

# Convenio Colectivo Talleres Para Personas Con Discapacidad Intelectual de Catalunya

<b>ÁREA</b>	Catalunya	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	79000805011995	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2026/02/09
<b>VIGENCIA</b>	2013/01/01 — 2017/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CINCO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	DOGC 9600 R. SALARIAL		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-talleres-para-personas-con-discapacidad-intel-ectual-de-catalunya/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-talleres-para-personas-con-discapacidad-intel-ectual-de-catalunya/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Talleres Para Personas Con Discapacidad Intelectual. Última actualización a: 09-02-2026 Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2017. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en DOGC 9600 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7234 - 26.10.2016)

RESOLUCIÓN TSF/2364/2016, de 4 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del VII Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña (código de convenio núm. 79000805011995).

Visto el texto del VII Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Catalunya para los años 2013-2017, suscrito, en fechas 22 de julio y 21 de septiembre de 2016, por la parte empresarial por los representantes de DINCAT AEES y LA CONFEDERACIÓ, y por la parte social por los representantes de la Federació d'Empleats i Empleades de Serveis Públics d'UGT (FeSP-UGT) y la Federació d'Educació de CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el



artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de octubre de 2016.

Enric Vinaixa i Bonet.

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.

## **VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TALLERES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2013-2017 (CÓDIGO DE CONVENIO NÚM. 79000805011995).**

### **Capítulo 1. Partes que conciertan y ámbitos.**

---

#### **Artículo 1. Partes que lo conciertan y ámbito funcional.**

1.1.- El presente Convenio ha sido concertado por las organizaciones empresariales y sindicales que a continuación se mencionan, y que ostentan la legitimación necesaria establecida en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Por parte de las representaciones sindicales: Federación de Educación de CCOO y Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de UGT, FeSP-UGT.

Por parte de las representaciones patronales: AEES DINCAT y La CONFEDERACIÓN.

1.2.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en todas las relaciones laborales que se establecen dentro de los centros especiales de trabajo, servicios sociales de integración laboral, centros ocupacionales y servicios en régimen transitorio, de titularidad privada, para personas adultas con discapacidad intelectual.



## **Artículo 2. Ámbito de territorio.**

Este convenio laboral será de aplicación para todas las relaciones establecidas en el ámbito funcional dentro del territorio de Cataluña.

## **Artículo 3. Ámbito personal.**

Este convenio será de aplicación a todas las relaciones laborales, fijas y eventuales, que, de acuerdo con las leyes vigentes, se establezcan dentro del ámbito funcional, con las siguientes excepciones:

- a) Personal directivo.
- b) Relaciones de colaboración con los centros de carácter no laboral (profesionales independientes, prácticas etc.).

## **Artículo 4. Vigencia y duración.**

Este convenio será normativo y vinculante desde el 1 de enero de 2013.

Su duración será de cinco años, es decir que finalizará a 31 de diciembre de 2017 y se prorrogará sucesivamente salvo que se haga denuncia por una de las partes.

Los artículos normativos de este convenio continuarán vigentes desde la denuncia del presente hasta la firma del próximo.

Las organizaciones firmantes se reservan la facultad de convocar Mesa de negociación antes del periodo indicado si valora que la previsible reestructuración del sector, o cualquier acuerdo o normativa de los Departamentos de la Generalidad de Cataluña con competencias en el sector, puede afectar a los aspectos laborales recogidos en este Convenio. Especialmente se hace constar que en caso de que se produzca una variación a la alza del precio del servicio de la Generalitat del CO, se abrirá, antes de un mes de la publicación de este incremento de precio, la Mesa de negociación del convenio a los efectos de negociar qué parte de este incremento se repercute en los salarios de los trabajadores de los centros ocupacionales.

## **Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

El Convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia y en sus propios términos, por periodos de un año, si ninguno de las representaciones no procede a su denuncia con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha de vencimiento.

Si hubiera sido objeto de denuncia por cualquiera de las partes, con la antelación indicada, se iniciarán las negociaciones del siguiente.

La comisión negociadora del nuevo Convenio colectivo se constituirá formalmente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha en que el Convenio sea denunciado. Actuarán en calidad de Presidencia y Secretaría de



ésta las personas que los miembros de la comisión, por mayoría de cada una de las representaciones, acuerden.

## **Artículo 6. Comisión paritaria.**

1. La Comisión paritaria es el órgano de interpretación, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio y vigilancia de su cumplimiento.
2. Estará integrada por dos representantes sindicales (uno de cada sindicato de la mesa negociadora) y dos por la patronal (uno por cada organización firmante).
3. La Comisión paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en todas las materias que son de su competencia.
4. Las funciones específicas de la Comisión paritaria serán las que legalmente estén vigentes en cada momento y específicamente las siguientes:
  - a. Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que las dos partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
  - b. Con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio colectivo, se habrá de someter el mismo a la Comisión paritaria por su conocimiento, interpretación, mediación y/o conciliación.
  - c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - d. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes firmantes del Convenio.
  - e. Resolver las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo en conformidad con aquello establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, en la negociación para la no aplicación del régimen salarial establecido en este Convenio y la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el Convenio a que se refiere el artículo 82.3 de la misma norma legal mediante un dictamen, en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción.
  - f. Funciones de conciliación, mediación y arbitraje en aquellos casos en que las partes, de mutuo acuerdo, lo sometan a su consideración.
  - g. Todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio o en la Ley.
  - h. El desarrollo de funciones de adaptación durante su vigencia, siempre con la concurrencia de los requisitos de legitimación legal.
5. La Comisión paritaria tiene su domicilio en la calle Joan Güell núm. 90-92, 08028 Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede, con el acuerdo previo de esta.
6. Los acuerdos serán tomados mediante voto cualificado y en función de la representatividad oficial de cada una de las organizaciones, y se requerirá para la aprobación de acuerdos el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. En caso de no llegar a acuerdo en la Comisión paritaria, las dos partes se

comprometen a aceptar la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

7. La Comisión se tiene que reunir con carácter ordinario una vez al semestre, y con carácter extraordinario, cada vez que lo pida alguna de las organizaciones sindicales o empresariales que hayan firmado el convenio.

8. Cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria, que dispone de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde el momento en que la discrepancia le sea planteada.

La convocatoria se tiene que hacer por escrito, con antelación mínima de cinco días laborables con indicación del orden del día y la fecha de la reunión, adjuntando la documentación necesaria. Sólo en caso de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

9. Cuando no se haya solicitado la intervención de la Comisión o esta no haya llegado a un acuerdo, las partes tienen que recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico vigentes en cada momento.

10. La Comisión paritaria hará la revisión de los grupos y niveles profesionales contemplados en este convenio para adaptarlos a la normativa legal y a la realidad de los sectores antes de diciembre de 2016.

11. La Comisión paritaria analizará las circunstancias y la regulación de las entidades incluidas en la cláusula adicional durante la duración de este convenio.

12. La Comisión paritaria hará un análisis de los accidentes laborales para incidir en propuestas de mejora de la regulación del artículo 38 en el próximo convenio.

## **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones laborales y los plazos acordados en este convenio compensan y suplen las que regían anteriormente. En el caso específico de personal vinculado a otros convenios o normas con anterioridad a la vigencia de este convenio, habrá que atenerse a lo que arbitre la Comisión paritaria, partiendo del principio de respeto a las condiciones más beneficiosas como garantía ad personam.

## **Artículo 8. Registre.**

El presente convenio se comunicará, a los efectos oportunos, al departamento competente de la Generalitat de Catalunya.

Si la jurisdicción competente, haciendo uso de sus atribuciones, declarara no legales algunos artículos o textos, el artículo o texto en cuestión perderá todo el efecto y las partes negociadoras de este Convenio tendrán que reconsiderar el acuerdo o artículo en el plazo de un mes desde el momento en que se tenga constancia de aquella tramitación; el resto de acuerdos continuarán siendo de aplicación.



## **Capítulo 2. De la organización del trabajo.**

---

### **Artículo 9. Gestión de centros.**

Este tipo de centros y otros del mismo cariz se regirán en todo momento por la normativa legal vigente respecto a la organización del trabajo.

### **Artículo 10. Seguridad e higiene.**

Los centros y el personal afectados por este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y resto de disposiciones de carácter general o de desarrollo, además de las guías técnicas de prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Se crearán Comités de salud laboral, o se nombrará un delegado de prevención según la normativa legal vigente.

La empresa garantizará una revisión médica anual para toda la plantilla, de carácter voluntario.

Una vez hecha la evaluación de riesgos y detectadas las situaciones que los producen, y de acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá que planificar la prevención, con la investigación de un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de factores ambientales en el trabajo.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los recursos técnicos y los materiales necesarios para la protección individual de los riesgos laborales derivados de sus tareas habituales.

### **Artículo 11. Reglamento de régimen interior.**

Cada centro dispondrá de un reglamento de régimen interior que particularice y signifique al máximo la calidad de la relación laboral.

## **Capítulo 3. De la clasificación profesional y de las condiciones económicas.**

---

### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

El personal que preste sus servicios en cualquier de los centros mencionados en el ámbito funcional de este convenio se califica en atención a la función que desarrolla en algunos de los siguientes grupos y niveles:

Grupo 1:



Centro Especial de Trabajo (CET).

Servicios complementarios de ajuste de personal y social (USAP).

Grupo 2:

Centro servicio de terapia ocupacional (STO).

Centro servicio ocupacional de inserción (SOI).

Grupo 3 (acogidos a la cláusula adicional del convenio):

Centro servicio de terapia ocupacional (STO).

Centro servicio ocupacional de inserción (SOI).

Niveles del Grupo 1 (CET y USAP).

00 Director/a.

01. Jefe/a de producción.

02. Jefe/a de taller.

Jefe/a de personal.

Jefe/a de administración.

Técnico/a grado superior o equivalente.

03 Jefe/a de sección.

Asistente/a social.

Técnico/a grado medio o equivalente.

04. Encargado/a.

05. Maestro/a taller.

Monitor/a.

Chófer de 1ª.

06. Oficial/a de 1ª.

Oficial/a de 1a administrativo.

Chófer de 2ª.

Cocinero/a.

07. Oficial/a de 2ª.

Oficial/a de 2a administrativo.

Oficial/a de servicios generales.

Jefe/a de comedor.

08. Especialista de 1ª.

Auxiliar.



09. Especialista de 2ª.

10. Especialista de 3ª.

11. Peón/a.

Niveles del Grupo 2 (STO y SOI).

00 Director/a.

01 Jefe/a de producción.

02. Jefe/a de taller.

Jefe/a de personal.

Encargado/a de administración.

Técnico/a grado superior o equivalente.

03 Jefe/a de sección.

Asistente/a social.

Técnico/a grado medio o equivalente.

04. Encargado/a.

05. Maestro/a taller.

Monitor/a.

Chófer de 1ª.

06. Oficial/a de 1ª.

Oficial/a de 1a administrativo.

Chófer de 2ª.

Cocinero/a.

07. Oficial/a de 2ª.

Oficial/a de 2a administrativo.

Oficial/a de servicios generales.

Jefe/a de comedor.

08. Especialista de 1ª.

Auxiliar.

09. Especialista de 2ª.

10. Especialista de 3ª.

11. Peón/a.

Niveles del Grupo 3 (STO y SOI acogidos a la cláusula adicional).

a. Director/a.



- b. Monitor/a.
- c. Auxiliar.
- d. Técnico/a grado superior o equivalente.
- e. Técnico/a grado medio o equivalente.
- f. Gerente.
- g. Jefe/a de administración.
- h. Oficial/a administrativo de 1ª.
- i. Oficial/a administrativo de 2ª.
- j. Auxiliar administrativo.
- k. Jefe/a servicios generales.
- l. Oficial/a servicios generales.
- m. Auxiliar servicios generales.

Las retribuciones económicas que han de regir durante los años de duración del presente convenio quedan establecidas en los anexos 2 y 3.

Todas las personas que realizan funciones de coordinación tendrán derecho a una compensación económica de entre el 10% y el 16% del salario base, independientemente de su categoría.

### **Artículo 13. Contratación.**

Se aplicará la que se establezca en cada momento en la legislación vigente con las especificidades siguientes: los trabajadores y trabajadoras con contrato de la modalidad de prácticas, formación y aprendizaje según legislación vigente, tendrán los mismos derechos económicos que los especificados para los trabajadores de plantilla de la misma categoría.

### **Artículo 14. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, a razón de 30 días de salario por año trabajado.

Se harán efectivas antes del 30 de junio y del 22 de diciembre.

### **Artículo 15 Pluses de antigüedad, colonias y nocturnidad.**

15.1.- Plus de antigüedad por los niveles 1 a 7 de los Grupos 1 y 2 y por el Grupo 3.

- a. Todo el personal que en aplicación del anterior convenio tenga reconocido uno o más trienios, mantendrá el importe correspondiente como un complemento salarial personal no compensable ni absorbible.



b. A partir de la publicación de este convenio en el DOGC los trienios tendrán un importe de 32 euros.

c. En el caso de las personas que en el momento de publicación del convenio estén en trámite de devengo de un trienio (trienios en curso), se actuará de la forma siguiente:

El tiempo de devengo transcurrido hasta la fecha de publicación del convenio se calculará proporcionalmente de acuerdo con los importes del anterior convenio. El tiempo que falte desde la publicación del convenio hasta la fecha efectiva del cumplimiento de los 3 años de este trienio en curso, se abonará proporcionalmente a razón de los 32 euros.

El importe efectivo del trienio, calculado con este prorrateo, se percibirá en el momento de cumplimiento efectivo de los tres años de este trienio, incorporando al complemento personal la parte meritada hasta el momento de la publicación del convenio y abonando en concepto de trienio la parte correspondiente al tiempo entre la publicación del convenio y la fecha efectiva del cumplimiento de los 3 años.

Ejemplo clarificador: Si en la fecha de publicación del convenio una persona ha meritado 2 años del trienio en curso, en el momento de cumplimiento efectivo del trienio (1 año después de la publicación) se percibirá:

Como importe a añadir al complemento personal, la parte correspondiente a los 2 años (66,6% x importe del trienio antiguo convenio).

Como importe del trienio en concepto de plus de antigüedad, la parte correspondiente a 1 año (33,3% x 32 euros).

El tope de trienios que se podrá percibir es de 7 trienios, contando los ya meritados y reconocidos.

La suma del complemento personal indicado en el punto a) del arte 15.1 y el importe a percibir en concepto de trienios no podrá superar el importe equivalente a 7 trienios (224 euros).

Aquellas personas trabajadoras que en el momento de entrada en vigor del presente convenio tengan un complemento de antigüedad (trienios) superior a 224 euros, no generarán nuevos trienios.

#### 15.2.- Plus de antigüedad por los niveles 8 a 11 del Grupo 1 y 2.

Todo el personal afectado por este convenio de estos niveles tendrá derecho a percibir, por trienio vencido, un plus de antigüedad con el importe que se refleja en las tablas salariales anexas.

El tope de trienios que se podrá percibir es de 7, contando los ya meritados y reconocidos.

#### 15.3. Plus de colonias.

Se establece una compensación económica para todo el personal que haga esta actividad. Este plus incluye una dieta por día de 30,05 euros, con manutención a cargo de la empresa y 6,01 euros adicionales por cada noche.

Todo ello salvo pacto anterior con la empresa que lo mejore.

#### 15.4. Plus de nocturnidad.

En todos aquellos centros que tengan establecido de forma permanente turnos de trabajo entre las 22 horas de un día y las 6 horas del siguiente, se fijará para todo el personal, con independencia de su categoría, un plus mensual equivalente al 25% del salario mínimo interprofesional, que será aplicado proporcionalmente a las horas trabajadas dentro de este periodo.



Todo ello salvo pacto anterior que lo mejore.

## **Capítulo 4. Tiempo y trabajo.**

---

### **Artículo 16. Jornada laboral anual.**

La jornada laboral efectiva de trabajo, con efectos a partir del día 1 de enero de 2016, es:

Los trabajadores comprendidos en los niveles 08, 09, 10 y 11 de los grupos 1 y 2 harán 1.597,5 horas anuales.

La jornada para el resto del personal de los grupos 1 y 2 será de 1.704 horas anuales. Se garantiza el poder disponer de media hora diaria para el almuerzo. Esta media hora no restará tiempo de atención al personal asistido. En ningún caso no se realizarán más de 40 horas laborales semanales.

Para garantizar la organización de la jornada, se establecerá un calendario laboral que deberá estar elaborado de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores, y presentado antes del comienzo del año de su aplicación.

### **Artículo 17. Vacaciones.**

Las vacaciones de verano anuales para todos los trabajadores/as serán de treinta días naturales.

El personal que disfrute de las vacaciones fuera del periodo indicado, por necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo con el trabajador/a, tiene derecho a un complemento de cinco días laborables sobre los señalados.

La totalidad de los días señalados corresponden a los trabajadores/as que presten servicios en todo el año natural. En caso de ingresar o causar baja dentro del año, los días serán proporcionales a la estancia, y si ya se hubieran disfrutado serán deducidos, si corresponde, de la pertinente liquidación, en caso de cese del trabajador/a.

### **Artículo 18. Formación y perfeccionamiento profesional.**

a) Formación inicial.

Los trabajadores y trabajadoras recibirán la formación inicial relativa al puesto de trabajo que han de ocupar y aquella sobre salud laboral que se deriva de la aplicación del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Formación continua.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a 65 horas anuales dentro de la jornada laboral para asegurar su formación.



Con el objetivo de contribuir a la adaptación, actualización y mejora de los servicios que presta la empresa y al desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, cada año se presentarán a los representantes de los trabajadores los planes de formación anuales ofrecidos por parte de los diferentes organismos e instituciones.

La finalidad es poder establecer de forma conjunta el plan anual de formación del centro para favorecer la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras así como la formación específica que les sea necesaria.

Para conseguir este objetivo se creará una comisión de formación integrada por el director gerente, el jefe de personal o producción, el director técnico y el delegado o representantes sindicales.

Pasado el periodo de prueba, los trabajadores/as afectados por el presente convenio con una relación laboral ininterrumpida de al menos un año en la empresa, disfrutarán del mencionado periodo de formación.

Cuando los cursos de formación sean a propuesta de la empresa, esta satisfará los gastos.

En cualquier caso, y para no dificultar el buen funcionamiento del centro, no podrán coincidir simultáneamente más de un 20% del personal, y en ningún caso superará, anualmente, el 25% del total de la plantilla. Los trabajadores/as disfrutarán de este derecho de forma rotatoria.

c) Permiso especial de formación Los trabajadores/as disfrutarán de un permiso especial de formación, no retribuido, por un periodo de uno a tres meses cada tres años de trabajo, no acumulables, cuando así lo soliciten con un mes de antelación, no perturbe la marcha normal del centro y/o servicio, y no exista una concurrencia en cuanto a esta demanda superior al 5% de la plantilla.

## **Artículo 19. Permisos.**

### 19.1. Permisos retribuidos.

Los trabajadores y trabajadoras, avisando con la mayor antelación posible, y con la obligación de justificarlo, podrán disfrutar de los permisos legales con las siguientes especificaciones:

a.- Matrimonio: 15 días naturales. Tendrán derecho igualmente a este permiso las personas que inicien una vida en común como pareja. En este caso habrá que aportar un certificado de empadronamiento o similar, además de una manifestación escrita acerca del inicio de esta convivencia, y no se podrá volver a pedir antes de dos años mínimo desde el inicio de una convivencia anterior.

b.- Nacimiento o adopción legal de un/a hijo/a: 4 días naturales c.- Muerte o enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización o accidente grave: de acuerdo con la distribución que se indica. En todos los casos se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja. La distribución dependerá de:

2 días naturales en caso de parientes de segundo grado por afinidad. Si el trabajador/a tiene que hacer un desplazamiento de más de 300 km, se darán 2 días naturales más adicionales.

3 días naturales en caso de parientes de segundo grado por consanguinidad o primero por afinidad. Si el trabajador/a tiene que hacer un desplazamiento de más de 300 km, se dará 1 día natural más adicional.

4 días naturales en caso de parientes de primer grado por consanguinidad. Si el trabajador/a tiene que hacer un



desplazamiento de más de 300 Km, se dará 1 día natural más adicional.

d.- Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja. Si el trabajador/a tiene que hacer un desplazamiento de más de 300 Km, se darán 2 días naturales más adicionales.

e.- Traslado de domicilio habitual: 1 día laborable.

f.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

g.- Asistir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional con justificación posterior: El tiempo que necesite. Cuando el/la trabajador/a preste servicio al turno por la noche, disfrutará del permiso la noche anterior al examen.

h.- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

y. Permiso de paternidad. A estos efectos, se considerará dentro de este grupo la persona con quien conviva el/la trabajador/a, formando una pareja de hecho. El permiso de paternidad se disfrutará según lo previsto en la legislación vigente.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la manera establecida legal o convencionalmente.

k. Todo el personal tendrá derecho al tiempo necesario por motivo de consulta médica debidamente acreditada.

l. Todo el personal tendrá un permiso máximo de 3 horas al año y por hijo/a para poder asistir a entrevistas con el personal docente y/o técnico del centro donde el/la hijo/a curse las etapas de educación obligatoria, con la obligación de presentar la justificación posterior de la efectiva reunión.

#### 19.2 Permiso especial.

Todos los trabajadores tendrán derecho a quince días laborables de permiso cada año, que serán fijados en cada centro preferentemente entre Navidad y Pascua y que quedarán reflejados en el calendario laboral en los términos establecidos en el artículo 16 del presente convenio. Estos días de permiso no tienen carácter de tiempo efectivamente trabajado y su disfrute no exonerará de cumplir la totalidad de la jornada contratada.

#### 19.3 Reducción de jornada por guarda legal.

En esta materia se estará a lo que se establezca legalmente en cada momento.

### **Artículo 20. Excedencias.**

En esta materia se estará a lo que se establezca en cada momento en la normativa legal vigente con las mejoras siguientes.

En caso de excedencia por maternidad y para tener cura de un familiar hasta el segundo grado de



consanguinidad o afinidad, la reserva de su puesto de trabajo será de tres años.

Los trabajadores/as que disfruten de excedencia por mandato sindical, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, tienen que reincorporarse al puesto de trabajo en la fecha de fin de este periodo de excedencia, con preaviso de treinta días antes de la reincorporación.

Todo el personal acogido en el presente convenio dispondrá de hasta un año de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo, cuando acredite una antigüedad de cuatro trienios, y con las siguientes proporciones: uno cada 50 trabajadores y uno más por cada fracción que sobrepase la cantidad de 50, 100,150, etc. trabajadores/as dentro de cada centro de trabajo. En caso de que las solicitudes ultrapasen estas cifras, la empresa otorgará este derecho por orden de antigüedad, y en caso de mantenerse el derecho además de un trabajador/a, por el orden de inscripción en el Libro de registro del personal.

## **Artículo 21. Embarazo, lactancia y nacimientos de hijos prematuros con hospitalización.**

En esta materia se estará a lo que se establezca legalmente en cada momento y, en especial, a la regulación del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de embarazo de las trabajadoras afectadas por este convenio, la dirección del centro velará para evitar cualquier situación de riesgo en virtud de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

## **Artículo 22. Desplazamientos y kilometraje.**

Los trabajadores/as que por necesidad de la empresa tengan que hacer viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radica la residencia oficial de la empresa, percibirán sobre el salario una dieta de 33,06 euros/día en territorio nacional y de 66,11 euros/día en territorio extranjero.

El uso de vehículo propio, a petición de la empresa, comportará la indemnización de 0,25 euros por km urbano y 0,23 euros por km interurbano.

## **Capítulo 5. De las faltas y sanciones.**

---

### **Artículo 23. Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo su importancia en:

Faltas leves.

Faltas graves.



Faltas muy graves.

## **Artículo 24. Faltas leves.**

Son faltas leves:

- a) De 3 a 6 faltas de puntualidad a la asistencia laboral, sin la debida justificación, cometidas en un periodo de 30 días naturales.
- b) La incorrección con los compañeros de trabajo.
- c) La no comunicación, con antelación, de una ausencia al trabajo justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de comunicarlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, más de tres días dentro del año natural.
- e) No tener cuidado de la conservación de los locales de trabajo, así como de documentos o material.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia.
- g) La carencia de higiene personal, siempre que produzca quejas por parte de los compañeros de trabajo.
- h) La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud que comporte perjuicio para la imagen de la empresa.
- y) No comunicar con la debida diligencia los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/o instituciones de previsión social y fiscales.

## **Artículo 25. Faltas graves.**

Serán faltas graves:

- a) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- b) El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las cuales deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio, conservación del local, material o documentación de la empresa.
- c) La grave desconsideración verso los compañeros de trabajo o público en general.
- d) La falta de asistencia al puesto de trabajo, sin justificar, durante tres días en el periodo de un mes natural.
- e) Más de seis faltas de puntualidad sin justificar en el periodo de un mes natural.
- f) No comunicar con la puntualidad debida de los informes de baja o confirmación de la IT.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un mismo trimestre.



## **Artículo 26. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves, además de las establecidas legalmente en el artículo 54 del Estatuto:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) El falseamiento voluntario de datos e información relativa al trabajo y/o servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo durante más de tres días en el periodo de un mes natural.
- e) Las faltas de puntualidad no justificadas, más de 10 días en un mes natural, o más de 25 días en el periodo de tres meses naturales.
- f) Realizar trabajo por cuenta propia o por terceros estando en situación de baja médica laboral.
- g) Realizar cualquier acto fraudulento o tendiendo a conseguir prolongar la situación de baja médica laboral.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- y) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- j) Las ofensas verbales, siempre que comporten perjuicio grave para la dignidad e imagen de los compañeros independientemente del cargo que se ocupe.
- k) La agresión física a los compañeros con independencia del cargo que se ocupe.
- l) La obstaculización o impedimento por parte de los trabajador/a del libre ejercicio de los derechos sindicales a otros trabajadores/as.
- m) Cualquier conducta de acoso sexual u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecten la dignidad o la libertad de la mujer y el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.
- n) La reincidencia en faltas graves, a pesar de que sean de diferente naturaleza, en el periodo de seis meses naturales.

## **Artículo 27. Sanciones.**

Las sanciones máximas que se podrán imponer atendido el grado de las faltas serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación por escrito y suspensión de ocupación y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente, y suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días.
- c) Por falta muy grave: amonestación por escrito, con constancia en el expediente y suspensión de ocupación y sueldo hasta 30 días o despido.



## **Artículo 28. Procedimiento.**

Para que una sanción sea válida hace falta que se cumplan los siguientes trámites:

- a) La comunicación por escrito, sea cual sea el grado de la falta, tendrá que hacerse dentro del plazo de prescripción.
- b) El centro, si el trabajador lo pide, enviará copia de la sanción al delegado sindical o bien al comité de empresa, si procede, que tendrá que hacer el informe oportuno en el plazo de tres días.
- c) Cuando las sanciones den lugar al despido, este podrá llevarse a cabo inmediatamente, sin perjuicio de las acciones que correspondan al trabajador/a y de su derecho a pedir el informe que se indica en el apartado b).

## **Artículo 29. No se podrá sancionar.**

No se podrá sancionar bajo pena de nulidad:

- a) La presentación de quejas o la intervención en procedimientos seguidos contra la empresa por supuesto incumplimiento de la normativa laboral o de la Seguridad Social.
- b) La raza, sexo, opción sexual, estado civil y/o matrimonial, religión, opción política, origen social, embarazo, moral privada, ni, en general, el ejercicio libre de cualquier derecho reconocido en la Constitución española o en el Estatuto de Cataluña.

## **Artículo 30. Prescripción de las faltas.**

- a) Las leves, a los 10 días.
- b) Las graves, a los 20 días.
- c) Las muy graves, a los 60 días.

Los plazos cuentan a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses naturales de haberse cometido.

## **Capítulo 6. De los derechos sindicales.**

---

### **Artículo 31. De todos los trabajadores/as.**

Ningún trabajador puede ser discriminado por razón de su afiliación sindical, así como la libertad de expresión. Todos los trabajadores/as pueden ser electores y elegibles para ocupar cargos sindicales, exceptuando aquellos trabajadores/as discapacitados psíquicos que tengan reconocida una incapacidad legal o jurídica.



## **Artículo 32. De la asamblea de los trabajadores/as.**

Puede ser realizada por los trabajadores/as de un centro o de varios centros de la empresa. Tendrá que ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o por un tercio de la plantilla.

Se podrá reunir en los locales de la empresa, siempre que se comunique con dos días de antelación a la Dirección, y no estorbe el funcionamiento normal del trabajo.

Los trabajadores/as dispondrán de un tablero mural para comunicaciones de tipo sindical.

## **Artículo 33. De los delegados de personal y Comités de empresa.**

Como representantes de los trabajadores/as de la empresa:

a) Ejercen sus funciones en todos los casos reconocidos legalmente y en aquellos otros que se deriven de este convenio.

b) En cada empresa, las horas de crédito sindical mensual, con el acuerdo previo con la Dirección, se podrán acumular en uno o más de uno de los miembros de los delegados de personal o comité de empresa, siempre que no superen el máximo total y haya renuncia previa de los otros componentes de forma escrita.

## **Artículo 34. De las secciones sindicales de la empresa.**

Los trabajadores/as afiliados a cualquier sindicato legalmente reconocido podrán constituir secciones sindicales dentro de la empresa. Cuando los trabajadores/as afiliados a un sindicato superen el 20% del total de la plantilla, la sección sindical tendrá todos los derechos que la LOLS reconoce en el artículo 10.

## **Capítulo 7. Mejoras sociales.**

---

### **Artículo 35. Seguro de responsabilidad civil.**

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice la responsabilidad civil de todo el personal incluido en este convenio. Este seguro se prorrogará de forma automática y tendrá una cuantía mínima de 600.000 euros.

### **Artículo 36. Seguro de accidentes.**

Todos los centros formalizarán un seguro que garantice durante todo el día al personal incluido en este convenio. El capital asegurado en caso de muerte será de 12.020,24 euros, y en caso de invalidez permanente será de 24.040,48 euros. Hay unos porcentajes sobre esta última cifra por las pérdidas e inutilidades absolutas de miembros. No hay indemnización diaria por pérdida de horas de trabajo. Los derechos de este seguro son



compatibles con cualquier otro.

### **Artículo 37. Premio de fidelidad.**

Todo el personal acogido a este convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad cuando lleve 25 años de servicio en el centro de trabajo. También disfrutarán de este premio aquellas personas que se jubilen con una antigüedad mínima de 20 años.

### **Artículo 38. Complemento en caso de baja laboral por accidente de trabajo.**

Para las situaciones de incapacitado temporal por accidente de trabajo, excepto que sean por accidente «in itinere», que se inicien a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio, el personal incluido en el ámbito funcional de este convenio tendrá la mejora consistente en que, durante los seis primeros meses, y siempre que no se acredite por parte del Comité de seguridad y salud laboral que ha habido negligencia por parte de la persona trabajadora, percibirá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 100% de las retribuciones fijas y periódicas que se percibían el mes anterior a aquel en que tuvo lugar la incapacidad.

## **Capítulo 8. Subrogaciones.**

---

### **Artículo 39. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.**

1. Con objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad del empleo mediante las modalidades adecuadas de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica legal y vigente y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a este servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de 15 días en caso de nueva contratación y de 4 meses en caso de que provenga de una movilidad interna entre centros de la empresa cesionaria, en los términos que se detallan en este artículo.

La mencionada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores y de las empresas, garantizando su continuidad en la prestación del servicio, y será imperativa a pesar de que esto implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de trabajo en un contrato y relación laboral encomendada de personas con discapacidad o minusvalía.



La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en este centro con una antigüedad mínima de 15 días en caso de nueva contratación o de 4 últimos meses en caso de que provenga de una movilidad interna entre centros de la empresa cesionaria, sea cual sea la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentran en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran estado adscritos el mismo tiempo que se ha indicado en el punto anterior.
- c) Trabajadores/as que sustituyan alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.
- d) Socios cooperativistas en los términos del artículo 124 de la ley 3/1987 General de Cooperativas y del artículo 118 bis de la Ley 18/2002, de 5 de julio, de Cooperativas.

Para instrumentar la subrogación, la empresa saliente tiene que entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la documentación siguiente:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social respecto a los trabajadores afectados de la sustitución.

Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Relación de personal en la cual se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación con especificación del periodo de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de las vacaciones.

Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el cual se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente la parte proporcional de la mensualidad hasta el momento de la subrogación, la liquidación de la parte proporcional de vacaciones y pagas y descansos pendientes, no quedando pendiente ninguna cantidad. Este documento tendrá que estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular. O, alternativamente, acuerdo entre las entidades entrante y saliente de que la entidad entrante se hará cargo de estos abonos.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. A los efectos que prevé este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por lo tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los trabajadores autónomos a pesar de que presten servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en que se produjera el cambio de contratista.

4. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de trabajo, a pesar de la regulación legal de constitución de los CET, se subrogará, mientras este centro especial de trabajo mantenga la adjudicación de la



mencionada contrata.

5. Con la sola excepción de lo que prevén los párrafos anteriores, en todos los otros supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, -así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada, incluidos los derechos sindicales.

6. El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el supuesto de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que está obligada. Y esto con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que le haya podido comportar en su incumplimiento.

7. Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita .

8. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicara que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, afectando sólo uno de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán la pluriocupación legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del periodo de vacaciones al año de la subrogación, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará la liquidación si continúa trabajando para la empresa cesante.

9. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, a pesar de que el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En este caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

10. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa legal y justificada, con la idea de realizar con su personal, y posteriormente contratara con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria tendrá que incorporar en su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre que se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

11. En el supuesto de que el propósito del cliente, de rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizar con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar en la plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestamista de este servicio.

12. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de



subrogación de contratos de los correspondientes servicios en los términos indicados y en los del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

## **Capítulo 9. Cláusula de inaplicación del convenio.**

---

### **Artículo 40. Inaplicación del convenio.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme al que prevé el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 TE, a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo general que afecten las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- y) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados al artículo 41.4, en la orden y condiciones señalados en el mismo.

En cualquier caso, en cuanto al procedimiento, materialización y otros requisitos de la desvinculación, se estará al que dispone el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y otras normas legales concordantes.

De acuerdo con el que se establece al artículo 82.3 del Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el acuerdo tendrá que determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no se puede prolongar más allá del momento en que sea aplicable un nuevo convenio en esta empresa. El acuerdo de inaplicación no puede dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, si procede, en el plan de igualdad aplicable a la empresa. Así mismo, el acuerdo tiene que ser notificado a la comisión paritaria del Convenio colectivo.

### **Artículo 41. Igualdad de trato y Planes de igualdad.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este objeto, tienen que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres



y hombres, medidas que tendrán que negociar, y si procede acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Será obligación de todas las empresas con más de 250 trabajadores, o que estén incluidas en el artículo 15 de la Ley 17/2015 de la Generalidad, de Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, con los términos negociar un plan de igualdad con el alcance y contenido que prevé la normativa legal.

## **Artículo 42. Procedimientos para dirimir las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las cuales hace referencia el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores.**

A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre empresa y trabajadores/as por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a los procedimientos que se establezcan al Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento, y en su ausencia, a los procedimientos de conciliación y mediación del TLC.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES.**

---

Primera.

Todos los centros ocupacionales (STO) y centros ocupacionales de inserción (SOI) de Cataluña, podrán acogerse a las condiciones particulares de esta cláusula siempre que:

- a) El acuerdo sea vinculado a todo el personal del centro.
- b) Sea de mutuo acuerdo entre empresas y trabajadores/as. En caso de desacuerdo de una de las partes se podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya.
- c) La aplicación de las condiciones particulares de esta cláusula se hará en su totalidad.

Las condiciones particulares son las siguientes:

Jornada: La jornada será de 36,5 horas semanales. En los meses de julio y agosto se distribuirá la jornada entre las 8 y las 15 horas.

Vacaciones: Serán de 35 días naturales a realizar ininterrumpidamente en los meses de verano. El personal que realice el periodo de vacaciones fuera de lo indicado, por necesidad de la empresa, y de mutuo acuerdo con el trabajador/a, tiene derecho a un complemento de 3 días laborables sobre los señalados.

Permiso especial en los términos del artículo 19.2 de este convenio.



## **ANEXO 1.- Descripción de funciones de los niveles del grupo 1 (CET y USAP) y 2 (STO y SOI).**

---

00 Director/a: Es la persona que ostenta la responsabilidad máxima del centro o taller y su superior inmediato es el titular o su representante. En el caso de los STO y/o SOI tiene que estar en posesión del título universitario de psicólogo/a o pedagogo/a asumiendo la dirección técnica del centro.

01. Jefe/a de producción: Es la persona responsable de programar, dirigir y supervisar todos los aspectos relacionados con la producción del CET.

02. Jefe/a de taller: Es la persona responsable de organizar los recursos humanos, técnicos y materiales, y supervisar la realización del trabajo programado en sus diferentes secciones, bajo la dirección y supervisión del jefe de producción.

02. Jefe/a de personal: Es la persona que, bajo la supervisión de su responsable directo, se ocupará de las relaciones humanas y de convivencia.

02. Jefe/a de administración: Es la persona que actúa bajo las órdenes de su responsable directo, llevando la responsabilidad en el departamento administrativo.

02. Técnico/a grado superior o equivalente: Es aquella persona que, teniendo la titulación correspondiente, desarrolla en el centro una tarea adecuada a su titulación.

03 Jefe/a de sección: Es la persona responsable, bajo las órdenes del jefe de taller, de la organización y la realización práctica de un trabajo encomendado a un grupo o sección del centro, así como el aprendizaje técnico de la misma sección.

03. Asistente/a social: Es la persona que, teniendo esta titulación, realiza, junto con el resto de equipo del SCAPS, las tareas propias del proyecto social-laboral.

03. Técnico/a grado medio o equivalente: Es la persona que, teniendo la titulación correspondiente, desarrolla en el centro una tarea adecuada a su titulación.

04. Encargado/a de métodos, cronometraje, mantenimiento, almacén..: Es la persona responsable de la organización y la realización del trabajo de sus áreas específicas.

05. Maestro/a taller: Es la persona responsable del aprendizaje, la organización y la realización práctica de los trabajos encomendados por sus responsables directos, y también de realizar las tareas propias de la SCAPS.

Tendrá a su cargo hasta 15 trabajadores con discapacidad, entendiendo que esta cifra, en caso necesario, nunca superará la veintena.

05. Monitor/a: Es la persona que atenderá el funcionamiento del grupo de usuarios a su cargo, procurando la máxima integración y adaptación de cada cual. Así mismo, participará en la elaboración del programa individual de rehabilitación, como también de su desarrollo teórico y práctico.

05. Chófer de 1a: Es la persona con carné de 1a que habitualmente conduce vehículos con carga superior a 3,5 toneladas. Es responsable directo de que la carga llegue completa y en buenas condiciones a su destino. A la vez, velará por el buen funcionamiento del vehículo y así mismo, cuando no llene su jornada laboral, pasará a



disposición de su responsable directo. Podrá estar acompañado de algún especialista o peón/a.

06. Oficial/a de 1a: Es la persona que, bajo las indicaciones de su responsable directo, tiene un oficio o tarea específica. Se encargará de enseñarlo y/o realizarlo junto con los trabajadores de la sección, y podrá tener a sus órdenes algún Oficial/a de 2a especialista.

06. Oficial/a de 1a Administrativo: Es la persona que, bajo las indicaciones de su responsable directo, realiza de forma autónoma tareas administrativas. Se encargará de enseñarlo y/o realizarlo junto con los trabajadores de la sección, y podrá tener a sus órdenes algún Oficial/a de 2ª.

06. Chófer de 2a: Es la persona encargada de la conducción de vehículos de carga no superior a las 3,5 toneladas; en el resto de responsabilidades actuará como el chófer de 1ª.

06. Cocinero/a: Es la persona que se ocupará, dentro de su oficio específico, del funcionamiento de la sección, y podrá tener a sus órdenes el personal necesario para desarrollar su función.

07. Oficial/a de 2a: Es la persona que tiene un trabajo específico dentro de la sección, sin ningún grupo a su cargo.

07. Oficial/a de 2a administrativo: Es la persona que tiene un trabajo específico administrativa, sin ningún grupo a su cargo.

07. Responsable de comedor: Es la persona encargada de la distribución de la comida, y tendrá cura de todos los servicios específicos dentro de la sección; se deja claro que, si es imprescindible que un grupo esté a sus órdenes, pasará a tener categoría salarial 06.

08. Auxiliar: Es la persona que, bajo la supervisión del Oficial/a de 1a realiza tareas genéricas de apoyo.

08. Especialista de 1a y/o Auxiliar de sección: Es la persona que hace trabajos específicos dentro de una sección.

09 Especialista de 2a: Es la persona que tiene una especialidad concreta dentro de la sección.

10 Especialista de 3a: Es la persona que tiene una especialidad concreta dentro de la sección.

11. Peón/a: Es la persona que realiza tareas que no requiere ninguna especialidad concreta.

Descripción de funciones de los niveles del Grupo 3 (STO y SOI cláusula adicional) a. Director/a: Es la persona que, con posesión del título universitario de psicólogo/a o pedagogo/a, asume la dirección técnica del centro.

b. Monitor ocupacional: Es la persona que atenderá el funcionamiento del grupo de usuarios a su cargo, procurando la máxima integración y adaptación de cada cual. Así mismo participará en la elaboración del programa individual de rehabilitación, como también de su desarrollo teórico y práctico.

c. Auxiliar: Es la persona que, bajo las órdenes de su responsable directo, ejerce funciones de ayuda y control.

d. Técnico/a grado superior o equivalente: Es aquella persona que teniendo la titulación correspondiente, desarrolla en el centro una tarea adecuada a su titulación.

e. Técnico/a grado medio o equivalente: Es la persona que, teniendo la titulación correspondiente, desarrolla en el centro una tarea adecuada a su titulación.

f. Gerente: Es la persona que desarrolla, bajo la dependencia del titular, la Dirección del centro en los aspectos



no técnicos.

g. Jefe/a de Administración: Es la persona que actúa bajo las órdenes de su responsable directo, llevando la responsabilidad en el departamento administrativo.

h. Oficial/a Administrativo 1a: Es la persona que, bajo las indicaciones de su responsable directo, realiza de forma autónoma tareas administrativas. Se encargará de enseñarlo y/o realizarlo junto con los trabajadores de la sección, y podrá tener a sus órdenes algún Oficial/a de 2ª.

i. Oficial/a administrativo 2a: Es la persona que tiene un trabajo específico administrativo, sin ningún grupo a su cargo.

j. Auxiliar administrativo: Es la persona que, bajo la supervisión del Oficial/a de 1a realiza tareas genéricas de apoyo de carácter administrativo.

k. Jefe/a de servicios generales: Es la persona que actúa bajo las órdenes de su responsable directo, llevando la responsabilidad de los servicios generales.

l. Oficial/a servicios generales: Es la persona que, bajo las indicaciones de su responsable directo, tiene un oficio o tarea específica. Se encargará de enseñarlo y/o realizarlo junto con los trabajadores de la sección, y podrá tener a sus órdenes algún Auxiliar de servicios.

m. Auxiliar servicios generales: Es la persona que hace trabajos específicos dentro de una sección bajo las instrucciones de un Oficial/a de servicios.

## **ANEXO 2.- Tablas salariales año 2016.**

---









i)	Oficial de 2ª admvo	1.103,44	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
j)	Auxiliar administrativo	1.029,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
k)	Jefe de servicios generales	1.275,51	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
l)	Oficial de servicios generales	1.118,31	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
m)	Auxiliar de servicios generales	1.029,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

### ANEXO 3.- Tablas salariales año 2017.

Tablas salariales 2017										
Grupo 1. Centros especiales de trabajo-USAP										
		Salario € 2017								
Nivel profesional		Salario bruto	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	
00	Director/a	1.986,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
01	Jefe de producción	1.806,73	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
02	Jefe de taller	1.721,76	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Jefe de personal									
	Jefe de administración									
	Técnico de grado superior									
03	Jefe de sección	1.639,22	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Asistente/a social									
	Técnico de grado medio									
04	Encargado/a	1.561,44	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
05	Maestro de Taller	1.487,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Monitor ocupacional									
	Chófer de 1ª									
06	Oficial de 1ª/ Oficial 1ª activo	1.416,66	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Chófer de 2ª									
	Cocinero/a									



07	Oficial de 2ª / Oficial de 2ª activo	1.228,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								
08	Especialista de 1ª	1.055,32	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2ª	906,96	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3ª	711,91	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83
11	Peón/a *	655,20	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00
* SMI vigente									

Tablas salariales 2017										
Grupo 2. Servicio de Terapia Ocupacional-Servei d'Orientació e Inserción										
		Salario € 2017								
Nivel profesional		Salario bruto	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio	
00	Director/a	1.952,47	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
01	Jefe de producción	1.775,50	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
02	Jefe de taller	1.692,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Jefe de personal									
	Jefe de administración									
	Técnico de grado superior									
03	Jefe de sección	1.610,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Asistente/a social									
	Técnico de grado medio									
04	Encargado/a	1.534,45	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
05	Maestro de Taller	1.461,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	
	Monitor ocupacional									
	Chófer de 1ª									





k)	Jefe de servicios generales	1.281,88	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
l)	Oficial de servicios generales	1.123,91	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
m)	Auxiliar de servicios generales	1.034,89	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00

#### REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8602 - 9.2.2022)

RESOLUCIÓN EMT/179/2022, de 4 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, relativo a la revisión de las tablas salariales (código de convenio núm. 79000805011995).

Visto el texto del Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, relativo a la revisión de las tablas salariales, suscrito en fecha 15 de diciembre de 2021, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del acuerdo mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Mesa negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de enero de 2022

Òscar Riu García

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

MESA NEGOCIADORA DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TALLER PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE CATALUÑA.

Acta 14

Se reúnen el día 15 de diciembre de 2021, vía telemática y presencial, los representantes relacionados a continuación:

DINCAT: Víctor Galmés, Jordi Gonzalez, Djanema Gonzalez, Pedro Sánchez (asesor).

LA CONFEDERACIÓN: Laia Grabulosa, Bibiana Biendicho, Montse Sans.





	Técnico de grado superior								
03	Jefe de sección	1.651,16	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
04	Encargado/a	1.572,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Maestro de taller	1.498,13	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a admin	1.426,98	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chofer de 2a								
	Cocinero/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a admin	1.237,77	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								
08	Especialista de 1a	1.063,01	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	913,57	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	717,09	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83





**Tablas salariales 2021**

**Grupo 1. Centros especiales de trabajo-USAP**

**Salario € 2021**

<b>Nivel profesional</b>		<b>Salario bruto</b>	<b>1 trienio</b>	<b>2 trienio</b>	<b>3 trienio</b>	<b>4 trienio</b>	<b>5 trienio</b>	<b>6 trienio</b>	<b>7 trienio</b>
00	Director/a	2.016,61	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Jefe de producción	1.833,83	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Jefe de taller	1.747,59	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Jefe de personal								
	Jefe adminis								
	Técnico de grado superior								
03	Jefe de sección	1.663,81	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
04	Encargado/a	1.584,86	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Maestro de taller	1.509,60	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a admin	1.437,91	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chofer de 2a								
	Cocinero/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a admin	1.247,24	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios								



	generales								
	Responsable comedor								
08	Especialista de 1a	1.071,15	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2a	920,56	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3a	722,59	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83

### Grupo 2. Servicio de Terapia Ocupacional- Servicio de Orientación e Inserción

Salario € 2021									
Nivel profesional		Salario bruto	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio
00	Director/a	2.011,29	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Jefe de producción	1.828,99	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Jefe de taller	1.742,97	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Jefe de personal								
	Jefe d'administr								
	Técnico de grado superior								
03	Jefe de sección	1.659,42	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
04	Encargado/a	1.580,68	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Maestro de taller	1.505,62	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chofer de 1a								
06	Oficial de 1a/Oficial 1a admin	1.434,12	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chofer de 2a								
	Cocinero/a								
07	Oficial de 2a/Oficial de 2a admin	1.243,96	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								







	Jefe de personal								
	Jefe de administ								
	Técnico de grado superior								
03	Jefe de sección	1.726,78	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
04	Encargado/a	1.644,85	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Maestro de taller	1.566,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chofer de 1a								
06	Oficial de 1ª/Oficial 1ª admin	1.492,33	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chofer de 2ª								
	Cocinero/a								
07	Oficial de 2ª/Oficial de 2ª admin	1.294,45	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								
08	Especialista de 1ª	1.111,69	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2ª	955,41	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3ª	749,94	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83

#### CORRECCIÓN TABLAS (DOGC Núm. 8947 - 29.6.2023)

RESOLUCIÓN EMT/2244/2023, de 13 de junio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña (código de convenio núm. 79000805011995).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de



talleres para personas con discapacidad de Cataluña, relativo a las tablas salariales 2022 de los servicios ocupacionales, suscrito en fecha 15 de marzo de 2023, y subsanado en fecha 29 de mayo de 2023, en representación de la parte social UGT y CCOO, y en representación de la parte empresarial por La Confederación y AEES DINCAT, y de acuerdo con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo parcial mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la comisión negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de junio de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral.

### **MESA NEGOCIADORA VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TALLERES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2022 Y SIGUIENTES.**

Acuerdo parcial tablas salariales 2022 servicios ocupacionales.

Fecha: 29.05.2023.

Hora: 11:00 h.

Lugar: formato telemático.

Asistentes:

La Confederación.

Bibiana Bendicho.

Laia Grabuolsa.

AEES DINCAT.

Jordi González.

Djanema González.

Asesor-AEES DINCAT.

Pedro Sánchez.

UGT.



Carlos Moreno.

Carme Ruiz.

Alejandro Carpintero.

CCOO.

Estrella Gutiérrez.

Excusa su ausencia Montse Sans (La Confederación).

A las 11:00 horas del día 29 de mayo de 2023 se reúnen de forma telemática los asistentes que conforman la Comisión negociadora con un único punto del orden del día: Subsanación tablas 2022 Salariales de los servicios ocupacionales.

Orden del día

Subsanación tablas Salariales 2022 de los servicios ocupacionales.

Primero.

Se inicia la reunión con el nombramiento de la señora Estrella Gutiérrez, presidenta de la reunión de hoy y del Sr. Pedro Sánchez como secretario.

Se informa que se ha recibido escrito del Departamento de Empresa y Trabajo en lo referente al Acuerdo parcial de la comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, suscrito en fecha 15 de marzo de 2023, que se envió como tablas salariales para la inscripción y posterior publicación.

Ha llegado una notificación conforme habría que garantizar en las tablas salariales para 2022 de los servicios ocupacionales que se anexan, que en la tabla con título Grupo 2. Servicio de Terapia Ocupacional- Servicio de Orientación e Inserción, las personas trabajadoras encuadradas en los niveles profesionales 9 Especialista de 2ª y 10 Especialista de 3ª en extinción, ad personam, no cobrarán en ningún caso un salario inferior al fijado por el Real decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el Salario mínimo interprofesional para 2022, en cómputo anual en 14.000 euros, teniendo en cuenta la suma del Salario base y complementos Salariales.

Asimismo se requiere la aportación en formato word de las tablas (porque las tablas presentadas son una imagen).

Segundo.

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad suficiente para alcanzar este acuerdo y, por unanimidad, ambas partes

Acuerdan:

Acceder a la petición de subsanación y hacer constar en esta Acta y en las mesas que todas las personas trabajadoras (incluidas, por tanto, las personas trabajadoras encuadradas en los niveles profesionales 9 Especialista de 2ª y 10 Especialista de 3ª en extinción, ad personam) no cobrarán en ningún caso un salario inferior al fijado por el Real decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 en cómputo anual en 14.000 euros, teniendo en cuenta la suma del salario base y de







e)	Técnico de grado medio	1.407,15 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
f)	Gerencia	1.878,41 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
g)	Jefe de administración	1.581,82 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
h)	Oficial 1ª activo	1.249,84 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
i)	Oficial de 2ª activo	1.168,07 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
j)	Auxiliar administrativo	1.090,05 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
k)	Jefe de servicios generales	1.350,21 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
l)	Oficial de servicios generales	1.183,82 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €
m)	Auxiliar de servicios generales	1.090,05 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €	32,00 €

Las personas afectadas por este Convenio no cobrarán en ningún caso un salario inferior al fijado por el Real decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, en cómputo anual y jornada completa, en 14.000 euros, teniendo en cuenta la suma del salario base y de los complementos salariales, habiéndose de complementar la retribución efectivamente percibida hasta este importe.

#### CORRECCIÓN TABLAS (DOGC Núm. 9050 - 28.11.2023)

RESOLUCIÓN EMT/3948/2023, de 17 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, relativo a la subsanación de un error en las tablas salariales para el año 2023 (código de convenio núm. 79000805011995).

Visto el texto del Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña (Código convenio núm. 79000805011995), relativo a la subsanación de un error en la tabla salarial del año 2023, suscrito en fecha 20 de junio de 2023, y subsanado en fecha 11 de octubre de 2023, por parte de la representación social, por UGT y CCOO, y por parte de la representación empresarial, por La Confederació, ACCP y DINCAT Asociación empresarial de economía social, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,



Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del citado Acuerdo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Mesa negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 17 de octubre de 2023.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

### **MESA NEGOCIADORA VIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TALLERES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2022 Y SIGUIENTES.**

Enmienda acuerdo parcial tablas salariales 2023.

Fecha: 05.10.2023.

Hora: 11:00 h..

Lugar: Formato híbrido (presencial en UGT-telemática).

Por ACCP: Laura Maestros.

Por AEES DINCAT: Jordi González, Djanema González.

Por La Confederación: Natalia González, Montse Sans.

Asesor externo AEES DINCAT: Pedro Sánchez.

Por UGT: Carme Ruiz, Alex Carpintero, Carlos Moreno.

Por CCO: Antonio de la Cruz, Estrella Gutiérrez, Eduardo Núñez.

A las 11:00 horas del día 5 de octubre de 2023 se reúnen de forma telemática los asistentes que conforman la Comisión negociadora con un único punto del orden del día: subsanación tablas 2023.

Orden del día: subsanación de las tablas salariales 2023.

Primero.

Se inicia la reunión con el nombramiento de la señora Estrella Gutiérrez, Presidenta de la reunión de hoy y del Sr. Pedro Sánchez como Secretario.

Se informa que se ha recibido escrito del Departamento de Empresa y Trabajo en lo referente al Acuerdo de la Mesa negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña, suscrito en fecha 20 de junio de 2023, que se envió como Tablas salariales para la inscripción y posterior publicación.

Ha llegado una notificación conforme.



1. En cuanto a los salarios de la tabla del año 2023, se ha constatado que los salarios de los niveles 9 Especialista de 2ª y 10 Especialista de 3ª no garantizan el SMI, por lo que le pedimos que actualice las cuantías para dar cumplimiento al Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero. (2023: 36 euros diario/1080 euros mensual por 14 pagas).

El salario mínimo en cómputo anual no podrá ser inferior a 15.120 euros (14 pagas), teniendo en cuenta el cómputo el importe del salario mínimo más complementos salariales.

2. También, es necesario que sustituya en la casilla de la cuarta fila 2021 por 2023.

Segundo

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad suficiente para alcanzar este acuerdo y, por unanimidad, ambas partes.

Acuerdan.

1. Acceder a la petición de enmienda y hacer constar en esta Acta y en las mesas las personas trabajadoras encuadradas en los niveles profesionales 9 Especialista de 2ª y 10 Especialista de 3ª no cobrarán en ningún caso un salario inferior al fijado por el Real Decreto 99/ 2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 en cómputo anual en 15.120 euros, habida cuenta de la suma del salario base y de los complementos salariales.

2. Rectificar en 2021 por 2023 en la casilla de la cuarta fila.

Se acuerda remitir en formato word las tablas con este añadido del SMI y la rectificación.

Tercero.

Y en cumplimiento del compromiso en el punto anterior se confeccionan las tablas de 2023 añadiendo el punto indicado y con la modificación indicada y se aprueban por unanimidad, las cuales se firman en señal de conformidad y se adjuntan como parte inseparable de la misma acta.

Cuarto.

Se faculta al señor Pedro Sánchez para que pueda inscribir estos acuerdos en el Registro de la Generalitat.

Y no habiendo más cuestiones a tratar, se da por terminada la sesión en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento redactándose el acta y las tablas que, leídas, son aprobadas por los asistentes acordándose la firma digital o física (según disponibilidad) de una persona por organización en señal de conformidad.



Tablas salariales 2023

Grupo 1. Centros especiales de trabajo-USAP

		Salario € 2023							
Nivel profesional		Salario bruto	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio
00	Director/a	2.092,94	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
01	Jefe de producción	1.903,24	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
02	Jefe de taller	1.813,73	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Jefe de personal								
	Jefe de administración								
	Técnico de grado superior								
03	Jefe de sección	1.726,78	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
04	Encargado/a	1.644,85	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
05	Maestro de taller	1.566,74	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chófer de 1ª								
06	Oficial de 1ª/Oficial 1ª admin.	1.492,33	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chófer de 2a								
	Cocinero/a								
07	Oficial de 2ª/Oficial de 2ª admin.	1.294,45	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								
08	Especialista de 1ª	1.111,69	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
09	Especialista de 2ª	955,41 *	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70
10	Especialista de 3ª	749,94 *	47,82	34,16	20,49	6,83	6,83	6,83	6,83



\* Se hace constar que, en el caso de los niveles 09 y 10, que si la suma del salario bruto y los trienios y otros complementos no permite alcanzar el importe del SMI (1.080 euros más x 14 pagas) deberá complementarse el importe de esta suma hasta alcanzar esta cifra al no poder percibir la persona trabajadora un importe salarial inferior al SMI. En ningún caso el salario mínimo en cómputo anual podrá ser inferior a 15.120 euros (14 pagas).

#### REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9230 - 20.8.2024)

RESOLUCIÓN EMT/2947/2024, de 24 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña (código núm. 79000805011995).

Visto el texto del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña (Código nº 79000805011995), relativo a las tablas salariales para los años 2023 y 2024, suscrito en fecha 11 de julio de 2024, y enmendado en fecha 24 de julio de 2024, en representación de la parte social por UGT y CCOO, y en representación de la parte empresarial por La Confederación, AEES DINCAT y ACCP, y de acuerdo con el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Acuerdo parcial mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 24 de julio de 2024.

Òscar Riu Garcia.

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

MESA NEGOCIADORA VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TALLERES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE CATALUÑA.

Fecha: 11 de julio de 2024.

Hora: 11h.

Lugar: Presencial en la sede de UGT.

Nombre y apellidos - Organización:



Laura Mestres ACCP.

Jordi González AEES DINCAT.

Djanema González AEES DINCAT.

Pedro Sánchez Asesor externo AEES DINCAT.

Anna Mas LA CONFEDERACIÓ.

Montse Roca LA CONFEDERACIÓ (FEPCCAT).

Carme Ruiz UGT.

Alex Carpintero UGT.

Carlos Moreno UGT.

Joan Martínez CCOO.

Eduardo Nuñez CCOO.

Mireia Domínguez CCOO.

Daniel Mayor CCOO.

A las 11 horas del día 11 de julio de 2024 se reúnen los representantes de las organizaciones firmantes del Convenio de referencia con el fin de tratar los siguientes puntos del orden del día:

1. Incremento tablas salariales 2023 (STO/SOI).
2. Incremento tablas salariales 2024 (CET y STO/SOI).

Se inicia la reunión con el nombramiento de Carlos Moreno como presidente/a de la reunión de hoy y del Sr. Pedro Sánchez como Secretario.

Primero. - Se informa de que ha habido conversaciones previas de acercamiento de posiciones con el fin de poder llegar a un acuerdo de incremento de tablas salariales aplicables a STO/SOI para los ejercicios 2023 y 2024 e incremento de tablas de los Centros Especiales de Trabajo (CET) para el ejercicio 2024.

Segundo. -Las partes se reconocen legitimación y capacidad suficiente para alcanzar este Acuerdo y, por unanimidad, ACUERDAN:

1. Incrementar tablas salariales año 2023 (STO/SOI) en los siguientes términos:

Se incrementa en un 3,2% el salario base de las tablas salariales del 2022 del grupo 2 y 3 que corresponden al Servicio de Terapia Ocupacional y al Servicio de Orientación e Inserción (STO/SOI), con efectos retroactivos a 1 de enero de 2023 con el compromiso de mantener la antigüedad sin aplicar ningún incremento a este concepto.

2. Incrementar tablas salariales año 2024 (STO/SOI) en los siguientes términos:

Se incrementa en un 5% el salario base de las tablas salariales del 2023 del grupo 2 y 3 que corresponden al Servicio de Terapia Ocupacional y al Servicio de Orientación e Inserción (STO/SOI), con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024 (el incremento se realiza sobre el salario base con el incremento ya aplicado al punto 1 anterior).



El concepto de trienio tendrá un importe correspondiente a 34 euros para todas las categorías comprendidas en estos grupos.

Ante la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y con la finalidad de recuperar la escalabilidad en el rango salarial, las partes acuerdan fijar las siguientes cuantías de las categorías 08, 09 y 10 en concepto de salario base:

- Categoría 08: 1.254,00€.
- Categoría 09: 1.184,00€.
- Categoría 10: 1.134,00€.

3. Incrementar tablas salariales año 2024 (Centros Especiales de Trabajo -CET) en los siguientes términos:

Se incrementa en un 4% el salario base de las tablas salariales del 2023 para todas las categorías superiores al oficial de 1ª (incluida esta categoría), con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

El concepto de trienio tendrá un importe correspondiente a 34 euros por todas las categorías del grupo 1 a excepción de la categoría de peón.

Ante la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y con la finalidad de recuperar la escalabilidad en el rango salarial, las partes acuerdan fijar las siguientes cuantías de las categorías 07, 08, 09 y 10 en concepto de salario base:

- Categoría 07: 1.372,00€.
- Categoría 08: 1.254,00€.
- Categoría 09: 1.194,00€.
- Categoría 10: 1.134,00€.

Tercero. - En cumplimiento de los acuerdos adoptados en el punto segundo anterior se confeccionan las tablas de los grupos 2 y 3 que corresponden a STO/SOI de los años 2023 y 2024 y las tablas del grupo 1 Centro Especial de Trabajo - EMS, correspondientes al ejercicio 2024, las cuales se aprueban por unanimidad, se firman en señal de conformidad y se adjuntan como parte inseparable de esta acta.

Cuarto. - Las entidades procederán a la regularización de tablas dentro de los dos meses siguientes en la publicación de este Acuerdo y dispondrán de tres meses para abonar los atrasos a partir de la fecha de publicación de este acuerdo en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya que sustituye a cualquier acuerdo anterior.

Quinto. -Se faculta al señor Pedro Sánchez a fin de que pueda inscribir estos Acuerdos en el Registro de la Generalitat.

Y no habiendo más cuestiones a tratar, se da por acabada la sesión en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento redactándose el acta y las tablas que, leídas, son aprobadas por los asistentes acordándose la firma digital o física (según disponibilidad) de una persona por organización en señal de conformidad.



Anexo Acuerdo tablas salariales 2023 y 2024

VII Convenio colectivo de trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad de Cataluña

Tablas salariales 2023

Grupo 2 Servicio de Terapia Ocupacional - Servicio de Orientación e Inserción									
Nivel profesional		Salario base	1.º trienio	2.º trienio	3.º trienio	4.º trienio	5.º trienio	6.º trienio	7.º trienio
0	Director	2122,35	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
1	Jefe/a de producción	1929,98	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
2	Jefe/a de taller	1839,22	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Jefe/a de personal								
	Jefe/a de administración								
	Técnico de Grado superior								
3	Jefe/a de sección	1751,05	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Asistente/a social								
	Técnico de Grado Medio								
4	Encargado/a	1667,96	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
5	Maestro/a de taller	1588,76	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Monitor ocupacional								
	Chófer de 1ª								
6	Oficial de 1ª/ Oficial 1ª Admón.	1513,31	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Chófer de 2ª								
	Cocinero/a								
7	Oficial 2ª/ Oficial 2ª Admón.	1312,65	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00	32,00
	Oficial de Servicios generales								
	Responsable de comedor								
8	Especialista 1ª	1127,31	70,88	50,63	30,38	10,13	10,13	10,13	10,13
	Auxiliar								
9	Especialista 2a*	968,84	60,92	43,51	26,11	8,70	8,70	8,70	8,70









1	Jefe/a de producción	1979,37	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
2	Jefe/a de taller	1886,28	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Jefe/a de personal								
	Jefe/a de administración								
	Técnico/a de Grado superior								
3	Jefe/a de sección	1795,85	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Asistente/a social								
	Técnico/a de Grado medio								
4	Encargado/a	1710,64	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
5	Maestro/a de taller	1629,41	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Monitor ocupacional								
	Chófer de 1ª								
6	Oficial 1ª/ Oficial 1ª Admón.	1552,02	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Chófer de 2ª								
	Cocinero/a								
7	Oficial 2ª/ Oficial 2ª Admón.	1372,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable de comedor								
8	Especialista 1ª	1254,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Auxiliar								
9	Especialista 2ª	1.194,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
10	Especialista 3ª	1134,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
11	Peón	1056,00	15,00	15,00	15,00	15,00	6,00	6,00	6,00

\* Se hace constar que, en el caso del nivel 11, si la suma del salario bruto y los trienios y otros complementos personales que así lo permita para alcanzar el importe del SMI (1.134 euros mes x 14 pagas) se tendrá que complementar el importe de esta suma hasta alcanzar esta cifra al no poder percibir la persona trabajadora un importe salarial inferior al SMI si hace la jornada completa y no tiene un contrato de bajo rendimiento. El salario mínimo en cómputo anual no podrá ser inferior a 15.876 euros (14 pagas).

También se hace constar que la antigüedad en las categorías 08, 09 y 10 está asimilada en el resto de



categorías superiores, pero que las personas que hubieran generado trienios en fecha anterior a la publicación de este convenio y lo estuvieran cobrando según las tablas anteriores, mantendrán el importe percibido como complemento ad personam, y que éste será absorbible en el momento que el importe aplicando los nuevos importes sea superior al que se cobraba con los criterios anteriores.

Grupo 2 Servicio de Terapia Ocupacional - Servicio de Orientación e Inserción									
Nivel profesional		Salario base	1.º trienio	2.º trienio	3.º trienio	4.º trienio	5.º trienio	6.º trienio	7.º trienio
0	Director	2228,47	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
1	Jefe/a de producción	2026,48	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
2	Jefe/a de taller	1931,18	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Jefe/a de personal								
	Jefe/a de administración								
	Técnico de Grado superior								
3	Jefe/a de sección	1838,60	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Asistente/a social								
	Técnico de Grado medio								
4	Encargado/a	1751,36	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
5	Maestro/a de taller	1668,20	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Monitor/a ocupacional								
	Chófer de 1ª								
6	Oficial 1ª/ Oficial 1ª Admón.	1588,98	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Chófer de 2ª								
	Cocinero/a								
7	Oficial 2ª/ Oficial 2ª Admón.	1378,28	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable de comedor								
8	Especialista 1ª	1254,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
	Auxiliar								
9	Especialista 2ª	1.184,00	34	34	34	34	34	34	34
10	Especialista 3ª en extinción, ad personam	1.134,00	34	34	34	34	34	34	34





<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7234 - 26.10.2016)</b>									
Artículo 14. Pagas extraordinarias	2								
Artículo 15 Pluses de antigüedad, colonias y nocturnidad									
15.1.- Plus de antigüedad por los niveles 1 a 7 de los Grupos 1 y 2 y por el Grupo 3 ... no podrá superar el importe equivalente a 7 trienios	224	euros							
15.2.- Plus de antigüedad por los niveles 8 a 11 del Grupo 1 y 2 ... tope de trienios que se podrá percibir es de 7									
15.3. Plus de colonias									
dieta por día de	30.05	euros, con manutención a cargo de la empresa							
y	6.01	euros adicionales por cada noche							
15.4. Plus de nocturnidad	25%	del salario mínimo interprofesional							
Artículo 16. Jornada laboral anual									
Los trabajadores comprendidos en los niveles 08, 09, 10 y 11 de los grupos 1 y 2 harán	1597.5	horas anuales							



























Salario 2021									
Nivel profesional		Salario bruto	1 trienio	2 trienio	3 trienio	4 trienio	5 trienio	6 trienio	7 trienio
0	Director/a	2,011.29	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
1	Jefe de producción	1,828.99	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
2	Jefe de taller	1,742.97	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Jefe de personal								
	Jefe d'administr								
	Técnico de grado superior								
3	Jefe de sección	1,659.42	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Asistente/a social								
	Técnico de grado medio								
4	Encargado/a	1,580.68	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
5	Maestro de taller	1,505.62	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Monitor ocupacional								
	Chofer de 1a								
6	Oficial de 1a/Oficial 1a admin	1,434.12	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Chofer de 2a								
	Cocinero/a								
7	Oficial de 2a/Oficial de 2a admin.	1,243.96	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Oficial de servicios generales								
	Responsable comedor								
8	Especialista de 1a	1,068.32	70.88	50.63	30.38	10.13	10.13	10.13	10.13
	Auxiliar								
9	Especialista de 2a	918.14	60.92	43.51	26.11	8.70	8.70	8.70	8.70
10	Especialista de 3a	720.68	47.82	34.16	20.49	6.83	6.83	6.83	6.83



















código	79000805011995								
1. Incremento tablas salariales 2023 (STO/SOI)									
2. Incremento tablas salariales 2024 (CET y STO/SOI)									
TABLAS SALARIALES 2023									
Grupo 2 Servicio de Terapia Ocupacional - Servicio de Orientación e Inserción									
Nivel profesional		Salario base	1.º trienio	2.º trienio	3.º trienio	4.º trienio	5.º trienio	6.º trienio	7.º trienio
0	Director	2,122.35	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
1	Jefe/a de producción	1,929.98	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
2	Jefe/a de taller	1,839.22	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Jefe/a de personal								
	Jefe/a de administración								
	Técnico de Grado superior								
3	Jefe/a de sección	1,751.05	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Asistente/a social								
	Técnico de Grado Medio								
4	Encargado/a	1,667.96	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
5	Maestro/a de taller	1,588.76	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00	32.00
	Monitor ocupacional								









