

Resolución do 17 de setembro de 2003, da Delegación Provincial da Coruña, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo da empresa Aspronaga.

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa Aspronaga (código de convenio número 1500132) que tivo entrada nesta delegación provincial o día 25-8-2003, complementado o día 12-9-2003, subscrito en representación da parte económica pola empresa, e da parte social polo comité de empresa o día 21-7-2003, de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, e Real decreto 2412/1982, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial

ACORDA:

Primeiro.-Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, que consta nesta delegación provincial, e notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.-Ordena-lo depósito do citado acordo no Servicio de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.-Dispoñe-la súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 17 de setembro de 2003.

Elisa Madarro González
Delegación provincial da Coruña

VI convenio provincial da asociación Aspronaga

Capítulo I Ámbito de aplicación

As partes asinantes consideran as relacións laborais como un elemento substancial para a aplicación de criterios de calidade na atención a persoas con discapacidade prestada polos centros incluídos no ámbito de aplicación deste convenio, polo que consideran este como un instrumento válido para posibilitar que a organización e funcionamento dos centros estea orientada a logralo benestar, educación, promoción, atención e mellora da calidade de vida das persoas con discapacidade.

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio é de aplicación a tódolos centros de traballo da *Asociación Pro Personas con Retraso Mental de Galicia* denominada Aspronaga, que ten como actividade a atención e asistencia a persoas con discapacidade intelectual.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de ámbito provincial e afectará os seguintes centros de traballo comprendidos no seu ámbito funcional e situados no territorio da provincia da Coruña.

Enténdense por centros para os efectos deste convenio aqueles calquera que sexa a súa natureza, tipo ou carácter da entidade Aspronaga, que teñan por obxecto a atención, asistencia, formación, rehabilitación, protección e promoción de persoas con discapacidade intelectual e as súas familias.

-Colexio de educación especial Nuestra Señora de Lourdes.

-Centro laboral Lamastelle.

-Residencias-fogar, situadas na rúa Pla y Cancela, nº 35.

-Servizos centrais da asociación en Pérez Lugín, 10.

-Centro Ricardo Baró.

-Residencia fogar La Casa de Lamastelle.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Quedan afectados polo presente convenio tódolos traballadores que presten os seus servizos nos centros de traballo de Aspronaga, mencionados no artigo 2º calquera que sexa a súa categoría profesional.

Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste convenio:

a) Persoal pertencente ás escalas do Estado ou comunidades autónomas.

b) Profesionais ou especialistas que en razón do seu exercicio profesional libre concerten traballos, estudos ou colaboracións cos centros.

c) Os minusválidos contratados en centros especiais de emprego.

d) Os que desempeñen funcións xerenciais que se rexeran pola propia normativa dos seus contratos especiais.

e) O voluntariado social.

f) Aqueles traballadores a que se refire o artigo 1 a) do Estatuto dos traballadores.

Capítulo II Vixencia

Artigo 4º.-Vixencia.

Para os efectos económicos o presente convenio entra en vigor o 1 de xaneiro de 2003 e para os demais efectos no momento da súa sinatura.

Artigo 5º.-Duración.

A duración do presente convenio será indefinida desde o 1 de xaneiro de 2003.

A denuncia do presente convenio deberá realizala calquera das partes cunha antelación de polo menos un mes á finalización de cada ano natural, mediante

comunicación escrita á outra parte, contándose o prazo desde a data de recepción da dita comunicación.

Unha vez denunciado o convenio, as partes fixarán un calendario para as negociacións co obxecto de chegar a un acordo antes da finalización do presente.

Artigo 6º.-Revisión.

Dado que os recursos económicos da asociación e o financiamento para o mantemento dos seus centros proveñen maioritariamente de fondos públicos, o incremento salarial anual, de non existir denuncia expresa do convenio, será o tanto por cento resultante de aplica-la medida ponderada ós incrementos que se produzan nos módulos dos convenios de mantemento de centros que Aspronaga ten formalizado coa Xunta de Galicia e a Deputación Provincial da Coruña. Para este cálculo non se terá en conta o incremento que se produza no concerto educativo coa Consellería de Educación e Ordenación Universitaria. O tanto por cento de incremento salarial determinarase de acordo coa seguinte fórmula:

$$\% \text{ Incremento salarial} = \frac{(p1 \times c1) + (p2 \times c2)}{c1 + c2}$$

p1 = Tanto por cento de incremento no convenio da Xunta de Galicia, excluído Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.

c1 = Importe total anual do convenio con Xunta de Galicia, excluído Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.

p2 = Tanto por cento de incremento no convenio coa Deputación Provincial da Coruña.

C2 = Importe total anual do convenio coa Deputación Provincial da Coruña.

Na nómina do mes de xaneiro de cada ano aboarase en concepto de á conta de incremento salarial, o IPC acumulado do ano anterior máis baixo de entre o da Comunidade de Galicia e o correspondente ó Estado español. Este pagamento deducirase na regularización definitiva a que fai referencia este artigo.

Capítulo III Relación de normas

Artigo 7º.-Normas supletorias.

As normas que contén este convenio regularán con carácter preferente e prioritario as relacións entre os traballadores e a asociación afectados por el.

Se durante a vixencia deste convenio se producisen cambios na lexislación sobre materias que afecten ó corpo normativo del que remitan á regulación convencional, as partes negociadoras reuniranse co obxecto de adecua-lo convenio á nova situación.

No que non estea previsto neste convenio haberá que averse ó disposto no Estatuto dos traballadores e demais disposicións.

Artigo 8º.-Garantía persoal e condición mínima.

Serán respectadas as condicións superiores pactadas con anterioridade a este convenio ou que se pacten durante a súa vixencia con persoa ou grupo

de persoas, pola asociación Aspronaga, sempre que no seu conxunto e en cómputo anual superen as establecidas por este debido á condición que ten de normas mínimas de relación, tanto no que se refire ó social como ó económico.

Artigo 9º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

No suposto de que a autoridade laboral en uso das súas facultades non aprobara algún dos pactos contidos nel, este quedará sen eficacia práctica debendo ser considerado o contido na súa totalidade.

Artigo 10º.-Absorción.

Se durante a vixencia do convenio se dictaran disposicións legais que implicaran variacións económicas nos conceptos retributivos previstos nel ou creacións doutro, unicamente serán de aplicación práctica se globalmente e por períodos de doce meses considerados sumados ós vixentes con anterioridade a este convenio superasen o nivel deste, considerándose en caso contrario, absorbidos polas melloras previstas e pactadas nel.

Artigo 11º.-Comisión mixta de interpretación.

Constitúese unha comisión mixta de interpretación do presente convenio, presidida pola persoa que esta designe, na primeira reunión que se celebre e integrada polo mesmo número de representantes dos traballadores e de Aspronaga, que interviñesen nas negociacións do convenio.

A comisión entenderá respecto das seguintes cuestións:

a) A interpretación do convenio.

b) A arbitraje nas cuestións que as partes sometan á súa consideración.

Artigo 12º

1. A organización práctica do traballo nos centros a que este convenio se refire, con suxeición ó recollido nel e á lexislación vixente, é facultade exclusiva da dirección.

2. Os sistemas de racionalización, mecanización, revisión e valoración do traballo non prexudicarán a formación profesional, a súa mellora debe ser preocupación fundamental da asociación e debe constituír para ela un deber indeclinable. Por acordo das partes poderanse realizar plans ou cursos de formación.

3. Coa natural adaptación que impoñan as características da actividade que se vai realizar en cada centro, a organización práctica do traballo tenderá a un aumento da eficacia sen detrimento da humanización do traballo, simplificación del, mellora de métodos e análise e determinación dos rendementos.

Artigo 13º

A dirección dos centros incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio sinaralá as tarefas

adecuadas que debe atender cada traballador co fin de conseguir tanto a necesaria adaptación dos traballadores ós postos de acordo coas súas aptitudes e a categoría para a que foi contratada, como unha plena ocupación, aínda que para iso sexa preciso o desempeño de labores profesionais análogos ós que teña habitualmente encomendadas.

Capítulo IV Clasificación profesional

Artigo 14º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados polo presente convenio manterán a súa clasificación en canto a categorías e estrutura salarial que figura no anexo I do presente convenio.

Artigo 15º

As clasificacións do persoal consignado no presente convenio son simplemente enunciativas e non supoñen a obriga de ter provistas tódalas prazas enumeradas se a necesidade e volume do centro de traballo non o require.

Son así mesmo enunciativos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade, pois tódolos traballadores afectados polo presente convenio están obrigados a executa-los traballos e operacións que lles ordenan os seus superiores dentro dos xerais cometidos propios das súas competencias e categorías profesionais e sen menoscabo da súa dignidade e formación profesional.

Artigo 16º

Por razón da permanencia do persoal na empresa clasifícase en fixo, eventual ou interino.

Artigo 17º

É o persoal fixo o que se precisa dun modo permanente para realiza-lo traballo propio da actividade á que se dedica a empresa.

Artigo 18º

É o persoal eventual aquel que se contratou temporalmente ó abeiro da lexislación vixente en cada momento.

Artigo 19º

É o persoal interino o que presta o seu traballo de forma continua suplindo ausencias temporais de traballadores fixos orixinadas por incapacidade laboral transitoria, por enfermidade ou accidente, excedencias forzosas ou situacións semellantes que obri-guen a empresa a reservarlle unha praza ó ausente.

Artigo 20º

O persoal que preste os seus servizos, tanto manuais como intelectuais, en calquera dos centros enumerados no artigo 2º clasifícase en atención á función que desempeñe nalgún dos seguintes grupos ou categorías:

Grupo I. Persoal técnico.

Comprende os subgrupos e categorías seguintes:

Subgrupo 1. Persoal técnico titulado de grao superior.

Subgrupo 2. Persoal técnico titulado de grao medio.

Subgrupo 3. Auxiliares técnicos.

a) Persoal de rehabilitación.

b) Xefe de familia.

c) Coidador.

d) Auxiliar de asistencia.

Subgrupo 4. Outro persoal técnico:

a) Xefe de produción.

b) Coordinador de produción.

c) Coordinador de ocio e deportes.

d) Mestre de taller.

e) Contramestres.

f) Axudante de taller.

g) Auxiliar de taller.

h) Encargado de unidade AP e S.

Grupo II. Persoal administrativo.

a) Xefe superior.

b) Xefe de primeira.

c) Xefe de segunda.

d) Oficial de primeira.

e) Oficial de segunda.

f) Auxiliares.

g) Aspirantes.

Grupo III. Profesionais de oficio.

a) Oficial de primeira.

b) Oficial de segunda.

Grupo IV. Persoal de servizos auxiliares.

a) Gobernanta.

b) Axudantes de cociña.

c) Persoal de servizos domésticos.

d) Persoal non cualificado.

Grupo V. Persoal subalterno.

a) Conserxe.

b) Ordenanza.

c) Porteiro.

d) Vixilante e sereno.

e) Telefonista.

f) Ascensorista.

g) Mozo dos recados.

Artigo 21º

As definicións correspondentes ás distintas categorías profesionais reflíctense a continuación. As ditas definicións recollen as funcións fundamentais das categorías, enumeradas, sen excluí-la posibilidade de que por vía do regulamento de réxime interior de cada centro se establezan outras complementarias.

Grupo I. Persoal técnico

É persoal técnico o que, en posesión ou non dun título profesional expedido por centro oficial docente conforme a lexislación en vigor, desempeña funcións da especialidade para a que foi contratado.

Subgrupo 1. Persoal titulado de grao superior.

Está integrado polos que estando en posesión do correspondente título profesional de carácter universitario ou de escola técnica superior realiza na empresa funcións propias do seu título.

Subgrupo 2. Técnicos titulados de grao medio.

É o persoal que, estando en posesión do correspondente título expedido por escola técnica ou de grao medio ou equivalente é contratado pola empresa en consideración ó título que posúe, exercendo con plena responsabilidade as funcións da súa profesión.

Nesta categoría inclúense os axudantes técnicos sanitarios, os asistentes sociais, os mestres e profesores de ensino xeral básico, os instructores titulados, mestres industriais e educadores.

Subgrupo 3. Auxiliares técnicos.

Son os que, con coñecementos propios da súa especialidade, efectúan, baixo a supervisión dun técnico superior ou de grao medio, traballos de carácter auxiliar.

a) Persoal de rehabilitación: é o persoal que estando en posesión do título académico que o faculte para impartir clases, atender algún aspecto rehabilitador propio dun centro de educación especial, leve a cabo funcións de rehabilitación baixo a dirección, orientación e supervisión do centro.

b) Xefe de familia: é o coidador que, ademais de realiza-las funcións propias da súa categoría, ten a misión de coordina-los labores dos coidadores da familia, así como de velar da correcta disposición de cantos elementos afecten á dita familia, xa sexan persoais ou materiais.

c) Coidador: é o traballador que, con capacidade e funcións polivalentes, presta servicios complementarios para a asistencia e atención do minusválido, coidando da orde e execución das actividades en tódolos actos do día e da noite, colaborando con programas de adquisición de hábitos e incluso de modificación de conducta, podendo te-la responsabilidade dun grupo de minusválidos en actividades de aseo persoal, cuartos, coidados hixiénicos, alimentación, lecer e tempo libre, excursións, campamentos, atención de rutas e demais funcións asistenciais de integración que lle sexan encomendadas.

d) Persoal de servicios auxiliares: auxiliar de asistencia: son os empregados que desempeñen actividades para as que foron contratados pola asociación que non constitúen un oficio ou especialidade, tendo como tarefas fundamentais as de acompañar e vixia-las persoas con discapacidade no recinto ou lugares que se lles encomende, así como a de axudalos na súa hixiene persoal.

Subgrupo 4. Outro persoal técnico.

Son aqueles que desempeñan as funcións para as que foron contratados pola empresa, e consisten tanto na atención directa e inmediata das persoas con discapacidade como en calquera actividade propia do centro de traballo no que presten os seus servicios.

Dentro desta categoría inclúense:

a) Xefe de produción: é o técnico que con mando directo sobre o mestre de taller e axudantes, ten a responsabilidade do traballo, a disciplina e a seguridade do persoal. Ten ó seu cargo a dirección dos talleres ó seu mando, control do combustible, materias primas, etc., clasificación e distribución de traballos e persoal ó seu cargo, estudos de produción e rendementos, debendo participar na produción cando se produza.

b) Coordinador de produción: é o técnico que en relación coa actividade productiva de tódolos talleres do centro laboral, realizará funcións de:

-Planificación: programación dos traballos que se van realizar, prazos de entrega, materiais e accesorios necesarios, así como taller ou servicio que os realizará.

-Coordinación: coordinará entre cada taller ou sección, os procesos de cada traballo ou os diversos traballos, se son varios os que se realizan, de forma que cada taller ou sección de taller poida realiza-la súa parte do proceso de forma independente, procurando que unha fase do proceso non impida a realización doutra, proporcionado os medios necesarios para iso. Dirixirá e ordenará as cargas e descargas de mercadoría así como os transportes internos de materiais dun taller a outro. Atenderá as consultas, suxestións e/ou reclamacións dos mestres de taller en relación coas incidencias que se produzan en e para a execución dos traballos.

-Relación comercial: manterá a relación necesaria tanto entre clientes -proporcionadores dos traballos-, como con provedores de materiais auxiliares, compoñentes, transportistas, etc. (caixas, precintos, plásticos, etc.). Proporcionará orzamentos e prezos de execución dos traballos e táboas de custos.

c) Coordinador de ocio e deportes: é o técnico que en posesión do título adecuado (grao medio ou similar) organiza, coordina, realiza e participa nas actividades de ocio, vida social e deportes, tanto nos propios centros de traballo, como nos desprazamentos, viaxes, excursións, etc. que os usuarios efectúen. Será da súa responsabilidade a planificación e o desenvolvemento destas actividades en tódolos ámbitos da asociación. Participará na confección de memorias, programas, estudos, orzamentos, etc. que se necesiten en relación co ocio, as actividades sociais e lúdicas e o deporte.

d) Mestre de taller: é o técnico que baixo as ordes do xefe de taller, se o houber, e tendo mando directo sobre os técnicos inferiores de existiren estes, dirixe os traballos do taller ou sección con responsabilidade sobre a forma de ordenalos.

Nos centros de emprego protexido ou centros ocupacionais correspóndelles especificamente velar pola instrución das persoas con discapacidade, ensinándolles teórica e practicamente a execución do seu traballo, así como a atención dos membros dentro do centro de traballo, participando directamente nas actividades e produción que nos citados centros se realizan.

É tamén función propia desta categoría ou responder da disciplina do taller, sección ou grupo a el encomendadas, así como facilitar información sobre custos, avances de orzamentos e especificación de materiais.

Inclúense nesta categoría profesional os profesionais de ensinanza técnica, teóricos e prácticos, a persoas con discapacidade sempre que non sexan titulados, neste caso quedarán incluídos dentro das categorías correspondentes.

e) **Contramestre:** é o técnico que, con mando directo dos seus subordinados e ás ordes inmediatas do xefe ou mestre de taller, se os houber, posúe e aplica, se é o caso, os coñecementos adquiridos nunha especialidade.

Coida da disciplina do persoal, distribución do traballo, boa execución del, conservación das instalacións e proporciona datos sobre rendementos.

f) **Axudante de taller:** é o técnico que participa na produción, se a houber, e nas actividades laborais e de reciclaxe e formación das persoas con discapacidade, ás ordes do xefe de produción ou mestre de taller. Colaborará cos coidadores no control do tempo de ocio dos minusválidos.

A esta categoría, nos centros ocupacionais ou de emprego protexido, tamén lle corresponde exercer as funcións de mando sobre as persoas con discapacidade integradas na sección, ocupándose da debida execución práctica, das funcións e traballos a eles encomendados e, en xeral, a asistencia e instrución a aqueles durante a xornada de traballo, poñendo en coñecemento dos seus superiores as incidencias de calquera tipo que a estes lles afecten.

Así mesmo, corresponderalles participar persoal e directamente nas actividades e produción que os citados centros desenvolven.

g) **Auxiliar de taller:** é o traballador que desempeña actividades que non constitúen un oficio ou actividade concreta, tendo como tarefas fundamentais a de acompañar, vixiar e atender as persoas con discapacidade intelectual no taller en que estea adscrito, así como axudarlles na súa hixiene persoal. Así mesmo, correponderalle o control e a participación persoal e directa nas actividades e na produción que se desenvolvan e en cantas outras que lle sexan encomendadas. Colaborará no control do tempo de ocio dos usuarios do centro.

h) **Encargado da unidade de AP e S:** é o traballador que, baixo a supervisión do psicólogo do centro, ten ó seu cargo os usuarios dunha unidade de axuste

persoal e social. Participa na elaboración e desenvolvemento dos programas individuais e colectivos que se establezan, coidando da orde e da execución das actividades de todo tipo, programas de modificación de conducta, aseo persoal, coidados hixiéticos, alimentación, ocio, e tempo libre, excursións e demais funcións de atención, asistenciais, educativas, formativas e/ou de produción que lle sexan encomendadas.

Grupo II. Persoal administrativo

Quedan comprendidas no concepto xeral de persoal administrativo en centros incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio cantos en despachos, oficinas xerais, sucursais, centros ou talleres executan de maneira habitual funcións de oficina tales como obtención de datos contables estatísticos referentes á marcha e á situación da empresa, subministracións de informes, despachos de correspondencia, transcripción manual ou mecánica e inspección ou preparación de toda clase de documentos, confección de nóminas do persoal, afiliación e cotización á Seguridade Social, recibos de salarios, pagamentos ó persoal e, en xeral, aqueles traballos recoñecidos polos costumes ou hábitos mercantís como propios de oficinas e despachos. Así mesmo, inclúese dentro deste grupo todo o persoal ocupado en traballos de mecanización de procesos administrativos e procesos de datos.

O persoal administrativo clasifícase de acordo coas seguintes categorías:

a) **Xefe superior:** é o que, provisto ou non de poderes e baixo a dependencia directa da dirección xeral, ten ó seu cargo a dirección administrativa do centro.

Dependen del as diversas seccións administrativas ás que impriman unidade. Deberá ter preparación completa dos distintos traballos que unha administración supón, estará ó tanto da lexislación e disposicións oficiais que se dicten en relación co servizo que ten encomendado e cantas instrucións dea a empresa para a boa marcha administrativa e a ordenación dos servizos.

b) **Xefe de primeira:** é o empregado, provisto ou non de poderes, que actúa ás ordes inmediatas do xefe superior, se o houber, e leva a responsabilidade directa dun ou máis servizos. Están incluídas nesta categoría aquelas persoas que organizan e constrúen a contabilidade da empresa.

c) **Xefe de segunda:** é o administrativo que actúa ás ordes inmediatas do xefe de primeira respectivo, se o houber, e está encargado de orientar, dirixir ou imprimir unidade ós servizos que teña ó seu cargo, substituíndo os xefes de primeira en caso de ausencia. Correspóndelle distribuí-lo traballo entre os oficiais auxiliares e demais persoal que del dependa. Asimilaranse a esta categoría os caixeiros con sinatura que, con empregados ou sen eles ás súas ordes, teñan encomendada a función de realizar os cobramentos e os pagamentos xerais da empresa, así como a custodia de caudais, confección de orza-

mentos e tódolos documentos que se relacionan coa caixa. Polo seu cargo de confianza, o caixeiro será sempre de libre designación pola empresa.

d) Oficial de primeira: é o empregado maior de vinte anos, que actúa ás ordes dun xefe, se o houber, e ten ó seu cargo un servizo determinado dentro do cal, con iniciativa e responsabilidade, con ou sen outros empregados ás súas ordes, realizan traballos que requiran cálculos, estudo, preparación e condicións adecuadas, tales como cálculos de estatística, transcripción de libros de contas correntes, redacción de correspondencia por iniciativa propia, liquidacións e cálculo de nóminas de salarios, soldos ou operacións análogas.

Considéranse incluídos nesa categoría os caixeiros de cobramentos e pagamentos sen sinatura, tradutores, taquimecanógrafos en idioma estranxeiro que tomen ó dictado cen palabras por minuto, traducíndoas directamente á máquina en seis, os xefes de almacén e os que levan a cabo mediante o emprego de máquinas-ordenador e a adecuada disposición de elementos a partir dos datos de programa de traballo, a realización deles, resolvendo cantos problemas xurdan na súa execución.

e) Oficial de segunda: é o empregado que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado a un xefe ou oficial de primeira, realiza traballos de carácter auxiliar secundario que só requiren coñecementos xerais da técnica administrativa. Inclúense nesta categoría os taquimecanógrafos dun ou outro sexo que tomen ó dictado en idioma nacional 115 palabras por minuto traducíndoas directamente á máquina en seis, mecanógrafos que, con toda corrección, escriban ó dictado 350 pulsacións por minuto ou coa de 320 en traballos de copia.

f) Auxiliares: son os empregados maiores de dezaoto anos que se dedican a operacións elementais de carácter administrativo, que non requiren iniciativa propia. Inclúense nesta categoría: os auxiliares de caixa e os taquimecanógrafos dun e outro sexo que, con pulcritude e corrección, realicen funcións de mecanografía sen acada-la velocidade esixida ós oficiais de segunda.

g) Aspirantes: é o empregado entre dezaseis e dezaoto anos que se inicia nos traballos administrativos.

Grupo III. Profesionais de oficio

Quedan comprendidos neste grupo profesional os operarios que nos centros de traballo incluídos no campo de aplicación do presente convenio posúen a preparación e coñecementos a nivel dos que poidan adquirir nos centros de formación profesional de primeiro grao nos seus diferentes oficios para acada-la categoría que lles permita realiza-los labores que polos seus coñecementos, iniciativa e responsabilidade lles corresponda.

Os que posúan título expedido por escolas ou centros de formación profesional oficialmente recoñe-

cidos ingresarán nas categorías de oficiais, unha vez superado o período de proba fixado polo convenio.

Os profesionais de oficio clasificaranse nalgunha das categorías seguintes:

a) Oficial de primeira: é o operario especializado que realiza os seus cometidos con tal grao de perfección que non só lle permite levar a cabo os que sexan traballos xerais del, senón aqueloutros que supoñen un especial coñecemento, empeño e delicadeza, sabendo ler e interpretar esbozos e planos complicados e de calquera tipo relacionado co seu oficio e especialidade.

Nos centros de traballo incluídos no presente convenio e que por razón da súa actividade que neles se realice teñan establecidas cocinas, o xefe dela, ó que lle estean asignadas as funcións de dirixir a todo o persoal de cocina, vixiando a preparación e condimentación dos alimentos e coidando de que se sirvan nas debidas condicións, estarán incluídos dentro desta categoría.

b) Oficial de segunda: é o operario que sen chegar á especialización esixida para traballos perfectamente realizados, executa os da súa especialidade coa suficiente corrección e eficacia, colaborando, se é o caso, cos oficiais de primeira.

Dentro deste grupo profesional quedan comprendidos os oficiais que, entre outros, se definen a continuación:

Electricista: é o operario capacitado en tódalas operacións e cometidos seguintes: ler e interpretar planos e esbozos de instalacións, máquinas eléctricas e dos seus elementos auxiliares e de acordo con eles, montar estas instalacións e máquinas, executa-los traballos que se requiran para colocación de liñas aéreas e subterráneas de condución ou enerxía a baixa e alta tensión: executar toda clase de instalacións de iluminación, busca-los seus defectos, levar a cabo bobinado e reparación de motores de corrente alterna e continua, transformadores e aparellos de todas clases. Construír aquelas pezas como grampas mensuais, etc., que se relacionen tanto na montaxe das liñas como no de aparellos e reparar avarías nas instalacións eléctricas, face-lo secado de motores e aceites de transformadores.

Oficial de mantemento: é o operario que realiza o mantemento programado das instalacións do centro, axusta e pon a punto todo tipo de instalacións de medida, regulación e control, simple ou automático de gas, previsións, caudais, poder calorífico, niveis analizadores de gas e similares. Efectúa comprobacións periódicas en máquinas e instalacións, realizando as operacións que aquelas requiran. A el correspóndelle ademais, efectuar pequenas reparacións nos dispositivos das instalacións mencionadas, así como nos aparellos portátiles considerados como utensilios. Cubrirá da súa propia man os partes de traballo e fichas de revisión ou verificación de cada instrumento reparado para a correcta marcha do servizo.

Albanel: é o operario capacitado en tódolos comeditos e operacións seguintes: ler planos ou esbozos de obra ou fábrica replanteando sobre o terreo e de acordo con eles construír con ladrillos, muros, paredes ou tabiques, empregando cargas e argamasas admisibles debidamente achumbadas e sen empenadura, construír arcos, bóvedas ou bovedillas de distintas clases tamén coas menores cargas de argamasa posible e, cando for preciso, con labrado de ladrillos para o seu perfecto asentamento no oco, mestrar, revogar, branquear, lucir, enlatar, correr molduras e facer tirolesas e demais decoracións correntes e revestir pisos e paredes con baldosas ou azulexos e tubos ou pezas de máquinas con produtos de illantes e similares.

Carpinteiro: é o operario capacitado para ler e interpretar planos ou esbozos de construción en madeira e realizar coas ferramentas de máquinas correspondentes ás operacións de trazar, serrar, cepillar, entallar, espigar, encerar e demais operacións de ensambladura; todo iso de conformidade coas medidas e dimensións dos planos.

Conductor: é o que, en posesión do permiso de condución da clase correspondente ó vehículo que se lle encomende e con coñecementos mecánicos de automóbil, conduce os vehículos da empresa, cuidando da súa boa conservación e limpeza.

Grupo IV. Persoal de servizos auxiliares

O presente grupo profesional estará constituído polas seguintes categorías:

a) Governanta: é a que ten ó seu cargo a organización, fiscalización e control do traballo do persoal de servizos auxiliares. A ela correspóndelle entre outras as funcións seguintes: ordenar e supervisar o labor dos empregados en servizos domésticos; a custodia dos alimentos e utensilios domésticos do centro, estando encargada da confección de menús, realización da subministración, organización e control da lavandería, lencería e demais servizos similares. Solicitará da empresa os recursos necesarios para atender as funcións anteriores, podendo levar, por delegación, a caixa interna da institución.

b) Axudante de cociña: é o operario que está ás ordes do xefe de cociña, de existir, e axúdao nas súas funcións.

c) Persoal de servizos domésticos: é o que se ocupan do aseo e limpeza das dependencias.

d) Persoal non cualificado: é o que desempeña actividades que non integran propiamente un oficio ou especialidade.

Grupo V. Persoal subalterno

Considérase subalternos os traballadores que desempeñen funcións específicas e complementarias que implican xeralmente absoluta fidelidade e confianza e para as que non se require, salvo excepcións, máis cultura cá primaria, pero asumindo, en todo caso, a responsabilidade inherente ó cargo e segundo a súa clasificación.

O persoal subalterno intégrase nas seguintes categorías:

a) Conserxe: é o subalterno que ten ó seu mando os porteiros e outros subalternos. Vixila a actuación do dito persoal, cuidando da súa disciplina e da distribución do traballo, sendo responsable ademais do ornato e policía dos locais ó seu cargo.

A citada categoría cubrirase co persoal procedente das categorías de ordenanza ou porteiro.

b) Ordenanza: é o subalterno que ten como función facer recados dentro ou fóra do centro de traballo, copiar documentos a prensa, recoller e entregar correspondencia, orientalo público, atender pequenas centrais telefónicas que non o ocupan permanentemente, vixiar os puntos de acceso e traballos de análoga natureza.

c) Porteiro: é o subalterno que de acordo coas instrucións recibidas dos seus superiores cuida dos accesos ós centros e dependencias da empresa, controlando a entradas e saídas do persoal, realizando funcións de custodia e vixilancia.

d) Vixilante e sereno: é o subalterno que ten como cometido funcións de orde e vixilancia no recinto que se lle encomenda, sexan terreos acotados ou edificios, xa durante o día ou durante a noite, suplindo, en todo caso, os porteiros nas funcións de abrir ou pechar as portas.

e) Telefonista: é o que ten por misión establecer e atender as comunicacións telefónicas interiores e exteriores, sendo da súa responsabilidade o funcionamento da central telefónica.

f) Ascensoristas: é o subalterno que ten ó seu cargo a atención e manexo do ascensor.

g) Mozo dos recados: é o subalterno maior de dezaseis anos e menor de dezoito que realiza recados, repartos e outras funcións de carácter elemental.

O mozo dos recados ó cumprir a idade de dezoito anos ingresará automaticamente na ordenanza, se non houber vacante, e de non habela, quedará se o desexa, na categoría de mozo dos recados, incrementándose o seu soldo co 75% da diferenza de soldo que percibía como botón e o que correspondería como ordenanza.

Capítulo V

Ingresos, ascensos, cadros de persoal e escalas

Artigo 22º

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais sobre contratación de traballadores e ás especiais para os traballadores minusválidos e demais colectivos obxecto de protección e incentivación.

Artigo 23º

As empresas poderán somete-los seus aspirantes ás probas que consideren necesarias para coñecer tanto se o seu grao de preparación é adecuado á categoría profesional que vaian ostentar como se reú-

nen as idóneas condicións que a atención das persoas con discapacidade require.

Nestes casos será preceptivo anuncia-la vacante que se desexe cubrir coa antelación suficiente, especificando na convocatoria a data de celebración de exames, requisitos e demais condicións que deben reuni-los aspirantes.

Artigo 24º

Para o ingreso dos traballadores na empresa no presente convenio teranse en conta as seguintes preferencias:

a) Os orfos de quen teña traballado en Aspronaga e fillos do persoal xubilado dela.

b) Os fillos dos traballadores da empresa e dentro destes, ós que teñan a condición de familias numerosas, utilizando esta preferencia unha soa vez nos de primeira categoría e dúas veces nos de segunda categoría.

c) Os que posúan certificados ou diplomas de escolas profesionais ou análogas que acrediten coñecementos sobre profesións ou oficios de aplicación nos centros que comprende este convenio.

d) Aqueles traballadores que desempeñaran ou desempeñen funcións na empresa de carácter eventual, interino ou sometidos a contrato por tempo determinado.

e) Os que teñan recoñecida a condición legal de minusválido e posúan as aptitudes necesarias para desempeña-las funcións do posto de traballo que se vai cubrir.

f) Os traballadores maiores de corenta e cinco anos, nos termos da lexislación especial sobre eles.

Artigo 25º

O ingreso realizarase para calquera das categorías que figuran no capítulo IV do presente convenio e a empresa clasificará o persoal de acordo coas funcións para as que foi contratado e non para as que puidera estar capacitado para realizar.

Artigo 26º

O persoal de novo ingreso na empresa quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de proba que se formulará por escrito de maior a menor duración segundo a índole do labor que se vai realizar e que non poderá exceder do sinalado na seguinte escala:

- Persoal titulado superior ou asimilado, seis meses.
- Persoal titulado medio ou asimilado, tres meses.
- Persoal técnico non titulado, dous meses.
- Auxiliares técnicos, dous meses.
- Persoal administrativo, un mes.
- Profesionais de oficio e persoal de servicios auxiliares, un mes.
- Persoal subalterno, dúas semanas.

Durante o período de proba, as partes poderán desistir do contrato sen dereito a indemnización de

ningunha clase, pero en todo caso, o persoal durante aquel período terá dereito á retribución e demais beneficios correspondentes á súa categoría.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato produciría plenos efectos, computándose o tempo dos servicios prestados na antigüidade do traballador.

Artigo 27º

A contratación do persoal interino deberá facerse necesariamente por escrito, facendo consta-lo nome do traballador a quen substitúe e as causas que motivan a situación. A duración deste contrato de traballo virá determinada pola data de incorporación do titular ó posto de traballo.

Artigo 28º

A contratación de persoal eventual para traballos que non teñan carácter normal e permanente na empresa realizarase en función da necesidade dos postos de traballo que non se poidan cubrir con persoal fixo.

A remuneración calcularase polas horas traballadas nas que se computarán as retribucións que, proporcionalmente corresponden ós domingos e días festivos, vacacións e complementos salariais de vencemento periódico superior ó mes.

En calquera caso, formalizarase por escrito o contrato do persoal eventual, facendo constar nel a súa duración e demais condicións laborais, entregándose ó traballador unha copia debidamente autorizada. De non observarse a forma escrita o contrato presumirase por tempo indefinido.

Artigo 29º

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubri-las vacantes existentes en calquera dos grupos profesionais dela.

Os ascensos efectuaranse seguindo as normas que se expresan nos artigos seguintes.

Grupo I. Persoal técnico.

Artigo 30º

O ascenso deste persoal farase por libre designación da empresa entre os posuidores do título correspondente. O mesmo criterio se utilizará para prover vacantes en postos que impliquen exercicio de autoridade ou de mando sobre outras persoas ou naqueles de especial responsabilidade por supor atención e asistencia directa de persoas con discapacidade, calquera que sexa a categoría e o grupo profesional da praza que se vai cubrir.

Grupo II. Persoal administrativo.

Artigo 31º

As vacantes de xefe, nas súas diferentes categorías, serán provistas libremente pola empresa e as correspondentes ás demais categorías por concurso-oposición entre os de categoría inferior, puntuando a antigüidade. Non obstante, os auxiliares con cinco

anos de servicio na categoría ascenderán a oficiais, de existir vacante nesta categoría; de non existir, continuarán como auxiliares coa retribución oficial. Así mesmo, os aspirantes con máis de dous anos de servicio na empresa pasarán automaticamente a ocupa-la praza de auxiliares ó cumpri-los dezaoitto anos.

Grupo III. Profesionais de oficio.

Artigo 32º

As vacantes que se produzan na categoría de oficiais de primeira cubriranse entre oficiais de segunda por concurso-oposición, puntuando a antigüidade.

As vacantes de oficiais de segunda cubriranse con aprendizaxes da especialidade de que se trate que superasen o período de aprendizaxe.

Grupo IV. Persoal de servicios auxiliares.

Artigo 33º

As vacantes que se produzan na categoría profesional de gobernanta serán provistas libremente pola empresa. As que se produzan nas demais categorías cubriranse entre o persoal do dito grupo puntuando a aptitude e a antigüidade na empresa. De non existir persoal idóneo, a vacante cubrirase por libre designación da empresa.

Grupo V. Persoal subalterno.

Artigo 34º

Os ascensos do persoal pertencente a este grupo profesional rexeranse polas regras seguintes:

a) As vacantes que se produzan nas categorías de conserxe proveranse por libre designación da empresa, a ser posible entre o persoal de categorías inferiores do mesmo grupo.

b) Ordenanzas, vixilantes e serenos: de forma compatible coas disposicións legais, a empresa estará obrigada a prover estas prazas con aqueles dos seus traballadores que por defecto físico, enfermidade ou idade avanzada non poidan seguir desempeñando a súa actividade co rendemento normal, sempre que carezan de pensión para o seu sostemento.

c) As vacantes que se produzan nas restantes categorías serán cubertas por libre designación da empresa.

Artigo 35º

Entre a convocatoria do concurso-oposición e a data do comezo das probas deberá transcorrer un período mínimo dun mes.

Para vulga-los concursos constituirase un tribunal formado por un presidente, que será o empresario ou persoa en quen delegue; un vocal representante do persoal e designado polos delegados de persoal que deberá ter unha categoría igual ou superior á praza convocada, e tres técnicos ou persoas especializadas na materia a que se refire a praza que se vai cubrir.

Nos regulamentos de réxime interior determinarase a composición dos tribunais de exame, que deberán te-la estrutura que se sinala no parágrafo anterior.

Artigo 36º

Os centros comprendidos no ámbito de aplicación do presente convenio estarán obrigados a confecciona-lo cadro do seu persoal fixo, sinalando o número de traballadores que corresponde a cada categoría con especificación dos grupos e subgrupos.

O cadro de persoal confeccionarase como mínimo cada tres anos e non terá ningún efecto contrario á situación e dereitos adquiridos por todos e cada un dos traballadores que formen parte do centro de traballo.

A empresa poderá modifica-los cadros de persoal dos seus centros de traballo cando as necesidades o requiran, logo de notificación ós delegados de persoal, conforme co establecido para o efecto pola lexislación en vigor.

Artigo 37º

As vacantes que se produzan nos cadros de persoal aprobadas serán cubertas preferentemente polo persoal fixo ou eventual da propia empresa, tendo en conta a súa categoría e antigüidade e con suxeición sempre ás normas sobre ascensos e ingresos recollidas no presente convenio.

Artigo 38º

A empresa estará obrigada a confeccionar anualmente dentro do primeiro trimestre e por cada centro de traballo, a escala de todo o seu persoal, clasificado por grupos e subgrupos profesionais; dentro destes, por orde de categoría e nelas por orde de antigüidade en caso de igualdade terá preferencia o que teña maior antigüidade na empresa e se esta fose a mesma, o de maior idade. A dita escala será sometida a coñecemento do persoal do centro de traballo, o cal poderá realiza-las reclamacións que coide oportunas ante a dirección del, que resolverá no prazo de dez días e se houbese lugar á reclamación, exporaa en nota á parte durante igual período.

Contra as resolucións denegatorias da empresa, os traballadores afectados poderán exercer-las accións correspondentes ante a autoridade laboral competente.

Condicións económicas

Artigo 39º.-Normas xerais.

As condicións retributivas do persoal afectado por este convenio son as que se reflicten na táboa que como anexo I forman parte integrante del.

Para aqueles traballadores con contrato a tempo parcial, no que a prestación de servicios se realiza a xornada completa pero con redución dos días traballados á semana, o prezo do día traballado que coincida con sábado ou domingo será o que figura na táboa achegada coa dita indicación.

Para os traballadores noutros días será o que corresponda segundo a táboa salarial xeral.

O pagamento das retribucións salariais farase conforme o que establezan as normas vixentes ó res-

pecto, debendo, en calquera caso, referirse ós recibos de salarios de meses naturais, e debendo efectua-lo pagamento do salario nos cinco primeiros días do mes seguinte ó devengado e dentro da xornada de traballo.

Non obstante, poderán adaptarse e aplicarse outras modalidades de pagamento que poidan ser pactadas e que serán conformes ó establecido nas disposicións reguladoras do salario.

Artigo 40º.-Salario base.

O salario base dos traballadores comprendidos neste convenio, entendido como a parte da retribución do traballador fixada por unidade e tempo, sen atender ás circunstancias determinantes dos seus complementos, será para cada categoría profesional, o que se establece no anexo I del, que para tódolos efectos se entenderá como parte integrante del.

Artigo 41º

Non terán a consideración legal de salario as cantidades que perciban os traballadores por indemnizacións ou suplidos por gastos que tiveran que ser realizados por aqueles como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións ou indemnizacións que perciban da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións, despedimentos e conceptos semellantes.

Artigo 42º

Os traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente convenio poderán percibir os complementos salariais que se establecen nos títulos seguintes, así como aqueles outros que poidan establecerse conforme as disposicións en vigor.

Artigo 43º

O persoal que realice traballos correspondentes a categoría superior á que corresponda profesionalmente percibirá o salario da categoría que desempeñe efectivamente durante o tempo real da súa execución e unicamente no caso de necesidade e polo tempo mínimo indispensable.

A dirección da empresa poderá mante-lo réxime de traballo de categoría superior durante un máximo de catro meses ininterrompidos por cada traballador; se transcorrido o dito tempo se continuasen realizando traballos da categoría superior recoñeceráselle ó traballador a nova categoría, agás mellor dereito doutro por aplicación das normas sobre ascensos do capítulo V do presente convenio; neste caso aquel consolidará a retribución, aínda que non a categoría superior.

Artigo 44º

Por necesidades do servizo, a empresa poderá destinar un traballador á realización de traballos de categoría inferior á súa por un prazo non superior a tres meses, conservando a retribución propia da súa categoría e sempre que non resulte vexatoria para el e non prexudique a súa aptitude e capacidade profesionais.

Artigo 45º.-Gratificacións extraordinarias.

Todo o persoal afectado polo presente convenio devengará como complemento periódico de vencemento superior ó mes; unha paga extraordinaria en verán e outra por Nadal, por importe, cada unha delas, dunha mensualidade do salario base incrementada, se é o caso, co complemento persoal de antigüidade, que se farán efectivas nos días hábiles inmediatamente anteriores ás expresadas datas.

Ó persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante o transcurso del aboáranse as gratificacións rateando o seu importe en relación co tempo traballado. Esta mesma norma aplicáraselles ós traballadores eventuais e interinos.

O aboamento das indicadas gratificacións ó persoal que presta os seus servizos en réxime de xornada reducida deberá facerse efectivo en proporción ás horas de traballo pactadas.

Artigo 46º

Nos regulamentos de réxime interior ou nos demais procedementos válidos en dereito para regular condicións de traballo, poderán especificarse os complementos que poidan recoñecerse a aqueles traballadores que en atención ó seu labor de asistencia ou atención directa a persoas con discapacidade, lles supoña unha especial responsabilidade ou lles esixa unha maior dedicación.

Nas citadas normas sinaláranse tanto as cantidades dos indicados complementos como os módulos para a súa fixación, que poderán ser variables en atención ó grao de deficiencia ou minusvalidez do asistido.

Artigo 47º.-Antigüidade.

a) O persoal afectado por este convenio terá dereito a percibir un complemento de antigüidade por cada período de tres anos de servizos efectivos ininterrompidos prestados á empresa terá para tódolos efectos a consideración de complemento persoal do salario.

b) Este complemento será do 6% do salario base para o primeiro e segundo trienios, o 5% do salario base para o terceiro e cuarto trienio, do 4% do salario base para o quinto e sexto trienio, do 3% do salario base para o sétimo e oitavo trienio, do 2% do salario base para o noveno e décimo trienio e do 1% do salario base para os sucesivos trienios.

c) A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supoñer máis do 10% ós cinco anos, do 25% ós quince anos, do 40% ós vinte anos e do 60% como máximo ós vintecinco ou máis anos, sobre o salario base da categoría que teña o traballador. Esta limitación non afecta os traballadores que na data da sinatura do convenio non perciban ningún trienio.

d) A data inicial do cómputo de antigüidade será a da alta do ingreso do traballador na empresa e o importe de cada trienio comezará a devengar desde o día 1 do mes seguinte ó do seu vencemento.

e) O traballador que cese definitivamente na empresa e posteriormente reingrese de novo nela só terá dereito a que se lle compute a antigüidade desde a data deste novo ingreso, perdendo tódolos dereitos de antigüidade anteriormente obtidos.

f) Os traballadores que á sinatura do presente convenio teñan recoñecido algún tanto por cento como complemento de antigüidade, seguirán percibíndoo como complemento de antigüidade non absorbible, nin compensable, nin revisable.

g) Para o cálculo do primeiro trienio que se cumpla a partir da sinatura do presente convenio, terase en conta a aplicación da seguinte regra proporcional:

-Primeiro período: os días desde o inicio do cómputo do trienio á data de sinatura do presente convenio devengarase ó 7%.

-Segundo período: resto de días, ata os 1.095 días (tres anos), computaranse conforme a porcentaxe que corresponda por aplicación da letra b) deste artigo.

A fórmula que determinará a porcentaxe que se vai aplicar a este trienio é:

$$\frac{(n^{\circ} \text{ días primeiro período} \times 7) + (n^{\circ} \text{ días segundo período} \times \% \text{ apartado b})}{1.095 \text{ días}}$$

Artigo 48º

Os traballadores que teñan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos ou perigosos, aboaráselles unha bonificación do 20 por cento sobre o salario base. Se estes labores se efectúan unicamente durante a metade da xornada, a bonificación reducirase ó 10% se se realiza o traballo excepcionalmente tóxico, penoso ou perigoso durante un período superior a sesenta minutos por xornada, sen exceder de media xornada.

Naqueles supostos nos que moi singularmente concorrese de modo manifesto a excepcional penosidade, toxicidade e a marcada perigosidade superior ó risco normal da industria, o 20 por cento pasará a se-lo 25 por cento se concorresen dúas circunstancias das sinaladas e o 30 por 100 se fosen as tres.

A falta de acordo entre empresa e traballadores respecto da cualificación do traballo como penoso, tóxico ou perigoso, será resolto polo órgano competente coa lexislación vixente en cada momento.

As bonificacións iguais ou superiores ás sinaladas establecidas polas empresas serán respectadas, sempre que quede plenamente demostrado que estas bonificacións foron concedidas por algúns dos tres conceptos enumerados: toxicidade, penosidade ou perigosidade, neste caso non será esixible o aboamento do plus que neste artigo se sinala.

Tampouco estarán obrigadas a satisfacer as citadas bonificacións aquelas empresas que as teñan incluídas no salario de cualificación de posto de traballo.

Se por mellora de instalacións ou de procedementos de traballo desapareceran as condicións de penosidade, toxicidade ou perigosidade, unha vez com-

probada a súa inexistencia polos órganos da Administración competentes e logo de informes técnicos que estime pertinentes, deixarán de aboarse as citadas bonificacións.

Artigo 49º

Os servicios de carácter extraordinario prestados polos profesionais ou especialistas que poidan, en razón do seu exercicio profesional, concertar estudos, traballos ou colaboracións concretas e especiais respecto da actividade normal dos centros incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio, regularanse de acordo co establecido a continuación:

1. Para os efectos a que o presente artigo se refire, consideraranse servicios de carácter extraordinario aqueles que non teñan establecida unha xornada ou horario de traballo determinados, os cales se especificarán expresamente nos regulamentos de réxime interior.

2. Os citados servicios, se están comprendidos entre os que xa teña ó seu cargo a empresa, serán retribuídos conforme o establecido para cada caso nos correspondentes regulamentos de réxime interior.

Nos casos non previstos nos regulamentos de réxime interior e mentres non se establezan outras de aplicación obrigatoria, as retribucións pactaranse entre os interesados na súa percepción e a empresa respectivamente.

En ningún caso serán comparativamente inferiores ás retribucións que se asignen como mínimo a outras prestacións similares neste convenio laboral.

Artigo 50º

O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta polo traballo realizado, sen que poida exceder de ata o 90 por cento do importe do salario.

Artigo 51º

O persoal fixo de cadro de persoal con máis de dous anos de antigüidade que se atope nunha necesidade que se estime xustificada poderá solicitar un crédito do cal a contía non poderá exceder do importe de dúas mensualidades de soldo, supeditado á existencia de crédito orzamentario.

Os ditos créditos non devengarán xuro ningún e o seu reintegro deberá efectuarse deducíndose de cada mensalidade unha doceava parte do crédito.

Ninguén poderá solicitar novo crédito mentres non liquidase o anterior.

Artigo 52º.-Vacacións.

Para tódolos traballadores afectados polo presente convenio, establécese un período de vacacións retribuído de trinta días naturais ó ano ou parte proporcional que corresponda segundo a data de alta ó traballo. Nos centros de traballo nos que se establece un período de xornada reducida de verán, as vacacións deberán desfrutarse dentro del.

Así mesmo, establécense para tódolos traballadores sete días ó ano que se desfrutarán preferentemente catro días en Nadal e tres en Semana Santa, realizando quendas entre o persoal de forma que o centro non se peche e queden cubertos os servizos.

Se por criterio da dirección, as necesidades dos centros non permitisen o desfrute destes días nas datas indicadas, estas trasladaranse a outro momento do ano mediante acordo entre os traballadores e a dirección.

Estes dereitos non serán substituíbles por compensación económica.

Artigo 53º.-Situación asimilada á alta.

Ó persoal que preste os seus servizos á asociación con anterioridade ó 1 de xaneiro de 1987, que se atope en situación de incapacidade temporal (IT), ou invalidez provisional derivado de enfermidade común, accidente de traballo ou enfermidade profesional, así como nos casos de descanso por maternidade, aboaráselle o 100% do salario líquido que lle correspondese de non estar na dita situación.

Para o resto dos traballadores non comprendidos no punto anterior, e que se atopen en situación de IT derivada de enfermidade común, aboaráselle o 100% do salario líquido que lle correspondese de non estar na dita situación desde o día 4 ó 64 de tal situación. Se a situación de IT é consecuencia de accidente de traballo ou enfermidade profesional, aboaráselle o 100% do salario líquido que lle correspondese de non estar na dita situación durante o primeiro ano de baixa.

O establecido no parágrafo anterior para o caso da IT por enfermidade común, non será de aplicación se a enfermidade non é obxectivable por probas clínicas ou esta fora asintomático, así como se o traballador non lle facilita á empresa informe médico dos servizos públicos de sanidade no que conste o diagnóstico e a obxectivación da enfermidade. En canto á situación de IT derivada de accidente de traballo, o establecido no parágrafo anterior só será de aplicación se o accidente se produce durante a xornada laboral, quedando por tanto excluído o complemento, no caso de accidentes ocorridos in itinere.

En calquera caso as pagas extras de verán e Nadal non se verán afectados pola situación de IT.

Capítulo VI Xornada de traballo

Artigo 54º.-Xornada laboral.

A xornada laboral será de 40 horas semanais, coa limitación diaria establecida pola lei.

O horario de traballo será establecido no correspondente cadro horario de cada centro, no que se indicará a hora de entrada e saída do persoal.

Naqueles centros nos que, por circunstancias do propio traballo realizado (centros con internado ou asistenciais), se teñan que traballar os 14 días fes-

tivos do ano, os traballadores percibirán por cada festivo traballado o importe dun día de salario incrementado nun 75% de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{Día festivo} = \frac{\text{S.M.}}{30} + \frac{75 \left(\frac{\text{S.M.}}{30} \right)}{100}$$

Aqueles traballadores que opten por desfrutar outro día libre a cambio do festivo traballado, deberán comunicar ó departamento de persoal qué día desexa cunha antelación mínima de 15 días e percibirán polo dito festivo un importe igual ó 75% do salario día de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{Día festivo} = \frac{75 \left(\frac{\text{S.M.}}{30} \right)}{100}$$

Artigo 55º.-Comedor.

O persoal con xornada partida, que teña un descanso inferior a dúas horas, poderá efectualo xantar nos comedores do centro en que traballe, nas horas que fixe a dirección del.

Artigo 56º

O persoal que preste servizos en centros nos que exista media pensión ou internado e cando a xornada coincida coas horas de comida e cea, terán dereito, como complemento salarial en especie, a manutención. Non obstante, tal complemento poderá ser compensado en metálico en virtude de acordo entre empresa e traballador; de non acadarse tal acordo, a opción corresponderalle ó último.

Cando polas súas funcións o persoal debe pernoitar, terán dereito a aloxamento, que tamén poderá ser compensado en metálico. En todo caso, o persoal interno, considerado como tal o que viva permanentemente na empresa, terá dereito a manutención e aloxamento por conta desta.

Artigo 57º

A dirección da empresa, de acordo ou logo de informe preceptivo do delegado de empresa, fixará un horario de traballo acomodado en número de horas legalmente establecido, por días ou por período de tempo de maior duración.

As horas ordinarias de traballo durante a semana distribuiranse de modo que ningún traballador realice máis de nove horas e que entre o remate da xornada diaria e o comezo da seguinte dispoña, polo menos, dun descanso de doce horas.

Cando non exista acordo entre a dirección da empresa e o persoal sobre a fixación do horario de traballo resolverase conforme o procedemento que legalmente corresponda en cada momento.

Os horarios establecidos adaptarán á lexislación vixente, debendo ser expostos os carteis indicadores dos horarios nos centros de traballo e as súas dependencias.

En calquera caso será principio básico en materia de organización de traballo e distribución de horarios ou de saturación de xornada nos postos de traballo con obxecto de acadar a plena ocupación dos traballadores, para este efecto a dirección dos centros sinalará as tarefas que deben ser realizadas e atendidas por cada traballador, aínda que para iso sexa preciso o desempeño doutras funcións distintas ás habitualmente realizadas ou que correspondan á súa categoría profesional, sempre que iso non constitúa prexuízo para a formación profesional do traballador nin vexación para el.

Artigo 58º

A dirección da empresa, por probadas razóns técnicas, organizativas ou asistenciais ás persoas con discapacidade poderá modifica-lo horario de traballo establecido, mediante o procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 59º

Os horarios poderán comprende-lo sistema de quendas ou relevos continuados cando en atención á especialidade da actividade realizada polos centros así sexa necesario. A fixación das citadas quendas e distribución dos traballadores nelas corresponde á dirección da empresa, podendo os traballadores non conformes recorrer ó órgano legalmente previsto, que resolverá o que proceda.

Artigo 60º

Considérase traballo nocturno o comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá.

As horas traballadas durante o citado período retribuiranse co complemento do vinte por cento sobre o salario ordinario.

Queda exceptuado da percepción deste complemento o persoal o salario do cal se establece atendendo a que o traballo sexa nocturno para a súa propia natureza, igualmente os traballadores ocupados en xornada diúrna pero que en atención das especiais necesidades que a asistencia ás persoas con discapacidade require teñan que presta-los seus servicios en períodos nocturnos.

Artigo 61º

É principio xeral que o traballo ordinario, regular e constante en tódalas empresas incluídas no presente convenio non pode atenderse de modo sistemático con horas extraordinarias.

Artigo 62º

Os traballadores, avisando coa posible antelación e xustificándoo adecuadamente, poderán faltar ó traballo con dereito a percibi-lo salario contractual ou pactado, por algúns dos motivos e coa duración que se indica:

- a) Por tempo de quince días en caso de matrimonio.
- b) Por parto da muller, tres días.

c) Por tempo de cinco días naturais nos casos de enfermidade grave ou falecemento de fillos, cónxuxe, netos, irmáns e pais dun ou outro cónxuxe e avós. A dita licencia non ten por obxecto o descanso do traballador, senón a atención do enfermo; así mesmo, deberá existir intermediación entre o uso da licencia e o coñecemento da enfermidade.

d) Un día natural en caso de matrimonio de fillos ou irmáns.

e) Polo tempo necesario nos casos de asistencia ou consulta da Seguridade Social, tanto do médico de cabeceira como dos especialistas cando non sexa factible acudir a esas consultas fóra das horas de traballo. En caso de asistencia á consulta do médico de cabeceira, o traballador deberá presenta-lo correspondente xustificante estendido por aquel certificando a efectiva asistencia á consulta.

No caso de asistencia á consulta dun especialista, o traballador deberá presenta-lo volante do médico de cabeceira no que se lle envía ó especialista correspondente e a xustificación de ter estado na consulta deste último.

f) Un día natural por traslado do seu domicilio habitual.

g) Por tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal a que se refire o artigo 25 da Lei de relacións laborais.

Artigo 63º

Os centros que teñan ó seu servicio traballadores inscritos en cursos organizados en centros oficiais ou recoñecidos polo Ministerio de Educación e Ciencia para a obtención dun título académico a teor da Lei xeral de educación, así como os que concorran a oposición para ingresar en corpos de funcionarios públicos, outorgaranlles a estes, con dereito a retribución, os permisos necesarios, polo tempo máximo de dez días ó ano, para que poidan concorrer ós exames e demais probas de aptitude e avaliación.

Os traballadores a que se refire o presente artigo poderán pedir da empresa e esta estará obrigada a conceder, a división das súas vacacións anuais en períodos distintos ós previstos no artigo 52º deste convenio, sempre que iso sexa compatible coa organización razoable de traballo na empresa. En caso de disconformidade resolverá os xulgados do social.

Os traballadores terán dereito a participar nos plans de formación programados pola empresa ou nos plans agrupados nos que esta participe.

Queda a criterio da empresa a concesión de permisos para a formación cando o solicite máis dun traballador e coincidan total ou parcialmente as datas do concurso ou cursos solicitados.

Artigo 64º

Ós traballadores con cargo sindical concederáse-lle-lo tempo necesario para o cumprimento das súas funcións de carácter sindical sen alteración nin dimi-

nución ningunha dos seus dereitos laborais, sempre que medie a oportuna e previa convocatoria e subseguinte xustificación da súa utilización.

Artigo 65º

As licencias a que se refiren os artigos anteriores desfrutaranse de conformidade co establecido neles, sen que en ningún caso o seu desfrute poida descontarse da vacación anual retribuída establecida no artigo 52º do presente convenio.

Así mesmo, a empresa e os traballadores afectados por este convenio poderán concertar de mutuo acordo prórroga a estas licencias cando as circunstancias do caso o requiran.

Artigo 66º

Independentemente dos casos regulados nos artigos anteriores, as empresas concederánlle ó persoal as licencias sen retribución que soliciten, sempre que non exceda de dez días ó ano, exista causa xustificada para a concesión de tales permisos non retribuídos e sexan compatibles coas necesidades do servizo.

Artigo 67º

As excedencias clasificaranse en dúas clases: voluntarias e especiais.

Artigo 68º

O persoal de cadro de persoal con máis de dous anos de antigüidade na empresa terá dereito a que se lle conceda a situación de excedencia voluntaria por un prazo non inferior a un ano e máximo de cinco.

Durante o tempo que o traballador permaneza en situación de excedencia voluntaria quedarán en suspenso tódolos seus dereitos e obrigas e consecuentemente, non percibirá remuneración ningunha por ningún concepto nin se computará o tempo que dure esta situación para ningún efecto.

O tempo de excedencia non poderá ser utilizado para prestar servizos en empresa similar ou que implique concorrencia, agás autorización expresa e por escrito para iso. En caso de incumprimento desta norma entenderase que o traballador rescinde voluntariamente o contrato de traballo con tódolos seus dereitos.

En ningún caso o número de excedentes poderá supera-lo cinco por cento do cadro de persoal de cada centro de traballo e sen que poidan acollerse a esta situación os traballadores contratados baixo a modalidade de contrato de duración determinada.

A petición de excedencia será formulada por escrito facendo constar nel o prazo para o que se solicita e causas que o xustifican. A empresa resolverá no prazo máximo dun mes tendo en conta as necesidades do servizo. Terán preferencia no despacho das peticións de excedencia as que se funden na terminación de estudos, esixencias familiares e causas análogas.

A reincorporación do traballador excedente ó servizo activo estará condicionada a que existan vacan-

tes na súa categoría; se non existiran vacantes na categoría profesional e si na inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela correspondente, ou continuar na situación de excedencia tendo dereito a ocupa-la primeira que se produza.

O excedente voluntario deberá solicita-la reincorporación antes do remate do prazo da excedencia; en caso contrario, causará baixa na empresa. A citada solicitude de reingreso deberá formalizarse por escrito; producida a reincorporación, o traballador non poderá acollerse a outra excedencia voluntaria ata que non cubrise un novo período de polo menos catro anos de servizo efectivo á empresa.

Artigo 69º

Dará lugar á situación de excedencia especial do persoal fixo calquera das causas seguintes:

a) Nomeamento para cargo político ou sindical cando o seu exercicio sexa incompatible coa prestación de servizos na empresa.

b) Enfermidade. Unha vez transcorrido o prazo de baixa por incapacidade laboral transitoria e por todo o tempo en que o traballador permaneza en situación de invalidez provisional.

Artigo 70º

Os traballadores en situación de excedencia especial quedarán equiparados en canto ó cómputo de tempo e retribucións ó establecido no artigo 65º para a excedencia voluntaria.

Artigo 71º

A reincorporación dos traballadores en situación de excedencia especial deberán ter lugar no prazo dos dous meses seguintes á data en que desapareceron as causas que motivaron o pase á dita situación. Os que non o fixeran no indicado prazo causarán baixa definitivamente na empresa coa seguinte rescisión do seu contrato de traballo.

Artigo 72º

O traballador ou a traballadora terá dereito a un período de excedencia non superior a tres anos por cada fillo nado e vivo, contado desde a data do parto. Esta situación de excedencia regularase polo establecido na lexislación vixente.

Artigo 73º

O persoal feminino que contraia matrimonio poderá optar por acollerse á súa situación de excedencia, que será de obrigada aceptación para a empresa de conformidade coas disposicións legais de carácter xeral.

Capítulo VII

Desprazamentos, axudas de custo e traslados

Artigo 74º

Os traballadores que por necesidades da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos fóra do termo municipal onde radique a súa residencia

oficial percibirán sobre o seu salario unha axuda de custo da cal o importe se fixará anualmente por acordo entre os representantes dos traballadores e a dirección da empresa.

Os días de saída devengarase axuda de custos completa e os de chegada quedarán reducidas á metade cando o interesado pernoite no seu domicilio, a menos que tivera que efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se o traballador pode volver a pernoitar no seu domicilio e só realiza fóra unha das comidas, devengará media axuda de custos.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa.

Se os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custos o exceso será aboado pola empresa, logo de coñecemento dela e posterior xustificación dos traballadores.

Cando se trate de desprazamentos de longa duración, superior a tres meses, a axuda de custo substituirase por indemnización que non poderá ser inferior ó 50% nin superior ó 80% do importe da axuda de custo completa; nestes supostos o traballador terá dereito a un mínimo de catro días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento; nos ditos mínimos non se computarán os de viaxe, os gastos do cal serán por conta da empresa.

O uso de vehículos propios dará lugar a unha indemnización por quilómetro percorrido nas condicións que se pacten por acordo entre os traballadores e a empresa.

Artigo 75º

Os traslado do persoal comprendido neste convenio, entendido por tales aqueles que impliquen cambio de residencia a poboación diferente, poderán ser voluntarios ou forzosos.

Artigo 76º

Os traslados voluntarios serán concedidos pola empresa cando existan vacantes e o permitan as necesidades do servizo e sexa solicitado por escrito polo traballador. Será facultativo da empresa aceptalo ou non e afectarán unicamente ó persoal fixo, agás acordo en contrario das partes.

Os traslados por petición do traballador non darán lugar a indemnización ningunha nin aboamento de gastos de ningunha clase.

Artigo 77º

Cando por razóns técnicas, organizativas ou por necesidades do servizo a empresa necesite trasladar os traballadores a un centro de traballo distinto que poida forzar a algún cambio de residencia, seguirase o regulado no artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

Capítulo VIII Premios, faltas e sancións

Artigo 78º

A dirección dos centros establecerá para os seus traballadores premios ou estímulo co fin de recompensar a excelente conducta, laboriosidade e cualidades sobresalientes, de forma que estimule a aqueles no cumprimento das súas obrigas.

En atención á actividade desenvolvida pola empresa, será criterio de especial consideración respecto da concesión dos premios a que se refire o presente artigo o especial celo e dilixencia amosados polo traballador na atención e coidado que se dispense ás persoas con discapacidade.

Os premios e recompensas serán pactados en convenios colectivos, ou no seu defecto, por acordo entre a dirección da empresa e os delegados de persoal, e iso tanto na súa contía como nas condicións para ter acceso a eles.

Artigo 79º

Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia e intención en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas moi graves.

A enumeración das faltas a que se fai referencia nos artigos seguintes é simplemente enunciativa e non implica que poidan establecerse outras análogas no Regulamento de réxime interior ou en calquera outra norma aplicable.

Artigo 80º

Son faltas leves as seguintes:

- a) De tres a seis faltas de puntualidade na asistencia ó traballo, sen a debida xustificación cometidas durante o período de trinta días naturais.
- b) Deixar de notificar nas vinte e catro horas seguintes á ausencia os motivos que xustificaron a falta ó traballo, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.
- c) O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo, agás que pola índole do prexuízo causado á empresa, ás persoas con discapacidade tratadas nela ou ós compañeiros de traballo puidese esta falta ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material e das instalacións.
- e) Falta de aseo ou limpeza persoal.
- f) Non atender o público, as persoas con discapacidade tratadas no centro, os pais e familiares destes ou o persoal en xeral coa debida corrección e delicadeza. Corresponderalle á dirección do centro a apreciación desa falta sen prexuízo das accións que poidan ser incoadas polo traballador.

g) Discutir cos compañeiros de traballo dentro das dependencias da empresa ou durante o servicio, se tales discusións producisen escándalo notorio poderán ser consideradas como faltas graves.

h) Faltar ó traballo dous días durante trinta días naturais sen causa xustificada. Se tivese que relevar un compañeiro de traballo considerarase falta grave.

i) Neglixencia no cumprimento das normas e instrucións recibidas sobre o modo e a forma de presta-la atención e asistencia ás persoas con discapacidade atendidas no centro.

Artigo 81º

Son faltas graves as seguintes:

a) Máis de seis ou menos de dez faltas de puntualidade na asistencia ó traballo, sen a debida xustificación, cometidas durante o período de trinta días naturais. Se tivese que relevar un compañeiro de traballo, abondarán tres faltas de puntualidade no indicado período para ser consideradas como falta grave.

b) Faltar máis de dous días de traballo durante un período de trinta días naturais sen causa xustificada. Abondará unha soa falta cando polo posto de traballo que o traballador desempeña a inasistencia cause prexuízo sobre a atención que a minusvalidez do suxeito atendido require.

c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falsidade ou omisión maliciosa de tales datos considerarase como falta moi grave.

d) O abandono de postos de traballo ou falta de atención debida ó traballo encomendado, así como a desobediencia ós seus superiores en materia do servicio, que implique quebranto manifesto da disciplina da institución ou causase prexuízo notorio á atención e trato que a persoa diminuída require.

e) Simula-la presenza doutro traballador asinando ou fichando por el.

f) A imprudencia en acto de servicio. Se o acto imprudente implicase risco, de calquera tipo, para algún dos asistidos na institución, será considerada como falta moi grave.

g) A reiteración ou reincidencia en falta leve dentro dun mesmo trimestre sempre que mediase sanción.

Artigo 82º

Son faltas moi graves as seguintes:

a) Máis de vinte faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas no período dun ano.

b) A falta inxustificada ó traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos cometidas nun período de trinta días naturais.

Non se considerará falta inxustificada ó traballo a que sexa consecuencia da detención do traballador

se este é posteriormente absolto dos cargos que se lle imputasen ou se sobresean os procedementos.

c) A fraude, a deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto, roubo ou complicidade tanto á empresa como ós compañeiros de traballo ou a calquera persoa cometida dentro das dependencias ou durante o servicio.

d) A condena por delicto de roubo, furto ou malversación cometido fóra da empresa ou por calquera outra clase de feito que poida implicar desconfianza para o autor.

e) A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe sempre cando un traballador en situación de baixa por un de tales motivos realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea.

f) A embriaguez durante o servicio.

g) Os malos tratamentos de palabra ou obra e a falta grave de respecto e consideración tanto ás persoas con discapacidade tratadas na institución como ós seus familiares, xefes e compañeiros de traballo.

h) A continuada e habitual falta de aseo e limpeza que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

i) A blasfemia habitual, orixinar frecuentes rifas ou pendencias cos compañeiros de traballo e, en xeral, os actos graves de conducta que, por calquera circunstancia, sexan incompatibles coa función educadora, formativa e rehabilitadora que a instrución, tratamento e asistencia da persoa con discapacidade esixe.

j) O abandono do traballo que causase grave prexuízo á empresa, ós seus beneficiarios e, en xeral, ó servicio.

k) A reiteración ou reincidencia en faltas graves sempre que se cometa dentro un trimestre e que fosen sancionadas.

Artigo 83º

A facultade de impor sancións e conceder premios correspóndelle á dirección da empresa de conformidade co establecido no presente convenio e demais normas xerais de aplicación; non obstante, aquela porao en coñecemento dos delegados de persoal cando se trate de premios ou de faltas graves e moi graves.

Artigo 84º

De acordo coa lexislación vixente, será necesaria a instrución de expediente na imposición de sancións a traballadores que ostenten cargos electivos de carácter sindical.

Artigo 85º

De toda sanción, agás a amoestación verbal, darase traslado por escrito ó traballador, quen deberá xustificar recepción da comunicación. Nela farase constar-lo acto constitutivo da falta, data de comisión, graduación dela e sanción adoptada pola empresa.

Artigo 86º

A empresa anotará nos expedientes persoais dos seus traballadores as sancións impostas. O regulamento de réxime interior determinará os casos e condicións en que a conducta e actuación do sancionado, posteriormente á falta, anule estas notas desfavorables.

Artigo 87º

De conformidade co establecido no artigo 34º da Lei de relacións laborais, as faltas leves prescribirán ós dez días, as graves ós vinte días e as moi graves, ós sesenta días, contados a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

Malia o establecido no artigo anterior, cando a sanción se impoña pola falta moi grave tipificada na alínea c) do artigo 82º do presente convenio, esta prescribirá ós dezaioito meses da comisión do feito.

Artigo 88º

A enumeración de sancións do artigo 90º do presente convenio é simplemente enunciativa e non exhaustiva, podendo a empresa sinalar outras en regulamentos de réxime interior, sempre que non agraven as previstas neste convenio.

As citadas sancións que na orde laboral poden imporse enténdense sen prexuízo de pasalo tanto de culpa ós tribunais.

Artigo 89º

O importe das sancións económicas destinarase a incrementalo fondo de garantía de accidentes de traballo.

Artigo 90º

As sancións máximas que a empresa pode aplicar, segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas, serán as seguintes:

a) Faltas leves:

- Amoestación verbal ou escrita.
- Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

b) Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo ata sesenta días.
- Inhabilitación por prazo non superior a un ano para ascender a categoría superior.

c) Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo ata sesenta días.
- Inhabilitación por prazo non superior a dous anos para ascender a categoría superior.
- Traslado forzoso a outra localidade sen dereito a indemnización.
- Despedimento.

Para a aplicación das sancións que anteceden terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade de que cometa a falta, a súa categoría pro-

fesional e a repercusión do feito nas persoas con discapacidade asistidas no centro e na marcha xeral do servizo.

Artigo 91º

Considerarase como falta moi grave e sancionarase de conformidade coa lexislación os abusos de autoridade que puideran cometer os directivos, xefes ou mandos intermedios da empresa.

Enténdese por abuso de autoridade a comisión por un superior dun feito arbitrario con infracción manifesta e deliberada por un precepto legal que cause prexuízo notorio a un inferior.

O traballador que se considere afectado porao en coñecemento do xurado de empresa, dos delegados de persoal e comunicarllo por escrito ó seu xefe inmediato, quen terá a obriga de tramitalo á dirección da empresa. Se calquera deles non o fixera e o prexudicado insistise en ilegalidade cometida, dará conta por escrito, no prazo de quince días á delegación de traballo competente, a que, se estima a infracción e logo dos asesoramentos que estime oportunos, resolverá o que proceda.

Se a resolución adoptada pola empresa sobre a falta de abuso á autoridade non satisfíxese o agraviado, tanto este como o comité de empresa, ou os delegados de persoal poderán solicitar da delegación de traballo a imposición da correspondente sanción que logo das actuacións que considere pertinentes resolverá o que proceda.

Artigo 92º

As infraccións que se cometan por parte da empresa ás normas do presente convenio serán sancionadas pola autoridade laboral conforme a lexislación.

Artigo 93º

Nos regulamentos de réxime interior ou no seu defecto, en acordo entre empresa e traballadores, estableceranse os postos de traballo que en atención ós cometidos asignados a eles sexa preciso proporcionarlles ós traballadores roupas e uniformes de traballo e equipos de seguridade. Así mesmo, determinarase tanto a duración das roupas de traballo como as normas de utilización e conservación.

As cuestións que poidan suscitarse sobre as actividades que comparten entrega de roupas de traballo serán resoltas pola delegación de traballo competente.

Capítulo IX

Condicións sociais

Artigo 94º.-Responsabilidade civil.

A asociación Aspronaga subscribirá unha póliza de seguros de responsabilidade civil que cubra tódolos riscos e consecuencias que se poidan derivar da actuación profesional dos traballadores en situacións que se poidan producir dentro e fóra do centro.

Deberá estar asegurado todo o persoal afectado polo presente convenio e a acreditación farase por medio dos boletíns TC-2.

Artigo 95º.-Xubilación parcial.

Os traballadores que reúnan as condicións xerais esixidas para ter dereito á pensión contributiva de xubilación, co excepción da idade, que terá que ser inferior en 5 anos, como máximo, á esixida, ou cando cumprise esa idade, poderán concertar coa empresa unha redución da xornada de traballo e do seu salario de entre un 30% e un 77%, mediante a realización dun contrato a tempo parcial.

En calquera caso seguirase o regulado polos reais decretos 1131/2002 e 1132/2002 ou a norma vixente en cada momento que sexa de aplicación a esta materia.

Disposición derradeira

Este convenio consta de 36 folios e tres anexos: no anexo I establece a táboa salarial e nos anexos II, III e IV as condicións particulares dos centros denominados centro laboral Lamastelle e centro de educación especial Nuestra Señora de Lourdes e das residencias fogar de Pla y Cancela e La Casa de Lamastelle, respectivamente.

A sintaura deste convenio supón a aceptación, por ambas partes, do establecido nos mencionados anexos.

Pola empresa
Rubricado

Polos traballadores
Rubricado

ANEXO I

Táboa salarial

Persoal técnico:

Categorías	Táboa salarial 2002		Táboa salarial 2003	
	Mes	Ano	Mes	Ano
Titulado de grao superior	1.321,58	18.502,12	1.374,44	19.242,20
Titulado de grao medio	980,43	13.726,02	1.019,65	14.275,06
Coordinador de ocio e deportes	980,43	13.726,02	1.019,65	14.275,10
Coordinador de produción	971,47	13.600,58	1.010,33	14.144,60
Mestre de taller	971,47	13.600,58	1.010,33	14.144,60
Contramestre de taller	971,47	13.600,58	1.010,33	14.144,60
Axudante de taller	834,48	11.682,72	867,86	12.150,03
Encargado de unidade AP e S.	834,48	11.682,72	867,86	12.150,03
Auxiliar de taller	693,92	9.714,88	721,68	10.103,48
Persoal de rehabilitación	1.036,81	14.515,34	1.078,28	15.095,95
Xefe de familia	831,37	11.639,18	864,62	12.104,75
Coidador C.R.B.	705,94	9.883,16	734,18	10.278,49
Axudante técnico educativo	693,92	9.714,88	721,68	10.103,48
Resto coidadores	693,92	9.714,88	721,68	10.103,48
Auxiliar de asistencia	645,93	9.043,02	671,77	9.404,74

Persoal administrativo:

Categorías	Táboa salarial 2002		Táboa salarial 2003	
	Mes	Ano	Mes	Ano
Xefe superior	1.055,26	14.773,64	1.097,47	15.364,59
Xefe de primeira	991,02	13.874,28	1.030,66	14.429,25
Xefe de segunda	945,76	13.240,64	983,59	13.770,27

Categorías	Táboa salarial 2002		Táboa salarial 2003	
	Mes	Ano	Mes	Ano
Oficial de primeira	761,27	10.657,78	791,72	11.084,09
Oficial de segunda	716,86	10.036,04	745,53	10.437,48
Auxiliar administrativo	668,31	9.356,34	695,04	9.730,59

Profesionais de oficio:

Categorías	Táboa salarial 2002		Táboa salarial 2003	
	Mes	Ano	Mes	Ano
Gobernanta	782,55	10.955,70	813,85	11.393,93
Oficial de primeira	743,40	10.407,60	773,14	10.823,90
Oficial de segunda e cociñeiro	700,03	9.800,42	728,03	10.192,44
Axudante de cociña	645,93	9.043,02	671,77	9.404,74
Persoal de servizo doméstico	645,93	9.043,02	671,77	9.404,74
Peón	584,99	8.189,86	608,39	8.517,45

Persoal a tempo parcial con prestación de servizo en sábados e domingos:

Categorías	Táboa salarial 2002		Táboa salarial 2003	
	Mes	Ano	Mes	Ano
Coidador C.R.B.	35,78		37,21	
Cociñeiro	4,70		4,89	
Persoal servizos domésticos	4,48		4,66	

ANEXO II

Centro laboral Lamastelle

Artigo 1º.-Complemento salarial.

O persoal que preste os seus servizos neste centro con anterioridade ó 1 de xaneiro de 1987 percibirá un complemento salarial de 36,06 euros mensuais, sen distinción de categorías.

Artigo 2º.-Transporte.

A asociación porá á disposición dos empregados que figuren de alta na data indicada no artigo anterior, en atención ó cambio de centro de traballo, un medio de transporte, e o tempo que dure o percorrido de ida e volta comparárase para tódolos efectos como tempo efectivo de traballo, non considerándose, para o obxecto do complemento da prestación o IT, os accidentes que os traballadores que se despracen nestes autobuses puidesen ter como in itinere, senón como accidentes de traballo en xornada laboral normal.

Artigo 3º.-Horario de traballo.

O horario de traballo será de forma continuada, distribuído de luns a venres e as horas de entrada e saída serán as que figuran no correspondente cadro horario.

En medio do dito horario haberá un descanso de trinta minutos, non computados como tempo efectivo de traballo.

Durante o período comprendido entre o 22 de xuño e o 21 de setembro de cada ano, establécese para tódolos traballadores deste centro unha xornada reducida de mañá de trinta e dúas hora e media, repartida en xornadas de seis horas e media de luns a venres.