'haver un comitè de salut o un delegat de prevenció. Quan ja se saben els riscos possibles, s'ha de planificar la prevenció.

Estatut de treballadors:

és la norma que marca les relacions entre les persones treballadores i les empreses.



L'empresa ha de garantir:

- Una revisió mèdica voluntària cada any.
- Els recursos i els materials per protegir-se dels riscos que tenen les feines habituals.

Article 11. Què és el reglament del centre?

Cada centre ha de tenir un reglament que millori les relacions laborals.

Article 12. Com es classifiquen els llocs de treball?

Les persones treballadores es classifiquen en 3 grups. Els [annexos](#) 1 i 2 d'aquest document expliquen les funcions de cada lloc de treball i els salaris que cobren les persones segons el lloc de treball que ocupen.

Annexos:

apartat al final d'un document per explicar alguna cosa més en detall.



Article 13. Com són els contractes?

Les persones treballadores de pràctiques, formació i aprenentatge tindran el mateix salari que les persones del mateix nivell.

Article 14. Com són les pagues extraordinàries?

Les persones treballadores tenen dret a 2 pagues extraordinàries: el dia 30 de juny i el dia 22 de desembre. Les pagues són de 30 dies de salari per cada any treballat.

Article 15. Es cobren l'antiguitat, les colònies i la nocturnitat?

1. L'antiguitat

a) Hi ha un **plus** d'antiguitat per als nivells de l'1 al 7 dels grups 1 i 2. També hi ha aquest plus per al grup 3. És un complement que no forma part del salari.

Les persones que tinguin **triennis** abans d'aquest conveni continuaran cobrant-los. Amb aquest conveni, es cobren 32 euros per trienni. Com a màxim es poden cobrar 7 triennis, que són 224 euros.

b) Hi ha un plus d'antiguitat per als nivells 8 a 11 del grup 1 i 2. El preu dels triennis és al final de tot del text, a les taules de salaris. Com a màxim es poden cobrar 7 triennis.

2. Les colònies

El personal que faci colònies cobra unes dietes.

Aquestes **dietes** són:

Plus:

són uns diners de més que es cobren a la nòmina.

Trienni:

són uns diners de més que es cobren a la nòmina per cada 3 anys treballats.



Dietes:

diners que es reben per cobrir les despeses d'un desplaçament.



- 30,05 euros per dia.
- 6,01 euros per nit.
- Els menjars.

Si hi ha un pacte amb l'empresa que és millor, es cobraran més diners.

3. La nocturnitat

Aquest plus es paga als centres que tenen torns de treball entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

Totes les persones que treballin en aquest torn, han de cobrar un plus del 25 per cent del **salari mínim interprofessional**, que serà **proporcional** a les hores treballades. Si hi ha un pacte amb l'empresa que és millor, es cobren més diners.

Article 16. Quina és la jornada de treball?

A partir de l'1 de gener de 2016, la jornada de treball és:

- Les persones dels nivells 8, 9, 10 i 11 dels grups 1 i 2 treballen quasi 1.600 hores a l'any.
- Les altres persones dels grups 1 i 2 treballen més de 1.700 hores a l'any.

Hi ha mitja hora per esmorzar. Ningú fa més de 40 hores a la setmana. Per organitzar-se, a principi d'any s'ha de fer un calendari pactat amb els representants dels treballadors.

Nocturnitat:

treball que es fa en horari de nit.

Salari mínim interprofessional:

sou mínim que ha de cobrar qualsevol persona que treballi a jornada completa. El salari mínim interprofessional el decideix el govern.

Proporcional:

quan 2 coses van lligades: si una puja, l'altra també. Per exemple, si treballes més hores, cobres més de salari.



Article 17. Quantes vacances es poden fer?

A l'estiu hi ha 30 **dies naturals** de vacances. Si algú fa les vacances fora de l'estiu, ha de ser amb acord entre la persona treballadora i l'empresa. Aquestes persones tenen 5 **dies feiners** més de vacances.

Aquests dies de vacances són per a persones que han treballat 1 any seguit. Si algú és nou o està de baixa, farà els dies de vacances proporcionals.

Dies naturals:

tots el dies, incloent festius i caps de setmana.

Dies feiners:

de dilluns a dissabte.



Article 18. Com s'organitza la formació de les persones treballadores?

a) Formació inicial:

Quan una persona comença a treballar rep la formació de la feina que ha de fer i també de salut laboral.

b) Formació contínua:

Tot el personal que hagi passat el període de prova té 65 hores a l'any per a formació. Entre l'empresa i els representants dels treballadors s'ha de fer un pla de formació per a cada any.

S'ha de crear una comissió de formació, que estarà formada per:

- El director o gerent.
- El cap de personal o de producció.
- El director tècnic.
- Els representants dels treballadors.

L'empresa paga la formació que proposa. La comissió ha d'organitzar el calendari de les formacions perquè l'empresa segueixi funcionant. Per això, només poden haver-hi com a màxim 2 persones de cada 10 fent formació alhora.

c) Permís especial de formació:

- Cada 3 anys de treball, les persones treballadores tenen un permís especial per fer formació.
- Aquest permís pot ser d'1 a 3 mesos.
- S'ha de demanar 1 mes abans de començar.
- Aquest permís no ha de ser un problema per al funcionament del centre o servei.
- No poden tenir aquest permís més de 5 persones de cada 100.

Article 19. Quins permisos es poden tenir?

Els permisos que s'han de justificar amb algun document són:

- 15 dies per matrimoni o per anar a viure en parella.

S'ha de presentar el [certificat del padró](#) o algun altre document semblant.

També s'ha de presentar un escrit conforme s'ha començat a conviure.

Si abans s'ha conviscut amb una altra parella, han de passar almenys 2 anys per tornar a demanar aquest permís.

- 4 dies naturals per naixement o adopció d'una criatura.

Certificat del padró:

és un document que dona l'Ajuntament i que explica on vius.



- Mort o malaltia greu
- operació amb hospitalització
- accident greu en els casos següents:

— 2 dies naturals en cas de **parents per afinitat de segon grau**.
2 dies més si s'ha de viatjar més de 300 quilòmetres.

— 3 dies naturals en cas de la parella o **parents per consanguinitat de segon grau**. 1 dia més si s'ha de viatjar més de 300 quilòmetres.

— 4 dies naturals en cas de pares, mares o fills.
1 dia més si s'ha de viatjar més de 300 quilòmetres.

En tots els casos s'inclou la parella de la persona treballadora.

- 2 dies naturals per hospitalització o operació sense hospitalització que requereixi repòs a casa, de parents fins al **segon grau per consanguinitat o afinitat**.
2 dies més si s'ha de viatjar més de 300 quilòmetres.

En tots els casos s'inclou la parella de la persona treballadora.

- 1 dia feiner per trasllat de domicili habitual.
- El temps necessari per fer alguna cosa que, si no es fa, pot provocar problemes administratius, com per exemple la cita per renovar el DNI.

Parents per afinitat:

que no són de la mateixa sang.

- **Primer grau:** la parella.
- **Segon grau:** sogres i parella dels fills.



Parents per consanguinitat:

que són de la mateixa sang.

- **Primer grau:** pares, mares i fills.
- **Segon grau:** germans, avis i nets.



- El temps necessari per fer exàmens per obtenir un títol acadèmic o professional. Si la persona té torn de nit, el permís és la nit d'abans de l'examen.
- El temps necessari per a controls d'embaràs i tècniques de preparació al part.
- El temps que marca la llei com a permís de paternitat.
- El temps permès per fer feines de representació de les persones treballadores.
- Per anar al metge.
- 3 hores a l'any per trobar-se amb els mestres dels fills o filles.

Permís especial: totes les persones treballadores tenen dret a 15 dies laborables de permís cada any.

Aquests dies són preferentment entre Nadal i Pasqua, i sortiran al calendari. S'ha de complir tota la jornada del contracte encara que es facin aquests dies de festa.

Article 20. Quan es pot demanar una excedència?

Es poden fer les excedències que marca la llei, però s'afegeixen aquestes millores:

- A l'excedència per maternitat o per cuidar un familiar fins a [segon grau de consanguinitat o afinitat](#), es reserva el lloc de treball fins a 3 anys.
- Per tornar de l'excedència que s'ha agafat per dedicar-se a [funcions sindicals](#), s'ha d'avisar 30 dies abans.

Excedència:

permís especial que dura un temps determinat perquè la persona treballadora ho necessita per algun motiu.

Funcions sindicals:

participar en alguna organització sindical.



- La persona treballadora amb 16 anys o més d'antiguitat, pot agafar-se fins a 1 any d'excedència amb reserva del lloc de treball.
- Només la poden agafar alhora 1 de cada 50 persones treballadores. Si hi ha més d'1 sol·licitud, la persona amb més antiguitat va abans.

Article 21. Què passa en els casos d'embaràs, lactància i naixements de fills prematurs amb hospitalització?

En aquests temes, aquest conveni ha de complir allò que diu l'Estatut dels treballadors i la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 22. Què passa si s'ha de viatjar?

La persona que s'hagi de desplaçar per feina tindrà 33,03 euros per dia per cada viatge. Si és a l'estranger, tindrà 66,11 euros.

Si la persona ha de fer servir el seu propi cotxe, se li pagarà la benzina:

- 1 euro per cada 4 quilòmetres a la ciutat.
- 92 cèntims per cada 4 quilòmetres si és a fora de la ciutat.

Prematur:

nadó que neix abans que s'acabi el temps d'embaràs.



Article 23. Com es classifiquen les faltes?

Les faltes que fa una persona treballadora es classifiquen segons la seva importància. Hi ha 3 tipus de faltes:

- Faltes lleus: són les menys importants.
- Faltes greus.
- Faltes molt greus.

Article 24. Quines són les faltes lleus?

Són faltes lleus:

- Arribar tard a la feina sense justificar, entre 3 i 6 vegades en 30 dies naturals.
- Ser incorrecte amb els companys de feina.
- Faltar a la feina sense justificar i no avisar amb temps.
- Faltar a la feina sense justificar més de 3 dies en 1 any.
- No cuidar el lloc de treball, els documents o els materials.
- No avisar si es canvia del lloc on es viu.
- La falta d'higiene personal, si els companys es queixen.
- Anar begut a la feina.
També altres actituds que facin quedar malament l'empresa.

- No avisar de canvis a la família que puguin fer canviar els documents oficials.

Article 25. Quines són les faltes greus?

Són faltes greus:

- La desobediència a la feina.
- No complir amb les obligacions de la feina, si provoquen problemes greus al servei, al local, al material o als documents.
- Ser molt desconsiderat amb els companys o amb el públic.
- Faltar a la feina sense justificar 3 dies en 1 mes.
- Arribar tard a la feina sense justificar més de 6 vegades en 1 mes.
- No avisar de les baixes mèdiques.
- Marxar de la feina sense justificar.
- Fer 3 faltes lleus en 3 mesos.

Article 26. Quines són les faltes molt greus?

Són faltes molt greus:

- El **frau**, la **deslleialtat** o la **competència deslleial**, i qualsevol conducta que provoqui **delicte dolós**.
- La desobediència constant a la feina.

Frau

engany per treure'n algun profit.

Deslleialtat:

comportament inadequat d'una persona treballadora a l'hora de fer la feina. Per exemple, no seguir les normes.

Competència deslleial:

quan una persona treballadora dona informació confidencial de la seva empresa a una altra empresa del mateix sector.

Delicte dolós:

fer mal amb intenció a una persona.



- Falsificar de manera voluntària dades i informació de la feina.
- Faltar a la feina sense justificar més de 3 dies en 1 mes.
- Arribar tard a la feina sense justificar més de 10 vegades en 1 mes, o més de 25 vegades en 3 mesos.
- Treballar fora de la feina quan s'està de baixa mèdica.
- Allargar la baixa mèdica mentint.
- Fingir una malaltia o accident.
- No fer bé la feina de manera voluntària i continuada.
- Ofendre de manera greu els companys.
- Agredir físicament els companys.
- Impedir o posar problemes als **drets sindicals** d'altres treballadors.
- L'**assetjament sexual** o altres comportaments que afectin la dignitat o la llibertat de les persones a la feina.
- Moltes faltes greus en 6 mesos.
- Les que posa a l'Estatut dels treballadors.

Drets sindicals:

són drets de les persones treballadores, com per exemple, apuntar-se a un sindicat.

Assetjament sexual:

és quan et toquen sense que tu vulguis o et fan gestos, bromes o comentaris sexuals que t'ofenen, t'humilien o et fan agafar por.



Article 27. Quines són les sancions?

Les sancions són els càstigs per cometre faltes.

Les sancions màximes són les següents:

- Per falta lleu: **sanció per escrit** i estar-se sense feina i salari fins a 2 dies.
- Per falta greu: sanció per escrit, que queda escrita a l'expedient, i estar-se sense feina i salari fins a 10 dies.
- Per falta molt greu: sanció per escrit, que queda escrita a l'expedient, i estar-se sense feina i salari fins a 30 dies o acomiadament.

Sanció per escrit:

document que escriu l'empresa que explica la falta que ha comès la persona treballadora.



Article 28. Com es posen les sancions?

Per poder posar una sanció, s'han de seguir els passos següents:

- S'ha de comunicar per escrit.
- Si la persona treballadora ho demana, l'empresa ha d'enviar l'escrit als representants dels treballadors. Els representants dels treballadors poden fer un informe. Tenen 3 dies per fer-lo.
- Es pot acomiadar immediatament la persona treballadora.

Article 29. Què no es pot sancionar?

No es pot sancionar:

- Presentar queixes contra l'empresa perquè incompleix la normativa laboral.
- La raça, sexe, opció sexual, estat civil o matrimonial, religió, opció política, origen social, embaràs i la vida privada. En general, qualsevol dret que està reconegut.

Article 30. Quan no es pot sancionar?

Les faltes no es poden sancionar quan passa un temps:

- Les lleus: quan passen 10 dies.
- Les greus: quan passen 20 dies.
- Les molt greus: quan passen 60 dies.

Es compta a partir del moment que l'empresa coneix la falta. Si l'empresa coneix la falta passats 6 mesos, ja no es pot sancionar.

Article 31. Quins són els drets de totes les persones treballadores?

No es pot discriminar ningú per formar part d'un sindicat, ni tampoc per la llibertat d'expressió. Totes les persones treballadores poden escollir i poden ser escollides per ser representants sindicals, si no tenen una incapacitat legal.

Article 32. Es poden fer assemblees a la feina?

Per poder fer una assemblea de totes les persones treballadores l'han de convocar els representants dels treballadors o una tercera part de la plantilla.

L'assemblea es pot reunir als locals de l'empresa, si s'avisava 2 dies abans i sense afectar la feina. Al centre hi ha d'haver un tauler per a comunicacions sindicals.

Article 33. Què fan els delegats de personal?

Els delegats de personal i el comitè d'empresa són els representants dels treballadors.

- Tenen les funcions que els dona la llei i aquest conveni.
- Tenen unes hores de temps dins de la feina, pactades amb l'empresa. Aquestes hores es compten cada mes, però es poden agrupar en moments determinats.

Article 34. Què fa una secció sindical?

Una secció sindical és un grup de treballadors que formen part d'un sindicat i s'organitzen dintre de l'empresa.

Si de 100 persones treballadores, hi ha més de 20 persones dins d'un sindicat, la secció sindical ha de tenir els mateixos drets que diu la llei de llibertat sindical.

Article 35. Les persones treballadores tenen assegurança?

Tots els centres han de tenir una [assegurança de responsabilitat civil](#) per a tot el personal. Aquesta assegurança és de 600 mil euros com a mínim.

Assegurança de responsabilitat civil:

assegurança que cobreix els danys que es puguin fer a altres persones a la feina.



Article 36. Què passa si una persona treballadora té un accident?

Tots els centres han de tenir una assegurança d'accidents per a les persones treballadores. Aquesta assegurança és de:

- En cas de mort:
12 mil 20 euros amb 24 cèntims.
- En cas d'**invalidesa permanent**:
24 mil 40 euros amb 48 cèntims.

No hi ha **indemnització** diària per perdre hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb una altra assegurança que es pugui tenir.

Article 37. Donen premis a la feina?

Quan una persona porta 25 anys treballant, té una **paga extraordinària**. Les persones que es jubilen havent treballat mínim 20 anys a l'empresa també tenen paga extraordinària.

Article 38. Què es cobra quan s'està de baixa?

Si una persona agafa la baixa per un accident de treball, durant els 6 primers mesos de baixa ha de cobrar un complement de manera que rebi el salari sencer.

Invalidesa permanent:

és la invalidesa que fa que la persona treballadora no pugui treballar més en aquesta feina.

Indemnització:

quantitat de diners que rep una persona quan, per exemple, l'empresari l'acomia.

Paga extraordinària:

quantitat de diners que l'empresa paga com a agraïment per la feina feta.



Aquest complement no es cobra si:

- Ha estat un accident quan es trasllada de casa a la feina o de la feina a casa.
- El Comitè de Seguretat i Salut Laboral diu que la causa de l'accident ha estat un descuit de la persona.

Article 39. Què passa si l'empresa on es treballa canvia?

1. Si hi ha una empresa que substitueix la feina d'una altra empresa d'aquest conveni, la nova empresa:

- Ha de complir els mateixos contractes que tenien les persones treballadores.
- Ha d'assumir tots els drets i obligacions de les persones treballadores i de les empreses.
- Ha de garantir que les persones continuïn treballant, encara que hagin de canviar contractes.

S'assumiran els contractes de les persones treballadores següents:

- Persones amb una antiguitat mínima de 15 dies en cas de nova contractació o de 4 mesos en cas de trasllat dins l'empresa.
- Persones que estiguin de baixa o en excedència.
- Persones que substitueixin altres persones que estan de baixa.
- Socis cooperativistes, d'acord amb la llei.

Abans d'1 setmana, l'empresa que deixa el servei ha de donar a la nova empresa els documents següents:

- Document que diu que no té cap deute amb la Seguretat Social.
- Fotocòpia de les 3 últimes nòmines mensuals de les persones treballadores.
- Llista del personal que tingui amb la informació següent:
 - Nom i cognoms.
 - Domicili.
 - **Número d'afiliació a la Seguretat Social.**
 - Antiguitat.
 - Jornada.
 - Horari.
 - Vacances.
 - Tipus de contracte.
 - Si és representant sindical.
 - Informes de baixa mèdica.
 - Dies de festa que s'han fet.
 - Fotocòpia dels contractes de treball.
 - Rebut de cada persona treballadora conforme ha cobrat el salari que li correspon fins al dia del canvi d'empresa.
- La relació de la persona treballadora amb l'antiga empresa desapareix quan entra la nova empresa.
- No s'encarreguen de les persones que siguin autònomes, encara que prestin serveis a l'empresa.
- Si la nova empresa és un centre especial de treball, encara que les lleis són diferents, assumiran el servei amb les mateixes condicions.
- L'empresa té 5 dies hàbils per entregar els documents a partir del moment en què la nova empresa ho comunica a l'altra.

Número d'afiliació a la Seguretat Social:

és el número que identifica a cada persona per a tots els serveis que dona l'Estat, com l'educació o la sanitat.



2. Si l'empresa que marxa no aporta els documents, la nova empresa pot demanar-li **danys i perjudicis**.
3. Si l'activitat ho permet, les persones que no hagin fet vacances o els permisos en el moment de traspàs entre empreses, ho faran en les dates previstes.
4. Pot passar que una persona faci la seva feina en 2 centres diferents i un dels 2 canviï d'empresa, però l'altre no.

En aquest cas, la nova empresa ha de fer que la persona tingui les vacances juntes i pagar la part que li correspon de pagues extraordinàries. La nova empresa ha d'acceptar la jornada, tant si és completa com no.

5. En el cas que un client acabi un contracte amb l'empresa, i més tard contracti una altra empresa, sense que hagi passat 1 any, l'empresa ha de contractar les persones treballadores afectades per aquest canvi de contracte.
6. En el cas que un client acabi un contracte amb l'empresa i vulgui treballar amb el seu personal amb contractes nous, ha d'incorporar les persones treballadores que han estat afectats per aquest canvi.
7. Tot el que no surt en aquest conveni ha de complir l'Estatut dels treballadors.

Danys i perjudicis:

són diners que pot cobrar una persona o una empresa per compensar un dany o una pèrdua.



Article 40. Quan no s'aplica aquest conveni?

Quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, d'organització o de producció, i hi hagi un acord entre els representants dels treballadors i l'empresa, poden canviar les condicions de treball següents:

- La jornada de treball.
- L'horari i la distribució del temps de treball.
- Els torns de treball.
- La manera com es paga el salari i la quantitat.
- El sistema de treball i rendiment.
- Les funcions del lloc de treball.
- Les millores voluntàries a les de la Seguretat Social.

La manera en què es fa la negociació i es canvien les condicions la diu l'Estatut dels treballadors.

Segons diu la llei:

- L'acord ha d'explicar bé quines són les noves condicions de treball.
- Com a màxim, les noves condicions de treball es poden mantenir fins al nou conveni.
- Les noves condicions de treball no poden canviar les obligacions del pla d'igualtat.

Causas econòmiques:

l'empresa perd diners o ven menys.

Causas tècniques:

l'empresa canvia les màquines o les eines.

Causas d'organització:

l'empresa canvia la manera d'organitzar la feina o les persones.

Millores voluntàries a les de la Seguretat Social:

conjunt d'ajudes voluntàries que milloren els serveis que dona l'Estat, com la jubilació.



Pla d'igualtat:

un pla que diu que ha d'haver igualtat entre homes i dones.



- L'acord s'ha de comunicar a la comissió paritària.

Article 41. L'empresa respecta els drets de les dones?

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a la feina.

Per això, han de posar mitjans per evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes.

Aquestes mesures es negocien amb els representants dels treballadors de la manera que diu la llei.

Les empreses de més de 250 persones estan obligades a tenir un [pla d'igualtat](#) d'homes i dones.

Article 42. Què passa quan no hi ha acord?

Per solucionar els desacords entre els treballadors i l'empresa, les dues parts acorden que es guiaran per la llei.

També acorden que, si cal, acceptaran la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusula addicional

Clàusula addicional

Els centres ocupacionals i els centres ocupacionals d'inserció poden seguir condicions diferents sempre que:

- Afecti tot el personal del centre.
- Hi estiguin d'acord les empreses i les persones treballadores.
Si no estan d'acord amb les condicions diferents, poden anar al Tribunal Laboral de Catalunya.
- Compleixin totes les condicions particulars.

Les condicions particulars són les següents:

- Jornada: La jornada és de 36,5 hores setmanals. El juliol i agost és entre les 8 del matí i les 3 de la tarda.
- Vacances: són de 35 dies naturals que s'han de fer seguides en els mesos d'estiu. Qui ho faci fora de l'estiu, per acord entre la persona treballadora i l'empresa, té dret a 3 dies feiners més de vacances.
- Permís especial: cada any totes les persones treballadores tenen dret a 15 dies laborables de permís. Aquests dies són preferentment entre Nadal i Pasqua.

Clàusula addicional:

text que s'ha afegit en un contracte o un conveni que modifica o aclareix una part del que diu.



Annex

Annex

Quines són les funcions dels llocs de treball per als grups 1 i 2?

Grup 1:

Centres especials de treball i **serveis complementaris d'ajustament personal i social**.

Grup 2:

Centres servei de teràpia ocupacional i centres servei ocupacional d'inserció.

- **Director:** és la persona responsable del centre o taller. Ha de tenir el títol de psicologia o **pedagogia**.
- **Cap de producció:** és responsable de dirigir la producció.
- **Cap de taller, cap de personal i cap d'administració:** és responsable d'organitzar la feina i les persones treballadores.
- **Cap de personal:** cuida de les relacions entre les persones treballadores.
- **Cap d'administració:** és responsable del departament administratiu.
- **Tècnic de grau superior** o equivalent: és una persona que fa una feina que correspon a aquesta titulació.
- **Cap de secció:** és el responsable de tirar endavant la feina encarregada de la seva secció.

Serveis complementaris i d'ajustament personal i social:

conjunt de serveis que ajuden a la rehabilitació de les persones amb discapacitat.



Pedagogia:

estudis sobre les formes d'educar.



Grau superior:

estudis universitaris o nivell més alt d'estudis de formació professional.



- Assistent social: és responsable de tirar endavant el [projecte sociolaboral](#).
- Tècnic de [grau mitjà](#) o equivalent: és una persona que fa una feina que correspon a aquesta titulació.
- Encarregat de temps, manteniment o magatzem: és responsable d'organitzar la feina en algunes àrees.
- Mestre de taller: té a càrrec com a màxim a 15 persones treballadores amb discapacitat.
- Monitor: s'encarrega que les persones s'adaptin a la feina.
- Xofer de primera: és la persona que habitualment condueix els vehicles grans que transporten la càrrega. També cuida el vehicle.
- Oficial de primera: té un ofici específic. S'encarrega d'ensenyar-lo a les persones treballadores.
- Oficial de primera administratiu: fa feines administratives. S'encarrega d'ensenyar-les a les persones treballadores.
- Xofer de segona: s'encarrega de conduir vehicles més petits. També cuida el vehicle.
- Cuiner: s'encarrega del funcionament de la cuina. Pot tenir persones a les seves ordres.
- Oficial de segona: fa una feina específica dins d'un departament i no té ningú a càrrec seu.

Projecte sociolaboral:

aconseguir que les persones s'integrin a la societat a través de la feina.

Grau mitjà:

estudis de formació professional.



- Oficial de segona administratiu: té una feina específica administrativa, i no té ningú a càrrec seu.
- Responsable de menjador: s'encarrega sobretot de distribuir el menjar.
- Auxiliar: fa feines de suport. El controla l'oficial de primera.
- Especialista de primera o auxiliar de secció: fa feines específiques dins d'un departament.
- Especialista de segona: té una especialitat concreta dins d'un departament.
- Especialista de tercera: té una especialitat concreta dins d'un departament.
- Peó: fa feines que no requereixen cap especialitat concreta.

Quines són les funcions dels llocs de treball per al grup 3?

Grup 3:

Centres servei de teràpia ocupacional i centres servei ocupacional d'inserció (amb les condicions que marca la [clàusula addicional](#)).

- Director: és la persona responsable del centre. Ha de tenir el títol de psicologia o pedagogia.
- Monitor ocupacional: s'encarrega que les persones s'adaptin a la feina.

- Auxiliar: fa feines de suport i el controla el seu cap més proper.
- Tècnic de grau superior o equivalent: és una persona que fa una feina que correspon a aquesta titulació.
- Tècnic grau mitjà o equivalent: és una persona que fa una feina que correspon a aquesta titulació.
- Gerent: dirigeix el centre.
- Cap d'administració: és el responsable del departament administratiu.
- Oficial de primera administratiu: fa feines administratives. S'encarrega d'ensenyar-les a les persones treballadores.
- Oficial de segona administratiu: té una feina específica administrativa, i no té ningú a càrrec seu.
- Auxiliar administratiu: fa feines de suport administratives.
- Cap de serveis generals: és el responsable dels serveis generals.
- Oficial de serveis generals: té un ofici. S'encarrega d'ensenyar-lo a les persones treballadores. Pot tenir persones a les seves ordres.
- Auxiliar de serveis generals: fa feines determinades dins un departament. Rep instruccions d'un oficial de serveis.

Quins són els sous dels llocs de treball?

Els sous en brut de cada lloc de treball van dels 1.932,09 euros que cobra un director del grup 1 als 655,20 euros que cobra un peó o el salari mínim interprofessional.

A més, cada 3 anys es cobren els triennis, que van dels 15 euros als gairebé 71 euros segons el lloc de treball.

Has de tenir en compte que aquestes dades corresponen als salaris de l'any 2017.

En brut:

és el salari abans de treure els impostos o la seguretat social. El que es cobra és el salari net.



Vist

Llegit

Entès



Abacus ●●●

L'Apòstrof

institut *diverSitas*



SI ((suara
COOPERATIM



Alternativas
econòmicas

CRITIC

fundació **financesètiques**
activisme i economia crítica

SAMBUCUS

Hi colaboren:



dincat Plena Inclusion

 **UGT.cat**

Amb el suport de:




Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball



FÀCILMENT ✓