

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2015-1959** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo, para el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 31.12.2015 de la empresa Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual - AMPROS.*

Código 39001082011981.

Visto el texto del convenio colectivo, para el periodo comprendido entre el 01.01.2014 y el 31.12.2015 de la empresa "Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual - AMPROS", suscrito en fecha 22.12.2014, por la representación legal de la empresa, en nombre de ésta y por comité de empresa, en representación del colectivo laboral afectado; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 10 de febrero de 2015.  
La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

## DECIMOSEXTO CONVENIO COLECTIVO DE AMPROS

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### **ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo de Empresa firmado entre la Dirección de la Asociación Cántabra en Favor de la Personas con Discapacidad Intelectual <<AMPROS>> y el Comité de Empresa formado por U.G.T y CCOO, regula las condiciones de trabajo entre la Asociación y los trabajadores que prestan sus servicios en todos los centros, cualesquiera que sea su naturaleza o tipo, dependiente de aquella.

##### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, afecta a la totalidad de los trabajadores y empleados que integran la plantilla de «AMPROS», excepto a las personas con discapacidad que prestan sus servicios al amparo del Real Decreto número 1.368/1985 y de las personas con discapacidad atendidas en los Centros Ocupacionales y Centros de Día.

Quedan excluidos concretamente del ámbito de este Convenio:

- a) El personal docente que perteneciendo a los escalafones del Ministerio de Educación y Ciencia, prestan servicios en nuestros centros docentes. Dicho personal se registrará por su propia y específica legislación.
- b) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

##### **ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 2014 terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2015. Sus efectos económicos tendrán vigencia desde la indicada fecha del 1 de enero de 2014 sea cual fuera la fecha de su firma. La denuncia de este Convenio deberá efectuarse por escrito con tres meses de antelación. Dicha denuncia queda aceptada expresamente por ambas partes.

El plazo máximo de inicio de la negociación será de un mes desde la denuncia. A partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder por escrito la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será la que establezca la normativa en vigor.

Para solventar las discrepancias que pueden surgir durante la negociación colectiva ambas partes se someten a los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo Interprofesional de ámbito autonómico o la que en un futuro lo sustituya.

##### **ARTÍCULO 4**

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre «AMPROS» y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter

general.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

#### **ARTÍCULO 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio serán respetadas, pero podrán ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en el cómputo anual, por las que existan y por las que en el futuro puedan establecerse. La remuneración total bruta pactada en el presente Convenio, no podrá ser reducida por aplicación de normas posteriores.

#### **ARTÍCULO 6. COMISIÓN PARITARIA.**

Se establece una comisión paritaria cuyas funciones y composición será la establecida en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. La comisión paritaria se reunirá como máximo 3 días laborables después de que una de las partes lo solicite y deberá solventar las discrepancias tanto colectivas como individuales en un plazo máximo de 5 días laborables desde la primera reunión.

Sus funciones son:

- .- Aplicación e Interpretar el convenio colectivo
- .- Modificar el convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- .- En caso de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo cualquiera de las partes, podrá someter las mismas a la comisión paritaria. En caso de que no se consiga solventar la discrepancia, la comisión paritaria se someterá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de Cantabria vigentes en cada momento, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción social.

### **CAPÍTULO II**

#### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 7.**

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización del trabajo, las funciones que le asignan el E.T., la L.P.R.L. y demás legislación vigente, incluidas aquellas derivadas del artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tanto colectivas como individuales.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo ambas partes se someten los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de Cantabria vigentes en cada momento

### **CAPÍTULO III**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **Sección Primera. Disposiciones generales.**

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

#### **ARTÍCULO 8**

Las clasificaciones del personal consignado en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y volumen del centro de trabajo no lo requiere.

Son, así mismo, enunciativos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todos los trabajadores afectados por el presente Convenio están obligados a realizar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de sus competencias y grupos profesionales y sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

#### **Sección Segunda. Clasificación según la permanencia.**

#### **ARTÍCULO 9.**

Por razón de la permanencia del personal en la empresa se clasificará en: fijo, eventual o interino.

Es personal fijo el que se precisa de un modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

Es personal eventual el admitido por la empresa para realizar trabajos de carácter temporal y se regulará de acuerdo con la normativa vigente.

Es personal interino el que presta su trabajo de forma continuada, supliendo ausencias temporales de trabajadores fijos, originadas por incapacidad temporal por enfermedad o accidente, excedencias forzosas o situaciones semejantes, que obliguen a la empresa a reservar una plaza al ausente.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quién sustituye el trabajador interino. En todo caso, desaparecida la causa que motivó la interinidad, si el trabajador interino continúa prestando servicios, se convertirá en trabajador fijo de plantilla.

#### **Sección Tercera. Clasificación según función.**

#### **ARTÍCULO 10.**

El personal que presta sus servicios, tanto manuales como intelectuales se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos:

#### **GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO.**

1.1 **Técnico Universitario de Grado Superior.**

1.2 **Técnico Universitario de Grado Medio**

#### **1.3 Técnico Educativo.**

1.3.1 CATA, C. Día, Residencias.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

1.3.2 Juan XXIII.

**1.4 Técnico No Titulado.**

- 1.4.1 Responsable Atención Interna (Centros de Atención).
- 1.4.2 Responsable de Operaciones Internas (Centros Especiales de Empleo).
- 1.4.3 Encargado.
- 1.4.4 Encargado CEE Santander.

**GRUPO II.- PERSONAL DE ADMINISTRACION.**

- 2.1 Oficial de 1º.
- 2.2 Oficial de 2º.
- 2.3 Auxiliar de Admón.

**GRUPO III.-PERSONAL DE OFICIO.**

- 3.1 Conductor.
- 3.2 Cocinera +100.
- 3.3 Oficial 1º Cocina, Serv. Domésticos
- 3.4 Oficial 2º (Actividades Diversas).
- 3.5 Auxiliar de Cocina y Serv. Doméstico.
- 3.6 Personal de servicios domésticos.

**GRUPO IV.-PERSONAL DE SERVICIOS.**

- 4.1 Ordenanza.
- 4.2 Vigilante Nocturno.

**ARTÍCULO 11**

Las definiciones correspondientes a los distintos grupos profesionales se reflejan en el anexo I de este Convenio, el cual forma parte integrante del mismo. Dichas definiciones recogen las funciones fundamentales de los grupos y subgrupos enumerados.

**CAPÍTULO IV**

**INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLA Y ESCALAFONES**

**Sección Primera. Ingresos.**

**ARTÍCULO 12.**

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas que considere necesarias para conocer tanto si su grado de preparación es adecuado al grupo profesional que vayan a ostentar como si reúne las idóneas condiciones que la atención de la persona con discapacidad requiere.

**ARTÍCULO 13**

Previo a la contratación de personal de nuevo ingreso, la Empresa deberá comunicarlo a los trabajadores con los requisitos y/o titulación exigida. Se establece que en primer lugar optaran a la misma los trabajadores que estando en excedencia voluntaria hayan solicitado el reingreso en la Empresa, siempre que la plaza sea de igual o similar grupo a la del trabajador en excedencia. En segundo lugar podrán optar el resto de los trabajadores para lo cual la Empresa establecerá los baremos de valoración de méritos con los siguientes criterios:

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

- Titulación exigida.
- Cursos de formación.
- Antigüedad en la Empresa.
- Antigüedad en el puesto.
- Adecuación del candidato al Perfil exigido.
- Otros.

En la Comisión que valore los méritos del personal ya contratado estará presente un miembro del Comité de Empresa sin voz y sin voto. Por último, sólo en el caso de no poder cubrir la plaza con el personal existente, podrá ser cubierta con personal de nuevo ingreso en cuya selección ya no estará presente un miembro del Comité de Empresa.

#### **ARTÍCULO 14**

El ingreso se realizará para cualquiera de los grupos que figuran en el capítulo III del presente Convenio y la empresa clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no para las que pudiera estar capacitado para realizar.

#### **ARTÍCULO 15**

El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que se formulará por escrito, de mayor a menor duración según la índole de la labor a realizar y que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Técnico Universitario de Grado Superior, seis meses.
- Técnico Universitario de Grado Medio, tres meses.
- Técnico no Titulado, tres meses
- Técnico Educativo, dos meses
- Personal administrativo, un mes
- Personal de oficio y personal de servicios auxiliares, un mes

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización de ninguna clase, pero en todo caso, el personal durante aquel período tendrá derecho a la retribución y demás beneficios correspondientes a su grupo.

El período de prueba será facultativo, pudiendo, en consecuencia, la empresa proceder a la admisión del personal con renuncia total o parcial del mismo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato produciría plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

#### **ARTÍCULO 16.**

La contratación del personal eventual se realizará en función de la necesidad de los puestos de trabajo que no se puedan cubrir con personal fijo, o con contratos temporales hasta completar el 100% de la jornada siempre y cuando sea posible.

La remuneración se calculará por horas trabajadas en las que se computarán las retribuciones y que, proporcionalmente corresponden a los domingos y días festivos, vacaciones y complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

En cualquier caso, se formalizará por escrito el contrato del personal eventual, haciendo constar en el mismo su duración y demás condiciones laborales, entregándose al trabajador una copia

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

debidamente autorizada. De no observarse la forma escrita el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

Las contrataciones llevadas a efecto por esta empresa en la modalidad de contrato en prácticas tendrán las remuneraciones siguientes:

- Primer año, 75 % salario Convenio según grupo.
- Segundo año, 85 % salario Convenio según grupo.

### **Sección Segunda Ascensos**

#### **ARTÍCULO 17**

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

#### **GRUPO I. Personal técnico.**

#### **ARTÍCULO 18.**

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la empresa entre los poseedores del título correspondiente.

El mismo criterio se utilizará para proveer vacantes en puestos que impliquen ejercicio de autoridad o de mando sobre otras personas y en aquellos de especial responsabilidad por suponer atención y asistencia directa de personas con discapacidad intelectual cualquiera que sea el grupo profesional de la plaza a cubrir.

#### **GRUPO II. Personal de administración.**

#### **ARTÍCULO 19.**

Las vacantes de jefe, en sus diferentes subgrupos, se proveerán libremente por la empresa y las correspondientes a los demás grupos por concurso oposición entre los de grupos inferiores.

#### **GRUPO III. Personal de oficio.**

#### **ARTÍCULO 20**

Las vacantes que se produzcan en oficiales de primera se cubrirán entre oficiales de segunda por concurso-oposición, teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

Las vacantes de oficiales de segunda se cubrirán por oficiales de tercera de la especialidad de que se trate que hayan superado el período de aprendizaje.

#### **GRUPO IV. Personal de servicios.**

##### **ARTÍCULO 21**

Las vacantes de Gobernanta se proveerán libremente por la empresa. Las que se produzcan en los demás puestos de trabajo se cubrirán entre el personal de dicho grupo puntuando la aptitud. De no existir personal idóneo, la vacante se cubrirá por libre designación de la empresa, teniendo en cuenta la opinión de los representantes de los trabajadores.

#### **Sección Tercera. Plantillas y escalafones.**

##### **ARTÍCULO 22**

La empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que corresponde a cada grupo con especificación de los puestos de trabajo.

La plantilla se confeccionará como mínimo cada tres años y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por todos y cada uno de los trabajadores que forman parte del centro de trabajo.

##### **ARTÍCULO 23**

La empresa podrá modificar las plantillas de sus centros de trabajo cuando las necesidades de los mismos lo requieran, previa notificación al Comité de empresa y conforme con lo establecido al efecto por la legislación en vigor.

##### **ARTÍCULO 24**

Las vacantes que se produzcan en la plantilla aprobada serán cubiertas preferentemente por el personal fijo o eventual de la propia empresa, teniendo en cuenta su puesto de trabajo y antigüedad y con sujeción siempre a las normas sobre ascensos e ingresos recogidas en el presente Convenio.

##### **ARTÍCULO 25**

La empresa vendrá obligada a confeccionar anualmente dentro del primer trimestre y por cada centro de trabajo el escalafón de todo su personal, clasificando por grupos profesionales: dentro de éstos, por orden de puesto de trabajo y en ellos, por orden de antigüedad. En caso de igualdad se colocará en primer lugar al que tenga mayor antigüedad en la empresa y si ésta fuera la misma, al de mayor edad. Dicho escalafón será sometido a conocimiento del personal del centro de trabajo, el cual podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección del mismo, que resolverá en el plazo de diez días y si hubiese lugar a la reclamación, la expondrá en nota aparte durante igual período.



JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

## CAPÍTULO V

### RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### Sección Primera. Principios generales.

##### ARTÍCULO 26

Los sistemas retributivos en orden a la fijación se regulan por el presente Convenio. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio serán las reflejadas en el anexo correspondiente. No obstante, se acuerda que el porcentaje de subida con respecto a las establecidas en el XVI convenio colectivo será el siguiente:

- a).- Año 2014, el I.P.C. real nacional referenciado al año natural del año 2.013.
- b).- Año 2015, el I.P.C. real nacional referenciado al año natural del año 2.014.

Las actualizaciones salariales se reflejarán junto con la nómina del mes de enero o febrero del año 2015.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida o por horas deberá percibir sus haberes proporcionalmente a la duración de su jornada o al número de horas trabajadas.

##### ARTÍCULO 27.

El pago de las retribuciones salariales se hará conforme a lo que establecen las normas vigentes al respecto, debiendo en cualquier caso, referirse los recibos de salarios a meses naturales y debiendo efectuar el pago del salario en los diez primeros días del mes siguiente al devengado y dentro de la jornada de trabajo.

No obstante, podrán adaptarse y aplicarse otras modalidades de pago que puedan ser pactadas en futuros Convenios colectivos y que serán conformes a lo establecido en las disposiciones reguladoras del salario.

#### Sección Segunda. Salario Convenio.

##### ARTÍCULO 28

El salario Convenio de los trabajadores comprendidos en este Convenio, entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que se establece en el anexo II del mismo, que a todos los efectos se entenderá como parte integrante de ella.

A partir de la firma del duodécimo Convenio se unificó el salario del Técnico Universitario de Grado Medio que se refleja en las tablas salariales del anexo II. Desde la firma de dicho Convenio todas las nuevas contrataciones incluidas en él se rigen por este salario y el que en cada nuevo Convenio se pacte.

No obstante a los profesionales contratados con anterioridad a la firma del duodécimo Convenio que venían percibiendo el salario se mantendrá el salario "Ad Personam" y los incrementos que en el futuro se pacten para todos los demás grupos.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

### Sección Tercera. Complementos del salario.

#### ARTÍCULO 29

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán los complementos salariales que se establecen en los artículos siguientes, así como aquellos otros que puedan establecerse conforme a las disposiciones en vigor.

#### ARTÍCULO 30.

La movilidad funcional en el seno de la organización no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional y, se efectuará por el tiempo indispensable, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

El personal que realice trabajos correspondientes a un grupo superior al que le corresponda profesionalmente, percibirá el salario del grupo que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución.

La Dirección podrá mantener el régimen de trabajo del grupo superior durante un máximo de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años. Pasados estos períodos, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

#### ARTÍCULO 31

La movilidad funcional para la realización de funciones temporales durante un máximo de seis meses durante un año o de ocho durante dos años no correspondientes al grupo profesional será posible:

a).- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Se estará a lo acordado entre ambas partes

b).- Petición del trabajador mediante solicitud escrita y motivada. En caso de llevarse a cabo, el trabajador percibirá el salario correspondiente al puesto temporal de su nuevo destino

c).- Por no reunir temporalmente el trabajador las condiciones idóneas requeridas para el puesto que desempeña, previo informe médico del Servicio de Prevención. En caso de llevarse a cabo el trabajador percibirá la retribución salarial de su nuevo puesto.

d).- Por razones económicas, técnicas, productivas u organizativas que justifiquen la movilidad funcional de carácter temporal. En este caso cuando se trate de realizar funciones en un grupo con inferiores percepciones económicas el trabajador mantendrá su salario.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de esta movilidad funcional.

#### ARTÍCULO 32.

A partir de la firma del duodécimo Convenio desapareció el complemento de antigüedad transformándose éste en dos nuevos complementos de carácter personal: A y B.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

Complemento A) Integrado por la cuantía que los trabajadores venían percibiendo en concepto de antigüedad más la cantidad resultante de aplicar la parte proporcional del tiempo transcurrido desde el devengo del último trienio hasta la fecha de firma del duodécimo Convenio al valor del trienio correspondiente al subgrupo y jornada de trabajo.

Durante la vigencia del XVI Convenio Colectivo se incrementará en el mismo porcentaje estipulado en el artículo 26.

Complemento B): Los trabajadores que se encontraban de alta en la plantilla a la firma del duodécimo Convenio percibirán un complemento personal cuya cuantía se incrementará cada año en el mismo porcentaje que lo estipulado en el artículo 26. En ningún caso estos dos complementos podrán ser objeto de absorción ni compensación por la Empresa. El trabajador que cese en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma perderá todos los complementos personales anteriormente obtenidos y sólo tendrá derecho al salario del grupo para el que haya sido nuevamente contratado.

#### ARTÍCULO 33. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal, afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, compuestas por el salario Convenio, los pluses de responsabilidad y los complementos A y B. Su cuantía se incrementará en los términos pactados en el artículo 26. No obstante los trabajadores que vienen percibiendo una decimoquinta paga, seguirán cobrándola, pero el importe de la misma queda congelado en el valor del primer Convenio de empresa.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el transcurso del mismo se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales e interinos.

El abono de las indicadas gratificaciones al personal que presta sus servicios en régimen de jornada reducida deberá hacerse efectivo en proporción a las horas de trabajo pactadas.

#### ARTÍCULO 34. PLUSES DE RESPONSABILIDAD.

- a) Los Responsables de atención y operaciones directas. Por designación de la empresa y previa aceptación del trabajador, este se responsabilizará de todo lo concerniente a la atención directa de un Centro o Servicio, y a las órdenes del director técnico del Área correspondiente.
- a) Mientras realicen este cargo en el desempeño de la responsabilidad percibirán durante el año 2014 el plus mensual que seguidamente se detalla, incrementándose según cada año en los términos pactados en el artículo 26.

C.A.T.A.	28,57 €
C.A.D.S	171,41 €
C.A.D.L	24,99 €
C.A.D.R.	21,42€
C.A.D.H.	171,41 €
C.O.S.	342,82 €
C.O.L.	114,27-€
R.N.S	342,82 €

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

R. HOGAR	228,54 €
R. HORNA	399,95 €
C.E.E.L.	342,82 €
COCINA	58,14 €
C.A.S.C.	108,34 €
C.E.E.G	342,82 €
JARDINERÍA	228,54 €

(1) A los jefes de estos centros que están contratados parcialmente se les aplicará el porcentaje al que están contratados.

(2) Será rotativo según el tiempo que se determine. No se abonará cantidad alguna por desplazamientos al lugar de trabajo. Se respetarán las condiciones salariales más favorables, considerándose derechos adquiridos "ad personam", siempre que el salario Convenio más el plus de responsabilidad sean superiores a lo establecido en la suma dichos conceptos, en el presente Convenio.

b) *Responsabilidad compartida.* Por las especiales características de algunos de los puestos de trabajo, se establece el siguiente plus, pudiendo no obstante crearse cuantos sean necesarios, los técnicos educativos de las viviendas que trabajen los fines de semana y festivo, percibirán, durante el año 2014 un plus mensual de 46,55 € en tanto permanezcan dichas características. Este plus se incrementará en el 2015 en el mismo porcentaje que incremente el salario Convenio.

Todos los pluses podrán ser absorbidos o compensados según se indica en el artículo 6º y dejarán de percibirlos desde el momento en que desaparezcan las condiciones que los originaron.

#### ARTÍCULO 35

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20 % sobre el salario Convenio. Si estas labores se efectúan únicamente. Durante la mitad de la jornada, la bonificación se reducirá al 10 %, si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 %-pasará a ser el 25 %, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 % si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, lo resolverá la Jurisdicción Laboral.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas establecidas por la empresa serán respetadas siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala. Tampoco vendrá obligada a satisfacer las citadas bonificaciones la empresa si las tuviera incluidas en el salario Convenio del puesto de trabajo. Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Dirección General de Trabajo, por medio de la Inspección de Trabajo, previos los informes técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

#### **ARTÍCULO 36.**

El personal que preste servicios en centros en los que exista comedor y cuando su jornada coincida con las horas de comida y cena, tendrán derecho a la utilización de dicho servicio. El personal del área de vivienda que preste sus servicios en jornada continuada a partir de 8 horas y esa jornada coincida con el desayuno, comida o cena tendrá derecho a la manutención.

Cuando por sus funciones el personal deba pernoctar, tendrá derecho a alojamiento. En todo caso el personal interno, considerado como tal el que viva permanentemente en la empresa, tendrá derecho a manutención y alojamiento a cargo de ésta.

#### **ARTÍCULO 37**

Los servicios de carácter extraordinario prestados por los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se regularán con arreglo a lo establecido a continuación:

1.- A los efectos a que el presente artículo se refiere, se considerarán servicios de carácter extraordinario aquellos que no tengan establecida una jornada u horario de trabajo determinados. Los cuales se especificarán expresamente por la empresa.

#### **Sección Cuarta. Anticipos y créditos.**

#### **ARTÍCULO 38**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90% del importe del salario.

#### **ARTÍCULO 39**

El personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre en una necesidad que se estime justificada podrá solicitar un crédito cuya cuantía no podrá exceder del importe de una mensualidad del sueldo, supeditado a la existencia de crédito presupuestario. Dicho crédito no devengará interés alguno y su reintegro deberá efectuarse deduciéndose de cada mensualidad una doceava parte del crédito. Nadie podrá solicitar nuevo crédito mientras no haya liquidado el anterior.

### **CAPÍTULO VI**

#### **JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES**

##### **Sección Primera.**

##### **Jornada: principios generales.**

#### **ARTÍCULO 40. JORNADA LABORAL.**

El número de horas anuales de trabajo efectivo no excederá de 1.747 horas anuales durante la vigencia del Convenio, para los trabajadores a que afecta el mismo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida.

Los trabajadores que prestan sus servicios en centros que se rigen por el calendario escolar a efectos de atención a personas con discapacidad intelectual, tendrán que destinar las horas

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

correspondientes al tiempo que los centros permanezcan cerrados, a otras actividades que «AMPROS» considere necesarias. Las horas trabajadas que sobrepasen la jornada normal semanal en su conjunto, nunca se considerarán extraordinarias, salvo que en su cómputo anual sobrepasen la jornada establecida.

En este caso se compensarán con días libres, fijados estos de mutuo acuerdo.

Los trabajadores que con cierta frecuencia desarrollan su actividad fuera del centro de trabajo tendrán derecho a negociar su jornada laboral a efecto de evitar una prolongación excesiva de ésta.

Las reuniones con padres y las programaciones de trabajo, se realizarán dentro de las horas laborales siempre que no perturben el desarrollo normal de las actividades o si éstas se perturbasen se celebrarán fuera de las horas de trabajo, compensándose anualmente el tiempo invertido en las mismas, disfrutando de más días de vacaciones en el supuesto de que el tiempo destinado a estas reuniones y el realizado en su jornada habitual superara las horas anualmente pactadas.

Estas reuniones deberán ser planificadas conjuntamente con los responsables de «AMPROS» con la antelación debida y con la indicación de los asuntos a tratar.

En la época estival, se aplicara en los centros que lo tengan establecido, la jornada intensiva de trabajo cuando sea compatible con los servicios asistenciales que en cada centro se presten.

#### **ARTÍCULO 41.**

Los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice de forma continuada disfrutarán de un período de descanso de quince minutos, dicho período se retribuirá como de trabajo, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computará a todos los efectos como de jornada de trabajo.

Para el personal del Centro Especial de Empleo que realiza las funciones de vigilantes durante el bocadillo de la mañana, se computará como jornada laboral a la mitad de la plantilla cada día.

#### **ARTÍCULO 42.**

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada normal de trabajo establecida en el artículo 40 ni para el cómputo de las horas extraordinarias que se autoricen, el exceso de horas trabajadas para prevenir o remediar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización de conformidad con la legislación general o específica existente.

La distribución irregular de la jornada será la que legalmente se permita en cada momento.

### **Sección Segunda. Horario.**

#### **ARTÍCULO 43**

La Dirección de la empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de empresa, fijará un horario de trabajo acomodado al número de horas legalmente establecido, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que ningún trabajador

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

realice más de 9 horas y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga al menos de un descanso de 12 horas.

No obstante, en todos aquellos centros, en los que los servicios prestados conlleven una duración superior y siempre que los trabajadores afectados estén de acuerdo se podrán realizar jornadas laborales superiores a las nueve horas diarias. Tal como se viene haciendo en la actualidad.

Cuando no exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y el personal sobre la fijación del horario de trabajo se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso será principio básico en materia de organización del trabajo y distribución de horarios la de saturación de jornada en los puestos de trabajo con objeto de conseguir la plena ocupación de los trabajadores, a cuyo efecto la Dirección de los centros señalará las tareas que deben ser realizadas y atendidas por cada trabajador, aunque para ello sea preciso el desempeño de otras funciones distintas a las habituales realizadas o que correspondan a su grupo profesional, siempre que ello no constituya perjuicio para la formación profesional del trabajador ni vejación para el mismo.

#### **ARTÍCULO 44**

La Dirección de la empresa, por probadas razones técnicas, organizativas o asistenciales a las personas con discapacidad intelectual podrá, previo acuerdo o informe preceptivo del Comité de empresa modificar el horario de trabajo establecido.

Para las modificaciones horarias que constituyan una modificación sustancial de condiciones de trabajo se procederá de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

#### **ARTÍCULO 45.**

Los horarios podrán comprender el sistema de turnos o relevos continuados cuando en atención a la especialidad de la actividad realizada por los centros así sea necesario. La fijación de los citados turnos y distribución de los trabajadores en los mismos corresponde a la Dirección de la empresa, pudiendo los trabajadores no conformes recurrir a la Jurisdicción Laboral de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 46.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las horas trabajadas durante el citado período se retribuirán con el complemento del 25 % sobre el salario Convenio.

Queda exceptuado de la percepción de este complemento al personal cuyo salario se haya establecido atendido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, igualmente los trabajadores ocupados en jornada diurna pero que en atención a las especiales necesidades que la asistencia de la persona con discapacidad requiere tengan que prestar sus servicios en períodos nocturnos.

#### **ARTÍCULO 47.**

Respecto a las fiestas navideñas, los trabajadores que presten servicios las noches del 24 y 31 de diciembre en horario de cena y los días 25 de diciembre y 1 de enero en horario de comida, disfrutarán de un día de compensación además del día de disfrute que con carácter general les pudiere corresponder.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

El trabajo en festivos se estará a lo reglamentado en la legislación vigente. Se podrá negociar a la contratación del trabajador.

### Sección Tercera Horas extraordinarias

#### ARTÍCULO 48.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales y que, por tanto, no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial u otras modalidades de contratación.

#### ARTÍCULO 49.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de jornada diaria normal resultante del número de horas de trabajo semanales que se establecen en este Convenio o de la inferior contratada en su caso. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponderá a la Dirección de la empresa y su libre aceptación al trabajador.

### Sección Cuarta. Vacaciones.

#### ARTÍCULO 50.

Las vacaciones serán las siguientes:

- En Navidad del 24 al 31 de diciembre ambos inclusive.
- En Semana Santa una semana.
- En verano el mes de agosto excepto servicios especiales de atención. Este derecho no será sustituido por compensación económica y deberá disfrutarse a ser posible ininterrumpidamente, excepto servicios especiales, procurando complacer al personal en cuanto a las fechas y dando preferencia dentro de la respectiva categoría a los más antiguos. En cualquier caso, para la determinación de la fecha de disfrute de las vacaciones, será criterio básico, en atención a la actividad asistencial de las personas con discapacidad realizada por la empresa incluida en el presente Convenio, la necesidad de que aquellas se establezcan teniendo siempre presente que los servicios queden perfectamente atendidos. En caso de desacuerdo sobre el disfrute de las vacaciones la Jurisdicción de lo Social fijará las fechas de disfrute. En supuestos de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa podrá designar al personal que durante este período haya de efectuar obras necesarias, labores de limpieza y mantenimiento.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

## CAPÍTULO VII

### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS Sección Primera. Licencias y permisos.

#### ARTÍCULO 51

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio se establece que para disfrutar de la licencia por asuntos propios de un día, el trabajador deberá tener una antigüedad de nueve meses en la empresa y se solicitará a la Dirección con la debida antelación. Los trabajadores avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por alguno de los motivos y con la duración que se indica:

a) 20 horas anuales en los casos de asistencia a consulta ambulatoria de la Seguridad Social del médico de cabecera y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social para enfermedades crónicas y del médico especialista, cuando no sea factible acudir a estas consultas fuera de las horas de trabajo.

En todos los casos el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante, extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

b) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

c) Ver cuadro adjunto.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

	(2) Fallecimiento	(3) Enfermedad Grave	(4) Hospitalización con Intervención	(5) Hospitalización sin Intervención	(6) Intervención sin Hospitalización que precise reposo domiciliario	Matrimonio	(7) Nacimiento de hijo
Cónyuge	5	4	4	4	2	15	3
Hijo	3	3	3	3	2	1	
Hijo Político	2	2	2	2			
Padre	3	3	2	2	2	1	
Padre Político	2	2	2	2			
Hermano	3	2	2	2	2	1	
Hermano Político	2	2	2	2	2	1	
Abuelo	2	2	2	2	2		
Abuelo Político	2	2	2	2	2		
Nietos	2	2	2	2	2		
Tíos (1)	1						
Concuñados (1)	1						

(1) Concuñados.- Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador. Tíos.- Sólo se refiere a los tíos consanguíneos del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora en que haya ocurrido, salvo en los tíos y concuñados que se puede optar por el día del entierro.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

(3) Para poder acogerse a los permisos de esta casilla, es IMPRESCINDIBLE que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado GRAVE del enfermo. Considerándose el permiso desde la fecha del justificante inclusive.

(4, 5, 6) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive, o la fecha de hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. Se excluye de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

(2 a 7) Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, los permisos incluidos en el cuadro anterior correspondiente al 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad serán de cuatro días, de acuerdo con la normativa vigente.

(7) En el caso de nacimiento de hijo podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en base a lo establecido en la normativa vigente.

Las uniones de hecho gozarán de los mismos beneficios que para los establecidos en los matrimonios de derecho.

El permiso sin sueldo por asuntos propios tendrá una duración máxima acumulada de tres meses cada año natural.

Excepcionalmente se podrán conceder permisos sin sueldo de duración superior a tres meses para el disfrute de becas, realización de viajes de formación, cursos, etc., que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante.

En el caso de que el cónyuge o persona que habitualmente conviva con el trabajador padezca enfermedad grave o irreversible que requiera una atención continuada el permiso sin sueldo podrá prorrogarse hasta seis meses más. La enfermedad a los efectos indicados deberá ser acreditada suficientemente.

Los permisos sólo serán concedidos por períodos mínimos de siete días naturales continuados, siendo requisito indispensable para su disfrute el que haya sido concedido de forma expresa. La denegación, en su caso, del permiso solicitado deberá estar debidamente motivada.

A tal fin, las solicitudes de permiso sin sueldo habrán de ajustarse en su duración a la forma prevista en los párrafos anteriores y deberán estar convenientemente motivadas con objeto de valorar su posible autorización, la cual estará condicionada tanto por la motivación aducida en la solicitud como por la incidencia que su concesión pueda representar en el Servicio correspondiente.

Una vez concedido el permiso sin sueldo, el beneficiario podrá renunciar en cualquier momento anterior al inicio siempre que aún no haya sido seleccionado y contratado el sustituto. En todos los casos previstos anteriormente la Empresa estará obligada a sustituir al trabajador que haya solicitado el permiso sin sueldo.

#### **ARTÍCULO 52.**

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores inscritos en estudios para la obtención de un título académico o profesional así como los que concurren a oposición para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, otorgarán los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y valoración.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo podrán pedir a la empresa en la que prestan sus servicios y está vendrá obligada a conceder la división de sus vacaciones anuales en periodos distintos a los previstos en el artículo 50 del presente Convenio siempre que ello sea compatible con la organización razonable de trabajo en la empresa. En caso de disconformidad resolverá la Jurisdicción de lo Social.

#### **ARTÍCULO 53**

A los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal se les concederá el tiempo legal para el cumplimiento de sus funciones, sin alteración, ni disminución alguna de sus derechos laborales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de su utilización.

La Empresa estará obligada a facilitar un local al Comité de Empresa y a los Delegados de Prevención. La Empresa abonará los gastos de kilometraje a los miembros del Comité de Empresa que realicen desplazamientos para el desarrollo de sus funciones sindicales.

#### **ARTÍCULO 54**

Las licencias a que se refieren los artículos anteriores se disfrutarán de conformidad con lo establecido en los mismos, sin que en ningún caso su disfrute pueda descontarse de las vacaciones anuales retribuidas establecidas en el artículo 50 del presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 55**

Así mismo la empresa y trabajadores afectados por este Convenio podrán concertar de mutuo acuerdo prórroga a estas licencias cuando las circunstancias del caso lo requieran.

### **Sección Segunda. Excedencias.**

#### **ARTÍCULO 56**

Las excedencias se clasificarán en dos clases: voluntaria y especial.

#### **ARTÍCULO 57.**

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, incluidos los trabajadores contratados temporalmente, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria quedarán en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto ni se computará el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicios en empresa similar o que implique concurrencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. En caso de incumplimiento de esta norma se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente el contrato de trabajo con todos sus derechos.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el 5 % de la plantilla de cada centro de trabajo, y sin que puedan acogerse a esta situación de trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de duración determinada.

La petición de excedencia será formulada por escrito haciendo constar en el mismo el plazo para la que se solicita y causas que lo justifiquen. La empresa resolverá en el plazo máximo de un mes teniendo en cuenta las necesidades del Servicio. Tendrá preferencia en el despacho de las peticiones de excedencia las que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares y causas análogas.

La reincorporación del trabajador excedente al servicio activo estará condicionada a que exista vacante en su grupo; si no existirá vacante en el grupo profesional y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, o continuar en la situación de excedencia teniendo derecho a ocupar la primera que se produzca.

El excedente voluntario deberá solicitar la reincorporación, antes de la terminación del plazo de la excedencia, en caso contrario, causará baja en la empresa. La citada solicitud de reingreso deberá formalizarse por escrito; producida la reincorporación, el trabajador no podrá acogerse la otra excedencia voluntaria hasta que no haya cubierto un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

#### **ARTÍCULO 58**

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo el nombramiento para cargo político o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

#### **ARTÍCULO 59**

La reincorporación de los trabajadores en situación de excedencia especial deberá tener lugar en el plazo de dos meses siguientes a la fecha en que desaparecieron las causas que motivaron el pase a dicha situación. Los que no lo hicieren en el indicado plazo causarán baja definitiva en la empresa con la consiguiente rescisión de su contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 60.**

El personal que contraiga matrimonio podrá optar por acogerse a su situación de excedencia, que será de obligada aceptación para la empresa de conformidad con las disposiciones legales de carácter general.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y TRASLADOS**

##### **Sección Primera. Desplazamientos y dietas.**

#### **ARTÍCULO 61**

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique su residencia oficial percibirán sobre su salario una dieta de 29,94 € /día en territorio nacional y de 56,13 €/ día en territorio extranjero. Estas dietas se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que se incremente el salario Convenio.

Los días de salida se devengarán dieta completa y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio y sólo realiza fuera una de las comidas, devengará media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, superior a tres meses, la dieta se sustituirá por una indemnización que no podrá ser inferior al 50 % ni superior al 80 % del importe de la dieta completa, en estos supuestos el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos; en dichos mínimos no se computarán los del viaje, cuyos gastos serán de cargo de la empresa.

#### ARTÍCULO 62

Los trabajadores que por necesidad de los servicios que prestan a «AMPROS», efectúan viajes con vehículo propio, percibirán una indemnización de 0,19 euros / kilómetro, a partir de la firma del presente Convenio. Los desplazamientos a los centros de trabajo serán por cuenta de los trabajadores y/o de conformidad con las normas generales vigentes al efecto. «AMPROS», se compromete a abonar, en caso de accidentes aquellos daños ocasionados en los coches de los trabajadores que realizan viajes o desplazamientos exclusivamente por necesidades de los servicios que realicen para «AMPROS». Quedan excluidos de este compromiso todos los daños sufridos por estos vehículos, siempre que no realicen servicios para «AMPROS».

Se constituirá una comisión paritaria que valorará aquellos casos en que los trabajadores utilizando vehículos de la Empresa o el propio al servicio de la misma por necesidades del servicio, sean sancionados por la autoridad competente. Los criterios de valoración serán los siguientes:

- 1º. - Motivo de la sanción.
- 2º. - Gravedad de la misma.
- 3º. - Reincidencia.
- 4º.- Otros.

En último caso la comisión decidirá:

- a) Si la sanción la abona la Empresa.
- b) Si la Sanción la abonan conjuntamente Empresa y Trabajador.

En caso de retirada del permiso de conducir, la Empresa se verá obligada a abonar al trabajador una cuantía en concepto de compensación por los perjuicios ocasionados en los siguientes términos:

1. Si la retirada es por tiempo inferior a tres meses, se abonará el 25% del salario bruto mensual durante los meses que dure la misma
2. Si la retirada es por tiempo superior a los seis meses el 30% del salario bruto mensual durante los meses que dure la misma.

En todo caso este Artículo tendrá vigencia para todo el personal cuyas funciones laborales no

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

sea la de conducir vehículos de la Empresa o el propio al servicio de la misma, acordando que el único puesto de trabajo cuya función específica es la conducción es la de Conductor.

#### **Sección Segunda. Traslados**

##### **ARTÍCULO 63**

Los traslados del personal comprendido en el presente convenio, entendido por tales aquellos que impliquen cambio de residencia o población diferente, podrán ser voluntarios o forzosos.

##### **ARTÍCULO 64**

Los traslados voluntarios se concederán por la empresa cuando existan vacantes y lo permitan las necesidades del servicio y sea solicitado por escrito por el Trabajador. Será facultativo de la empresa el aceptarlo o no, y afectará únicamente al personal fijo, salvo acuerdo en contrario de las partes. Los traslados a petición del trabajador no darán lugar a indemnización alguna ni abono de gastos de ninguna clase.

##### **ARTÍCULO 65**

Cuando por razones técnicas, organizativas o por necesidades trabajo distinto que pueda forzar o no a algún cambio de residencia, será preciso que solicite la previa autorización de la autoridad laboral. No será necesaria la citada autorización cuando el traslado se realice de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Los traslados forzosos a que se refiere el presente artículo no afectarán a aquellos que fuesen consecuencia de sanción impuesta al trabajador de conformidad con los preceptos del artículo 77 del presente Convenio. Cuando el traslado se realice por necesidades del ser vicio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. A efectos de la compensación económica establecida en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores que comprenderá los gastos propios como lo de los familiares a su cargo, se establecen como límites mínimos los siguientes:

A) En caso de cambio de residencia. El alquiler durante un mes y la percepción del doble del salario que venía percibiendo el trabajador durante un mes.

B) En caso de no existir cambio de residencia. Se abonará el kilometraje existente entre el anterior centro de trabajo y el actual.

En ningún caso las retribuciones brutas, por todos los conceptos, que el trabajador viniera percibiendo podrán verse reducidas por el traslado.

#### **CAPÍTULO IX**

##### **PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

###### **Sección Primera. Premios.**

##### **ARTÍCULO 66**

La Dirección de la empresa establecerá para sus trabajadores premios o estímulos con el fin de recompensar la excelente conducta, laboriosidad y cualidades sobresalientes, de forma que estimulen a aquellos en el cumplimiento de sus obligaciones.

En atención a la actividad desarrollada por la empresa, incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será criterio de especial consideración en orden a la concesión de los premios a que se refiere el presente artículo el especial celo y diligencia mostrada por el trabajador en la atención y cuidado que se dispense a las personas con discapacidad.

Los premios y recompensas serán pactadas en el Convenio Colectivo, o en su defecto, por

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

acuerdo entre la Dirección de la empresa y el Comité de la misma y ello, tanto en su cuantía como en las condiciones, para tener acceso a los mismos.

#### Sección Segunda. Faltas.

##### ARTÍCULO 67

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en:

- a) faltas leves.
- b) faltas graves.
- c) faltas muy graves.

##### ARTÍCULO 68

Son faltas leves las siguientes:

- a) Hasta dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales.
- b) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, salvo que por la índole del perjuicio causado, a la empresa, a las personas con discapacidad atendidas en la misma o a los compañeros de trabajo, pudiera esta falta ser considerada como muy grave, según los casos.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material y de las instalaciones.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) No atender al público, a las personas con discapacidad atendidas en el centro, a los padres y familiares de éstas o al personal en general, con la debida corrección y delicadeza. Corresponderá a la Dirección del centro la apreciación de esta falta sin perjuicio de las acciones que puedan ser incoadas por el trabajador.
- f) Discutir con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves.
- g) Negligencia en el cumplimiento de las formas de prestar la atención y asistencia a las personas con discapacidad atendidas en el centro

##### ARTÍCULO 69.

Son faltas graves las siguientes:

- a) De tres a seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales.
- b) Dejar de notificar en las veinticuatro horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa de tales datos se considerará como falta muy grave.
- d) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- e) La imprudencia en acto de servicio. Si el acto imprudente implicase riesgo, de cualquier tipo, para alguno de los asistidos en la organización será considerada como falta muy grave.
- f) La reiteración o reincidencias en falta leve dentro de un mismo trimestre siempre que haya mediado sanción.
- g) Faltar al trabajo hasta dos días durante treinta días naturales sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo se considera muy grave.

##### ARTÍCULO 70.

Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de seis faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días naturales. Si tuviera que relevar a un compañero de



JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

trabajo, bastarán tres faltas de puntualidad en el indicado período para ser consideradas como falta muy grave.

b) Faltar más de dos días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando por el puesto de trabajo que el trabajador desempeñe la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la persona con discapacidad atendida requiere.

d) El abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado, así como la desobediencia a sus superiores en materia del servicio, que implique quebranto manifiesto de la disciplina de la Institución o causare perjuicio notorio a la atención y trato que la persona con discapacidad requiere.

e) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un año

f) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos cometidas en un período de treinta días naturales. No se considerará falta injustificada al trabajo la que sea consecuencia de la detención del trabajador si éste es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresean los procedimientos.

g) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo o complicidad tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona cometido dentro de las dependencias o durante el servicio.

h) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe siempre esta falta, cuando un trabajador en situación de baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

i) La embriaguez durante el servicio.

j) Los malos tratamientos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración tanto a las personas con discapacidad atendidas en la Asociación como a sus familiares, jefes y compañeros de trabajo.

k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

l) La blasfemia habitual, el originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, y en general, los actos graves de conducta que, por cualquier circunstancia, sean incompatibles con la función educadora, formativa y rehabilitadora que la instrucción, tratamiento y asistencia de las personas con discapacidad exige.

m) El abandono del trabajo que causare grave perjuicio a la empresa, a sus beneficiarios y, en general, al servicio.

n) La reiteración o reincidencia en falta grave siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

### Sección Tercera. Sanciones.

#### ARTÍCULO 71

La facultad de imponer sanciones y conceder premios corresponde a la Dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y demás normas generales de aplicación; no obstante, aquella, ante la supuesta comisión de una falta muy grave la empresa dará cuenta al Comité de Empresa de las propuestas de sanción de los expedientes instruidos, a fin de que en el plazo de cinco días pueda el Comité emitir su opinión al respecto.

#### ARTÍCULO 72

De acuerdo con la legislación vigente, será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a trabajadores que formen parte del Comité de Empresa

#### ARTÍCULO 73

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador y al Comité de empresa, quién deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se hará constar el acto constitutivo de la falta, fecha de comisión, graduación de la misma y sanción

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

adoptada por la empresa. En la citada comunicación se hará saber al interesado la posibilidad de recurrir la sanción en vía judicial.

#### **ARTÍCULO 74**

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

#### **ARTÍCULO 75**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **ARTÍCULO 76**

La enumeración de sanciones prevista en este convenio colectivo se encuentra recogida en sus artículos 68,69 y 70, sin perjuicio de las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador podrá acudir a la jurisdicción competente.

#### **ARTÍCULO 77**

Las sanciones máximas que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
  - Inhabilitación por plazo no superior a un año para acceder a categoría superior.
- c) Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
  - Inhabilitación por plazo no superior a dos años para acceder a categoría superior.
  - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
  - Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en las personas con discapacidad atendidas en el centro y en la marcha general del servicio

#### **ARTÍCULO 78**

Se considerará como falta muy grave y se sancionará de conformidad a la legislación los abusos de autoridad que se pudieran cometer por los directivos, responsables o mandos intermedios de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se entiende por abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal que cause perjuicio notorio a un inferior.

El trabajador que se considere afectado lo pondrá en conocimiento del Comité de empresa y lo comunicará por escrito a su inmediato superior, quién tendrá la obligación de tramitarlo a la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera y el perjudicado insistiera en la ilegalidad cometida, podrá interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por escrito, en el plazo de quince días.

Si la resolución adoptada por la empresa sobre la falta de abuso de la autoridad no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Comité de empresa podrán cursar la oportuna denuncia ante el organismo antes citado.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

**ARTÍCULO 79. BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

Será facultad de la Dirección de la empresa el abono de los citados complementos, si bien deberá dar cuenta (en el plazo de quince días desde la solicitud) al Comité de Empresa de las razones que hubieren dado lugar a su decisión en el caso de denegación de los citados complementos.

**ARTÍCULO 80. FORMACION PROFESIONAL.**

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores, con especial hincapié en aquellos relacionados en aspectos que les capacite en su desarrollo profesional y referido a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 20 horas anuales, para su formación en el propio centro, o a permisos para su formación externa. De las horas antes citadas, 10 se computarán como jornada laboral, independientemente de que se realicen dentro de la misma o no y, 10 serán por cuenta del trabajador.

**ARTÍCULO 81. DESPIDO IMPROCEDENTE.**

Se regulará conforme a la legislación vigente.

**ARTÍCULO 82. LA JUBILACION.**

La Empresa favorecerá la jubilación anticipada en todos los supuestos que establezca la legislación vigente en cada momento en esta materia.

Los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial recibirán la parte proporcional al porcentaje de jubilación al que opten, siempre con referencia a retribuciones brutas. Estas cantidades estarán sujetas a las retenciones que establezcan la normativa vigente

**ARTÍCULO 83. PLUS ESPECIAL VIGILANTE AUTOBUS.**

El trabajador que realice la función de vigilante de autobús no habiendo sido contratado específicamente para este servicio percibirá una gratificación de 148,86 €, para el año 2014 por cada mes de servicio completo o parte proporcional, no computándose este tiempo como jornada laboral. Este plus se incrementará en el año 2015 en base al mismo porcentaje que se establezca para el salario Convenio. Si la empresa contratara personal para este servicio, él mismo dejará de percibir la indicada gratificación y el trabajador que venía realizando hasta este momento el servicio de autobús, sin haber sido contratado específicamente para ello, dejará de hacerlo, a indicación de «AMPROS» y por consiguiente no percibirá dicha gratificación. Esta gratificación se hace efectiva a través de la nómina.

**ARTÍCULO 84. PLUS ESPECIAL VIGILANTE COMEDOR.**

El trabajador que realice la función de vigilante del comedor y tiempo libre del mediodía de todos las personas con discapacidad atendidas en el Centro Especial de Empleo de Santander, no habiendo sido contratado específicamente para este servicio, percibirá una gratificación individual de 59,50 € euros en el 2014 por mes de servicio efectivo y completo o parte proporcional. Este tiempo no se computará como jornada laboral. Este plus se incrementará en el los año en base al mismo porcentaje que se establezca para el salario Convenio.

Si la Empresa contratara personal específico para este servicio o se le computará a todos o parte de los que vienen realizando como tiempo laboral, los mismos dejarán de percibir la indicada gratificación en la parte proporcional que les corresponda y estos trabajadores que venían realizando hasta ese momento el servicio de vigilante de comedor y tiempo libre del

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

mediodía sin haber sido contratados específicamente para ello, dejarán de hacerlo, a indicación de «AMPROS».

Estas gratificaciones se harán efectivas a través de la nómina, excepto en las pagas extras y en la paga de vacaciones.

Este servicio será cubierto cada día por la mitad del personal total del Centro Especial de Santander.

#### **ARTÍCULO 85. PUENTES.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se estipularán los puentes, una vez publicadas las fiestas nacionales, autonómicas y locales en el Boletín Oficial respectivo.

En cumplimiento de lo firmado por «AMPROS» con el Gobierno de Cantabria se establece:

1º.- Todos los Centros permanecerán abiertos los días laborables del año, respetando el disfrute de las vacaciones estipuladas en el art.50 del presente Convenio.

2º.- Los Centros de Atención directa estarán atendidos, como máximo, por el 75% de la plantilla, disfrutando el resto de los puentes.

3º.- La plantilla que trabaje los días de puente disfrutará de otro día en la fecha que de mutuo acuerdo decidan empresa y trabajador, teniendo en cuenta, en cualquier caso que, para la determinación de la fecha de disfrute de los puentes, será criterio básico, en atención a la actividad asistencial de las personas con discapacidad realizada por la empresa incluida en el presente Convenio, la necesidad de que aquellos se establezcan teniendo siempre presente que los Servicios queden perfectamente atendidos. A tal efecto, se establecerá un calendario y por antigüedad se designará que trabajadores, en cada Centro, disfrutará cada puente.

#### **ARTÍCULO 86. ROPA LABORAL.**

A los trabajadores que en la actualidad la empresa les proporciona ropa de trabajo les seguirá suministrando la misma, previa devolución de la anterior.

#### **ARTÍCULO 87. RESERVA DE PLAZAS.**

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a que sean atendidos en los Centros de «AMPROS», si reúnen las condiciones que se exige a los demás personas con discapacidad intelectual para su ingreso y abonará al Centro el 80% de las cuotas estipuladas en cada momento.

### **CAPÍTULO X**

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

##### **Sección Primera.**

##### **Seguridad e higiene en el trabajo.**

#### **ARTÍCULO 88**

La empresa afectada por este Convenio cumplirá las disposiciones de carácter general sobre prevención de accidentes e higiene en el trabajo que le sean de aplicación y las específicas recogidas en la presente sección

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

**ARTÍCULO 89.**

La empresa deberá constituir los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo en la forma y en las condiciones establecidas por la legislación vigente. La organización y funcionamiento y los servicios médicos de empresa se regirán por la legislación vigente.

**Sección Segunda. Normas supletorias.**

**ARTÍCULO 90.**

En todo aquello no previsto o regulado por el presente Convenio, se aplicará sobre las correspondientes materias las normas y disposiciones de carácter general contenidas en la legislación vigente en cada momento, así como las convenidas colectivamente en legal forma.

**ARTÍCULO 91.**

Por ser condiciones mínimas, las establecidas en el presente Convenio, se respetarán a título personal exclusivamente las de carácter económico que vengan implantadas por disposiciones legales, costumbres arraigadas o usos de empresa cuando resulten más beneficiosas para el personal consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**ARTÍCULO 92.**

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por «AMPROS», por lo que consideran este como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros este orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

**ARTÍCULO 93. DISPOSICION FINAL.**

Quedan subsistentes y en vigor todas aquellas normas que se encuentran vigentes a la firma del presente Convenio y que no hayan sido derogadas, sustituidas o modificadas como consecuencia del mismo. Si durante su vigencia fueran modificadas por la autoridad laboral o disposición legal algunos de los beneficios establecidos en el mismo, en todo, caso se mantendrá, su vigencia hasta su finalización, teniendo en cuenta su evaluación global económica en su conjunto y en cómputo anual

**ANEXO I**

**DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS Y SUBGRUPOS PROFESIONALES**

**GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO.**

Es personal técnico el que, en posesión o no de un título profesional expedido por Centro Oficial docente conforme a la Legislación en vigor, desempeña funciones de la especialidad para la que ha sido contratado por la empresa.

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

**1. Técnico Universitario de Grado Superior.**

Se integra por los que estando en posesión del correspondiente título profesional de carácter universitario o de Escuela Técnica Superior realiza en la Empresa funciones propias de su título.

**2. Técnico Universitario de Grado Medio.**

Es el personal que, estando en posesión del correspondiente título expedido por Escuela Técnica o de Grado Medio o equivalente, es contratado por la Empresa en consideración al título que poseen, ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión. En esta categoría se incluyen los Ayudante técnico Sanitario, el Diplomado en Trabajo Social, el Maestro y Profesional de Educación Especial, el Instructor Titulado, Maestro Industrial y Educador.

**3. Técnico Educativo.**

Es el que con conocimientos específicos de su especialidad efectúa bajo supervisión trabajos acordes con su formación, con capacidad y funciones polivalentes, prestando servicios adecuados a la persona con discapacidad en todas sus necesidades integrales de cuidado, asistencia y formación; cuidando asimismo del orden y de la ejecución de las actividades de la persona con discapacidad en todos los actos del día y de la noche, bajo las ordenes e instrucciones del superior.

**4. Técnico no titulado.**

Es aquel que, sin poseer título profesional, desempeña las funciones para las que ha sido contratado por la empresa y consisten tanto en la atención directa e inmediata de las personas con discapacidad como en cualquier actividad propia del centro de trabajo en que preste sus servicios. Dentro de esta categoría se incluye:

a) Encargado: Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del maestro de taller o contra maestro, si éstos existen, dirige trabajos de una sección o grupo de trabajo correspondiéndole la ordenación del mismo e indicando la forma de ejecutarlos: es el responsable de la disciplina de su sección.

A este subgrupo, en los Centros Ocupacionales o de Empleo Especial también le corresponde ejercer las funciones de mando sobre las personas con discapacidad integradas en la sección, ocupándose de la debida ejecución práctica, de las funciones y trabajos a ellos encomendados y, en general, la asistencia e instrucción a aquellos durante la jornada de trabajo, poniendo en conocimiento de sus superiores las incidencias de cualquier tipo que a los mismos afecten. Así mismo le corresponderá participar personal y directamente en las actividades y producción que los citados centros desarrollen.

**GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo, quien en despachos, oficinas generales, sucursales, centros o talleres ejecuta de manera habitual funciones de oficina tales como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección de nóminas del personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social, recibos de salarios, pagos del personal y, en general, aquellos trabajos reconocidos por las costumbres o hábitos mercantiles como propios de oficinas y despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y procesos de datos.

El personal administrativo se clasifica con arreglo a las siguientes subgrupos:

a) Oficial de Primera: Es el empleado mayor de veinte años, que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otro empleado a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadísticas, transcripción

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerará incluido en este subgrupo el Cajero de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que tome a dictado cien palabras, por minuto, traduciéndolas directamente a máquina en seis, los Jefes de Almacén y los que llevan a cabo, mediante el empleo de ordenadores y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

b) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de Primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se incluyen en este subgrupo el Taquimecanógrafo que tome al dictado en idioma nacional 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente a máquina en seis, Mecanógrafo que, con toda corrección, escribe al dictado

360 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

c) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieran iniciativa propia. Se incluye en este subgrupo: el auxiliar de caja y el taquimecanógrafo que con pulcritud y corrección, realizan funciones de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los Oficiales de segunda.

### **GRUPO III. PROFESIONALES DE OFICIO.**

Quedan comprendidos en este grupo profesional el operario que en los centros de trabajo incluidos en el campo de aplicación del presente Convenio posee la preparación y conocimiento a nivel de los que puedan adquirir en los centros de Formación Profesional de primer grado en sus diferentes oficios para conseguir el subgrupo que le permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda. El que posea título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocido ingresará en los subgrupos de oficiales, una vez superado el período de prueba fijado por el Convenio. Los profesionales de oficio se clasificarán en alguna de los subgrupos siguientes:

a) Oficial de Primera: Es el operario que realiza sus cometidos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo lo que sean trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento, empeño y delicadeza, sabiendo leer e interpretar croquis y planos complicados y de cualquier tipo relacionado con su oficio y especialidad. En los centros de trabajo incluidos en el presente convenio y por razón de la actividad que en los mismos se realice tengan el servicio de comedor, el jefe del mismo, al que le están asignadas las funciones de dirigir a todo el personal de cocina, vigilando la preparación y condimentación de los alimentos y cuidando que se sirvan en las debidas condiciones, estarán incluidos dentro de esta categoría

b) Oficial de Segunda: Es el operario que, sin llegar a la especialización exigida para trabajos perfectamente realizados, ejecuta los de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia, colaborando, en su caso, con los Oficiales de Primera. Dentro de este grupo profesional quedan comprendidos los oficiales que, entre otros, se definen a continuación:

### **GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.**

El presente grupo profesional estará constituido por los siguientes subgrupos.

a) Gobernanta. Es la que tiene a su cargo la organización, fiscalización y control del trabajo del personal de servicios auxiliares. A ella le corresponde entre otras las funciones siguientes: ordenar y supervisar la labor de los empleados en servicios domésticos, la custodia de los alimentos y utensilios domésticos del Centro, estando encargada de la confección de menús, realización de suministro, organización y control de la lavandería, lencería y demás servicios similares.

Solicitará a la Empresa los recursos necesarios para atender las funciones anteriores,

JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

pudiendo llevar, por delegación la caja interna del Centro.

b) Ayudante de cocina y servicios domésticos: es el operario que está a las órdenes del Jefe de Cocina, si existiera y le ayuda en sus funciones, supliendo excepcionalmente al cocinero en sus ausencias en los centros que haya más de 100 comensales.

c) Auxiliar de cocina y servicios domésticos: es el que se ocupa de las tareas auxiliares y complementarias de la cocina y comedor, así como se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

d) Personal de servicios domésticos: es el que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

e) Personal no cualificado: es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

#### **GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO.**

Se considerará subalterno al trabajador que desempeña funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, y para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria, pero asumiendo, en todo caso, la responsabilidad inherente al cargo y según su clasificación. El personal subalterno se integra en las siguientes categorías:

a) Vigilante (y sereno): es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia en el recinto que se le encomienda, sean terrenos acotados o edificios, ya durante el día o durante la noche, supliendo en su caso, a los porteros en las funciones de abrir o cerrar las puertas...



JUEVES, 19 DE FEBRERO DE 2015 - BOC NÚM. 34

ANEXO II TABLAS SALARIALES AÑO 2014

GRUPO I PERSONAL TECNICO	Salario Convenio	Comp.P.T.
<b>1.1 Técnico Universitario de Grado Superior</b>	1836,14	
<b>1.2 Técnico Universitario de Grado Medio</b>	1482,75	
<b>1.3 Técnico Educativo</b>		
1.3.1 CATA, C. Día, Residencias	1247,69	
1.3.2 Juan XXIII	1235,21	
<b>1.4 Técnico No Titulado</b>		
1.4.1 Responsable de Atención Interna	1485,52	
1.4.2 Responsable de Operaciones Internas (CEE)	1485,52	
1.4.3 Encargado	1412,56	
1.4.4. Encargado CEE Santander	1412,56	20,07
<b>GRUPO II PERSONAL DE ADMINISTRACION</b>		
2.1.1 Oficial de 1ª	1564,15	
2.1.2 Oficial de 2ª	1247,69	
2.1.3 Auxiliar de Admón	839,62	
<b>GRUPO III PERSONAL DE OFICIOS</b>		
3.1.1 Conductor CEE Santander 1.	1432,65	20,07
3.1.2 Cocinera (+100 Comensales)	1485,52	
3.1.3 Of. 1ª Cocina Servic. Domésticos	1187,85	
3.1.4 Of. 2ª Actividades Diversas	1142,24	
3.1.5 Auxiliares de Cocina y Serv Domest.	1269,81	
3.1.6 Personal de Serv.Domest.	1111,42	
<b>GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS</b>		
4.1.1 Ordenanza	775,96	
4.1.2 Vigilante Nocturno	775,96	

2015/1959

CVE-2015-1959