

Dimarts, 30 d'abril de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 9 d'abril de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la associació sin ánimo de lucro IPRES, Inserción de Personas con Riesgo de Exclusión Social, per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08100121012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la associació sin animo de lucro IPRES Inserción de Personas con Riesgo de Exclusión Social, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de desembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la associació sin animo de lucro IPRES, Inserción de Personas con Riesgo de Exclusión Social per als anys 2013-2015, (codi de conveni núm. 08100121012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO IPRES, INSERCIÓN DE PERSONAS CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL PARA LOS AÑOS 2013-2015**Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre IPRES y sus trabajadores que teniendo reconocida una minusvalía física, sensorial y/o psíquica presten sus servicios retribuidos por cuenta de ésta dentro de su ámbito de organización y dirección, en el marco de la relación laboral e carácter especial regulada al amparo del RD 1368/1985, de 17 de julio, modificado en lo necesario por el RD 427/1999, de 12 de marzo, así como a aquellos otros trabajadores que aún no teniendo la condición legal de discapacitados, trabajen por cuenta de IPRES.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo que la entidad tiene en la ciudad de Barcelona.

Artículo 3

El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores fijos o temporales, sean o no discapacitados físicos, sensoriales o psíquicos, que prestan sus servicios por cuenta y dentro de la organización de IPRES.

Artículo 4

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013, pactándose su duración hasta el 31 de diciembre de 2015.

A partir de la terminación de su vigencia se entenderá prorrogado el presente Convenio colectivo de año en año, si no media denuncia expresa entre las partes, con una antelación mínima de dos meses.

En el supuesto de mediar denuncia por una de las partes se procederá de conformidad con los artículos 86, 89 y 90 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el RD legislativo 1/1195, de 24 de marzo, y modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reformas del mercado laboral.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Artículo 5. Unidad e indivisibilidad del Convenio colectivo

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de sus aplicaciones prácticas serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologara alguna de las cláusulas del presente Convenio colectivo, o en caso que fueran anuladas total o parcialmente por la jurisdicción laboral, ambas partes negociaran la totalidad o parcialidad anulada y el resto del Convenio colectivo quedará en vigor.

En tal caso, la Comisión Negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las declaradas nulas en el plazo máximo de 10 días a contar desde la notificación fehaciente de la declaración de nulidad.

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción

El presente Convenio colectivo compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal tanto a través de otros convenios y normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones y pluses concedidos ad personam por la empresa.

Quedarán asimismo absorbidos por el presente Convenio colectivo los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del presente Convenio.

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

Artículo 6 bis. Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio colectivo.

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido al arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

La composición de la Comisión estará integrada por 2 miembros de empresa y 2 miembros de la representación social firmantes de este Convenio colectivo.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente con acuso de recibo, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter de vinculante para las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.

Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir como mínimo un representante de la empresa y otro de los trabajadores debidamente convocados según el párrafo tercero de este artículo.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña

Artículo 8. Dirección y control de la actividad de la empresa

La organización práctica de la actividad y del trabajo con sujeción a este Convenio colectivo de empresa y a la legislación vigente es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos de su estructura.

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes facultades:

1. Calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento.
3. La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
4. La fijación de los niveles de calidad admisibles a lo largo del proceso productivo. En este orden se estará a lo dispuesto por las Normas ISO vigentes en cada momento.
5. La exigencia en atención, prudencia, pulcritud, vigilancia de ropas, enseres, útiles, maquinaria y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.
6. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la Organización y de la producción respetando la situación personal y con arreglo a la legislación laboral vigente.
7. El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.

Artículo 9. Clasificación funcional

Los trabajadores de IPRES, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el capítulo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Los factores que influyen en la determinación de la adscripción a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor, a su vez, se subdivide en dos parámetros:

1. Formación: Considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

2. Experiencia: Determina el tiempo requerido para que una persona posea la formación especificada anteriormente, adquiera las habilidades y práctica necesarias para desempeñar el puesto.

b) Iniciativa: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función.

c) Dificultad: Factor cuya elaboración está en función del mayor o menor número de factores de valoración concurrentes en cada grupo profesional. Se señalan los siguientes parámetros que afectan a la complejidad:

1. Dificultad en el trabajo: Determina la intensidad y continuidad en el esfuerzo.

2. Ambiente de trabajo: Aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo.

d) Competencia: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

e) Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección las de la empresa, que requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

f) Capacidad Residual: Se valorará adecuadamente bien sea por los servicios médicos oficiales o por los propios de la empresa, la disminución de la capacidad de trabajo, la cual se apreciará poniéndose ésta en relación con al capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional, a cuyo objeto deberá ponderarse el grado de dificultad, realización y resultado de la actividad a desempeñar, la naturaleza de la discapacidad, las limitaciones físicas, sensoriales y/o psíquicas, los medios y herramientas que puedan ponerse a disposición del trabajador, las posibles barreras físicas o arquitectónicas del lugar donde llevar a cabo su actividad laboral y cualesquiera otras que contribuyan a conseguir la mejor adaptación del trabajador con capacidades diferentes a su entorno laboral.

Artículo 10. Definición de grupos profesionales

Las clasificaciones reflejadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, sin tener obligación de tener cubiertas todas las plazas y categorías enumeradas, sino las necesarias que requiere la organización de la empresa.

Tampoco son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada Grupo Profesional. Todo trabajador incluido en su grupo funcional está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad personal.

Los grupos profesionales se numeran entre el 1 (menores aptitudes) al 5 (mayores aptitudes).

En cada Grupo Profesional se definen niveles de clasificación que se expresan mediante letras, correspondiendo al A al nivel básico o inferior y las letras sucesivas a niveles progresivamente superiores dentro de cada grupo.

La tabla adjunta incluye puestos, denominaciones y áreas de trabajo que existen o son de prever a medio plazo. En caso de crearse otros nuevos durante la vigencia o prórroga del presente Convenio, se asimilarán a los de la presente tabla o, eventualmente, se reconfigurará ésta para su inclusión.

Entradas por Áreas de Trabajo:

	Grupo Profesional	Nivel
Administración		
Director general	5	C
Director administrativo	5	B
Director de personal	5	B
Jefe administrativo	4	B
Oficial de 1ª administrativo	2	B
Oficial de 2ª administrativo	2	A
Auxiliar administrativo	1	C
Telefonista-recepcionista	1	A
Director comercial	5	C
Comercial	2	B

Dimarts, 30 d'abril de 2013

	Grupo Profesional	Nivel
Mandos intermedios		
Jefe de servicios	5	B
Gestor de servicios	4	A
Encargado de centro	3	A
Personal operativo		
Oficial de primera	2	B
Oficial de segunda	2	A
Oficial de tercera	1	C
Auxiliar de mantenimiento	1	A
Operario/a limpieza	1	A
Conserje	1	A
Celador	1	A
Servicios administrativos	1	A
Especialistas	1	B
Jefe de equipo	2	C

Artículo 11. Grupos Profesionales

Requerimientos y cualificaciones de cada grupo profesional

Grupo Profesional 1

Formación: Nivel elemental hasta Graduado Escolar o equivalente.

Experiencia y Conocimientos específicos: Nula o elemental en nivel A y progresivamente en niveles sucesivos.

Definición general: Actividades simples y repetitivas que se ejecutan según instrucciones concretas. En este grupo se indican como condicionantes mas frecuentes para alcanzar niveles progresivamente superiores, la mayor dificultad del trabajo a realizar, incluso esfuerzo físico superior, la mayor responsabilidad de las tareas a realizar, la atención a un mayor número de clientes, etc.

Grupo Profesional 2

Formación: Nivel elemental hasta COU o similar.

Experiencia y Conocimientos específicos: Preferentemente a nivel práctico de técnicas o habilidades que permitan la ejecución de operaciones con cierto grado de autonomía y nivel de responsabilidad.

Definición General: Las actividades se realizan bajo instrucciones y procedimientos precisos, con supervisión constante y sistemática. Reducido grado de iniciativa. Los niveles superiores dentro del grupo pueden suponer tomar la responsabilidad de una cuadrilla de trabajadores.

Grupo Profesional 3

Formación: Nivel hasta COU o similar mas estudios y conocimientos específicos.

Experiencia y Conocimientos específicos: En este grupo se integran los mandos intermedios de la empresa y puede requerir una dilatada experiencia anterior.

Definición general: Conocimiento detallado de las habilidades necesarias en el personal subalterno. Capacidad de ordenación y programación de las tareas de este personal, bajo la supervisión de técnicos o profesionales titulados. Facilidad de transmisión de instrucciones y órdenes.

Grupo Profesional 4

Formación: Mínimo FP II o Diplomatura o carreras técnicas/administrativas/comerciales o de gestión a nivel medio.

Experiencia y conocimientos específicos: El nivel C y siguientes dentro del grupo supone la posibilidad de sustituir temporalmente a Directores y/o Titulados Superiores, especialmente al frente de obras o servicios de gran envergadura o grupos de obra o servicio.

Definición General: El nivel de formación y/o experiencia supone la posesión de conocimientos teórico-prácticos que permiten la organización de trabajos completos, disponiendo de mandos intermedios como ayuda para la transmisión e

Dimarts, 30 d'abril de 2013

interpretación de las instrucciones a seguir. Capacidad de interpretación de documentación técnica o administrativas complejas y capacidad de seguimiento de resultados a nivel de cuentas de explotación.

Grupo Profesional 5

Formación: Titulación superior en general. En el nivel A cabe incluir a titulados medios o asimilados que puedan responsabilizarse del máximo nivel de obras y servicios que requieran conocimientos y habilidades de alto grado.

Experiencia y conocimientos específicos: El nivel C supone la posibilidad de integración en el Comité de Dirección de la Empresa, colaborando estrechamente con la Dirección General. Los distintos niveles comportan la realización de cursos de especialización, conocimientos informáticos y de idiomas, de mercados y/o áreas técnicas, etc.

Definición General: En Áreas Técnicas o de Producción se integran en este Grupo los profesionales de mayores conocimientos teórico-práctico que permiten, además el seguimiento constante de instrumentos de gestión. En Áreas Comerciales y/o Administrativas se integran sus Directores Nacionales con capacidad para ala gestión global.

Los profesionales de este nivel toman decisiones de alto nivel y/o participan en su elaboración. Desempeñan puestos de Dirección.

Artículo 12. Clasificación según la duración del contrato

En función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra y/o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto que sea solicitado a la empresa IPRES por cualquier de sus clientes, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- Por aplicación del régimen sancionador especificado en este Convenio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

El resto de las modalidades de contratación será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 13. Movilidad funcional, geográfica y dietas

La movilidad funcional en el seno de la empresa, en su calidad de Centro Especial de Empleo se constituye como un derecho consustancial a su potestad organizativa en el marco de un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, teniendo como objetivo la mejor adaptación, en cada momento y circunstancias del trabajador al puesto de trabajo asignado.

Para ello, la movilidad funcional se realizará sin mas limitaciones que las exigidas por los conocimientos profesionales precisos para ejercer la prestación laboral, la aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo y por la pertenencia al Grupo profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14 del RD 1368/1985 y la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Los trabajadores en misión que por necesidades del servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o puestos de trabajo fuera del límite geográfico determinado por las disposiciones legales vigentes, devengarán en

Dimarts, 30 d'abril de 2013

concepto de dietas los importes que legalmente se determinen anualmente por el Ministerio de Hacienda u Organismo que determine los importes exento de IRPF y de SSSS.

Cuando el trabajador aporte su vehículo como medio de locomoción tendrá derecho a una compensación del importe que fije el Ministerio de Hacienda u Organismo que determina el exento de IRPF y de SSSS.

Artículo 14. Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo la jornada laboral se fija en 1.772 horas anuales.

En materia de jornada de trabajo, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

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

Con el fin de promover la conciliación laboral y familiar de los trabajadores de IPRES, la empresa elaborará el oportuno calendario laboral por centros de trabajo donde se refleje la jornada laboral, con expresión de horarios, turnos y periodos de vacaciones, con treinta días de antelación al inicio de año natural en que será de aplicación.

La empresa queda facultada para efectuar las modificaciones oportunas por causa de bajas médicas, accidentes de trabajo, absentismo y/o indicaciones emanadas del cliente o como consecuencia de alteraciones del mercado, debiendo éstas últimas ser debidamente justificadas si con ello se contribuye a mejorar la situación de la empresa, a través de una mas adecuada organización de sus recursos, favoreciendo con ello su posición competitiva para dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda de sus clientes o del propio mercado en general.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso de 15 minutos.

Artículo 15. Jornada nocturna

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

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período diurno y nocturno se abonarán en el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Queda exceptuado el pago de este plus en el supuesto en que la contratación se hubiera efectuado para este período en concreto y se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Plus de trabajo nocturno: Si no es que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que hagan jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial igual al 25% del Salario Base computado por día efectivamente trabajado en dicha jornada.

Artículo 16. Descanso semanal y festivos.

Por razones derivadas de las necesidades productivas o de organización podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general.

No se podrá trabajar más de 9 días seguidos.

En el supuesto de que no exista pacto o condición contractual y no sea por propia naturaleza y sea necesario trabajar en domingo o festivo, la empresa vendrá obligada a satisfacer la trabajador en concepto de complemento festivo la cantidad de 0,63 EUR/hora efectiva trabajada.

Se comunicará al Comité de Empresa o delegados de personal, las incidencias que al respecto existan con al menos 24 horas de antelación, cuando ello sea posible.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Artículo 17. Licencias y permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento fuera de la localidad de residencia, este permiso podrá ampliarse hasta los 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual. En el supuesto que entre el municipio de origen y el de traslado hubiera una distancia de 50 o más kilómetros, este permiso podrá ser ampliado con otro día más
- Por matrimonio de hijos o hermanos o padres, 1 día si se celebra dentro de la Comunidad Autónoma de residencia y 2 si es fuera de ella.

Para quienes ostenten cargos de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 18. Vacaciones

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio colectivo disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año en la manera que se acuerde entre la empresa y el trabajador, de conformidad con las necesidades del centro de trabajo al que esté adscrito el trabajador.

Si el tiempo de servicio fuera inferior a un año, la duración de las vacaciones será proporcional al tiempo trabajado dentro de cada anualidad. Las anualidades se computarán desde el 1 de agosto al 31 de julio.

Artículo 19. Período de prueba

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador discapacitado para el desempeño, cualquiera que fuera su nivel y grupo profesional, de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo, o en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, se establece en el contrato un periodo de adaptación al trabajo que, a su vez tendrá el carácter de período de prueba, de conformidad con la siguiente tabla en función del Grupo Profesional y Nivel:

	Grupo Profesional	Nivel	Período de prueba
Administración			
Director general	5	C	6 meses
Director administrativo	5	B	6 meses
Director de personal	5	B	6 meses
Jefe administrativo	4	B	5 meses
Oficial de 1ª administrativo	2	B	4 meses
Oficial de 2ª administrativo	2	A	3 meses
Auxiliar administrativo	1	C	2 meses
Telefonista-Recepcionista	1	A	2 meses
Director comercial	5	C	6 meses
Comercial	2	B	5 meses
Mandos intermedios	-	-	5 meses
Jefe de servicios	5	B	5 meses
Gestor de servicios	4	A	4 meses
Encargado de centro	3	A	4 meses
Oficial de primera	2	B	2 meses
Oficial de segunda	2	A	2 meses
Oficial de tercera	1	C	2 meses
Auxiliar de mantenimiento	1	A	2 meses
Operario/a limpieza	1	A	2 meses
Conserje	1	A	2 meses
Celador	1	A	2 meses
Servicios administrativos	1	A	2 meses
Especialistas	1	B	3 meses
Jefe de equipo	2	C	3 meses

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Con carácter general, todo el personal de nuevo ingreso y siempre que no haya estado ya vinculado con la empresa con un contrato anterior desempeñando las mismas funciones, supuesto en el cual de establecerse será nulo, quedará sometido al período de prueba indicado en el párrafo anterior.

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

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

Artículo 20. Formación

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

Los trabajadores/as acuerdan que el 100% de la formación sea fuera de su jornada laboral, salvo las materias expresadas en el siguiente acuerdo.

Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe de acometer anualmente y de conformidad con la vigente legislación, se impartirá a cada uno de los trabajadores/as una formación teórico práctica. Esta formación se impartirá siempre en horas de trabajo, o en defecto, en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 21. Salud y seguridad e higiene en el trabajo

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

En política de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, RD 39/1997, de 17 de enero, y otras disposiciones y normas dictadas en desarrollo de las anteriores.

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Así mismo la empresa informará a los representantes de los trabajadores/as de las consecuencias sobre la salud que se deriven del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que pueden influir negativamente en el desarrollo del Art. 26 de la Ley de PRL.

Artículo 22. Prendas de trabajo

La empresa entregará en depósito al trabajador/a, al menos un equipo de trabajo al año, considerado éste de carácter necesario y adecuado al puesto de trabajo a desempeñar, a entregar en el mes de marzo de cada anualidad. Para su mantenimiento la empresa y como plus de vestuario abonará mensualmente (12 meses al año) la cantidad reflejada en el anexo de tablas salariales.

Artículo 23. Mantenimiento de útiles de trabajo

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

Artículo 24. Modalidades de contratación

La empresa consciente de las especiales dificultades con que las personas discapacitadas se enfrentan para su plena inserción laboral, así como por la falta de oportunidades ocupacionales adecuadas que dan lugar a unas tasas de desempleo superiores a las de la población general, promoverá políticas activas de empleo utilizando y potenciando, en la medida de los posible, las diferentes modalidades contractuales que permitan las vigentes legislaciones, posibilitando con ello su posterior inserción en la empresa ordinaria si fuera el caso.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Artículo 25. Extinción contractual

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

Técnicos titulados/as: Treinta días.
Operarios Cualificados: Veinte días.
Resto de Trabajadores: Quince días.

El incumpliendo de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

En el momento de la firma del recibo de finiquito y si así fuera requerido por el trabajador/a, la empresa queda obligada a permitir la presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 26. Estructura salarial

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional definida en el presente Convenio y estará integrada por el salario base, complementos salariales, mejoras voluntarias, gratificaciones extraordinarias, pluses de actividad y suplidos, retribuyendo todos ellos excepto el último, el tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as de IPRES, aceptan que la estructura retributiva que se implanta por medio del presente Convenio, dentro de un proceso de racionalización, simplificación y adecuación a las actividades propias de IPRES, sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente Convenio se viniera aplicando en IPRES, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que viniera aplicándose.

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

-Salario Base

- Complementos Salariales:

Plus puesto de trabajo
Plus de nocturnidad
Plus de actividad
Mejoras voluntarias
Gratificaciones extraordinarias

- Suplidos:

Plus de vestuario

Conceptos Salariales

Salario base.

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

Complementos salariales.

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

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Plus puesto de trabajo.

Se cobrará cuando así se acuerde mediante pacto individual y que figure expresamente en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador/a, por día efectivamente trabajado y en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que dejarán de abonarse cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su abono.

Plus de nocturnidad.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo coincida total o parcialmente con las horas comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un complemento mensual equivalente al 25% del Salario Base respectivo. En caso de coincidir únicamente una parte de la jornada con el período indicado, el trabajador percibirá el plus de nocturnidad únicamente por las horas trabajadas en período nocturno.

Si el trabajo es nocturno por naturaleza se especificará dicha circunstancia en el contrato de los trabajadores/as, en cuyo supuesto no se generará el derecho a tal complemento.

Plus de actividad.

El plus de actividad se devengará por día efectivamente trabajado, en proporción a la jornada laboral realizada, siempre que expresamente se haya indicado en el contrato de trabajo que en la estructura salarial de trabajador/a se abonará este complemento.

Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias en junio y navidad, consistentes cada una de ellas en el abono equivalente a 30 días del salario base del presente convenio, cuyo pago, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente, se abonará el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado hasta el momento de su percepción.

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

Suplidos:

Con el fin de indemnizar al trabajador/a de los gastos en que pudieran haber incurrido en razón de su actividad o puesto de trabajo se establecen el plus de vestuario que cubre los importes satisfechos por los trabajadores para el cuidado y mantenimiento de las prendas de trabajo.

Los importes de todos los conceptos quedan reflejados en las tablas anexas.

Artículo 27. Revisión salarial

Se realizará una revisión anual que determinará los salarios de cada año, estableciéndose una cláusula de revisión salarial por la cual, en caso de que IPRES hubiera ingresado un importe neto superior al 10% de el del año anterior, se aplicará el incremento del IPC de Cataluña correspondiente al año anterior, en caso contrario los salarios se mantendrán sin sufrir variación alguna.

En el supuesto caso de que los ingresos netos de IPRES fueran inferiores en un 25% a los del año anterior, los salarios sufrirán una disminución para el año que le corresponda igual al incremento del IPC de Cataluña del año anterior.

Las cifras que deberá presentar la Dirección del IPRES ante los representantes de los trabajadores deberán ser las de la contabilidad correspondientes al año anterior debidamente auditadas por auditor externo.

Con el fin de no perjudicar los incrementos, si los hubiere, se acuerda por ambas partes, que se aplicará inicialmente los diferenciales a partir del 1 de abril y posteriormente se justificará su repercusión ante los representantes legales de los trabajadores, una vez auditada la contabilidad de IPRES.

Artículo 28. Fecha cobro de salarios y anticipos

La fecha de cobro mensual de los salarios devengados se realizará dentro de los diez primeros días de cada mes, preferentemente mediante transferencia bancaria.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Se podrán solicitar anticipos hasta el 90 % del salario devengado hasta la fecha de la solicitud, los días 10 y 21 de cada mes, abonándose a los tres días de la solicitud.

Artículo 29. Régimen de faltas y sanciones

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

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

Artículo 30. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

Artículo 31. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, y menos de 10, no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de tres, en un período de treinta días.
3. Falta de atención debida al trabajo encomendado y desobediencia a las instrucciones de los superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o los compañeros/as de trabajo.
4. Incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidente para si o para los compañeros/as de trabajo o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. El trato con las personas del centro de trabajo que implique falta de respeto y consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy grave.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando contestando o firmando por él/ella.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, material, o cualquier otro instrumento de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez, o toxicomanía fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme se pueda identificar a la misma.
12. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 32. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Entre diez y más de veinte faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en el período de un año.
2. La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, de alguno de sus clientes o durante el servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de alguno de sus clientes.
5. Las actuaciones con las personas que trabajan en la empresa que supongan una falta de respeto o de su consideración a su dignidad, integridad física y/o moral: agresiones corporales, acoso sexual, acoso moral o maltrato psicológico.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo, así como el incumplimiento de las medidas de seguridad, protección e higiene establecidas por la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía, así como la simulación de enfermedad o accidente.
8. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
9. Los malos trato de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as subordinados.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a los compañeros/as de trabajo.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por la legislación.
13. El originar riñas y pendencias con los compañeros/as.
14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando de ello se derive grave perjuicio para la buena imagen, prestigio y/o interés del CET IPRES.

Dimarts, 30 d'abril de 2013

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

Artículo 33. Régimen de sanciones

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

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

Artículo 34. Sanciones máximas

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal. Si fuesen reiteradas, amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos días.
- Por faltas graves: Amonestación por escrito con comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 35. Prescripciones

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

Disposición adicional

En todo lo no previsto de manera expresa en el presente Convenio colectivo de IPRES, las partes acuerdan estar en lo establecido en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los discapacitados, RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los discapacitados que trabajen en Centros Especiales de Empleo, Ley 2273/1985, por la que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo y cualesquiera otras normas, estatales o autonómicas relacionados con éstos.

Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan que la no intervención de los equipos multiprofesionales por su falta de constitución e intersección legal, aún cuando fuera preceptiva, no invalidará lo recogido en el presente Convenio colectivo y lo pactado en contrato laboral, siempre que éste no contravenga lo dispuesto en la legislación mencionada.

El servicio de ajuste personal de IPRES colaborará con los equipos multiprofesionales y en su defecto con los equipos de valoración y orientación, una vez éstos se constituyan.

ANEXO TABLAS SALARIALES (EUR)

Grupo prof.	Nivel	Salario base	Plus puesto de trab.	Plus act.	Plus vest. (mes/e.t.)	Horas extras
1	A	641,40	3,53	2,51	3	5.95
1	B	645,85	3,53	2,51	3	5.98
1	C	645,85	3,75	2,75	3	6.00
2	A	641,40	3,90	2,85	3	6.05
2	B	645,85	3,90	2,85	3	6.10
2	C	649,00	4,00	2,85	3	6.15
3	A	654,00	4,15	2,90	3	6.20

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 30 d'abril de 2013

Grupo prof.	Nivel	Salario base	Plus puesto de trab.	Plus act.	Plus vest. (mes/e.t.)	Horas extras
4	A	660,00	4,25	3,00	3	6.25
4	B	675,00	4,50	3,15	-	6.30
5	B	700,00	4,75	3,25	-	6.35
5	C	900,00	5,00	4,00	-	6.40

Barcelona, 9 d'abril de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès