

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do VIII convenio colectivo provincial da empresa Aspronaga

Visto o texto do convenio colectivo da empresa ASPRONAGA (código de convenio 15000132011987), que foi subscrito o día 8 de setembro de 2011, dunha parte polos representantes designados pola empresa, e doutra polos membros dos sindicatos C.C.O.O. e C.I.G. que ostentan a representación dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto

Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde de 29 de outubro de 2010, pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.–Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 19 de decembro de 2011.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido

VIII CONVENIO PROVINCIAL DE LA EMPRESA: ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GALICIA “ASPRONAGA”

www.cigservizos.org

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN ESTE CONVENIO COLECTIVO

El presente convenio colectivo se concierta entre las siguientes partes:

Parte empresarial: la empresa “Asociación Pro Personas con Discapacidad Intelectual de Galicia”, con CIF G-15028855 y domicilio social en A Coruña, calle Pérez Lugín, número 10, código postal 15011 y su aplicación funcional se recoge en el siguiente artículo 1.º relativo al ámbito funcional.

Parte social: formada por la representación legal de los trabajadores de la empresa afectados por el mismo, tal y como se recoge en el artículo 3.º siguiente que regula en ámbito personal.

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 los centros incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, educación, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad

Artículo 1.º.–Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la “Asociación Pro Personas con Discapacidad Intelectual de Galicia” denominada ASPRONAGA, cuya actividad sea la atención y asistencia a personas con discapacidad intelectual.

Artículo 2.º.-Ámbito territorial.

El presente convenio será de ámbito provincial afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional y situados en el territorio de la provincia de La Coruña.

Se entiende por centros, a los efectos de este convenio, aquellos, cualquiera que sea su naturaleza, tipo o carácter de la entidad ASPRONAGA, que tengan por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación, protección y promoción de personas con discapacidad intelectual y sus familias.

- C. educación especial "Nuestra Señora de Lourdes"
- Centro de día Lamastelle
- Centro ocupacional Lamastelle
- Residencias-hogar sitas en la c/ Pla y Cancela, n.º 35
- Servicios centrales de la Asociación en Pérez Lugín, 10
- Centro Ricardo Baró
- Residencia hogar "La Casa de Lamastelle"

Artículo 3.º.-Ámbito personal.

Quedan afectados por el presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de ASPRONAGA mencionados en el artículo 2.º cualquiera que sea su categoría profesional.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) Personal perteneciente a los escalafones del Estado o comunidades autónomas.
- b) Profesionales o especialistas que en razón de su ejercicio profesional libre concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros.
- c) Las personas con discapacidad contratados en centros especiales de empleo.
- d) Los que desempeñen funciones gerenciales que se regirán por la propia normativa de sus contratos especiales.
- e) El voluntariado social.
- f) Aquellos trabajadores a que se refiere el artículo 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II**VIGENCIA****Artículo 4.º.-Vigencia.**

A efectos económicos el presente convenio entra en vigor el 1 de enero de 2011, y a los demás efectos en el momento de su firma, con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 5.º.-Duración.

La duración del presente convenio será indefinida, desde el 1 de enero de 2011.

La denuncia del presente convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación de al menos de un mes a la finalización de cada año natural, mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

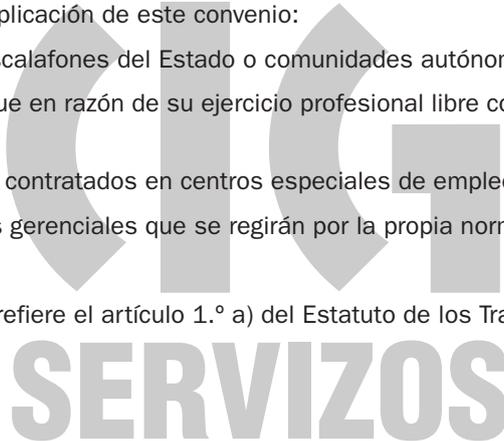
Una vez denunciado el convenio, las partes fijarán un calendario para las negociaciones al objeto de llegar a un acuerdo antes de la finalización del presente.

Artículo 6.º.-Revisión.

Revisión salarial para el año 2011.

Será la resultante de incrementar al salario base vigente a diciembre de 2010 el porcentaje del 0,85%. Los atrasos correspondientes a los períodos devengados desde enero de 2011 a la fecha de firma del presente convenio, se abonarán en el mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

Revisión salarial a partir de 1 de enero de 2012.



CIGS
SERVICIOS

www.cigservizos.org

Como regla general a partir del 1 de enero de 2012 y hasta que no se produzca denuncia del convenio, la revisión salarial anual será el tanto por ciento resultante de aplicar la media ponderada a los incrementos/decrementos que se produzcan en los módulos de los contratos-convenios de prestación de servicios que ASPRONAGA tenga formalizado con la Xunta de Galicia y la Diputación Provincial de La Coruña, con el tope máximo que resulte del apartado d) siguiente, que no podrá ser negativo. Para este cálculo únicamente no se tendrá en cuenta los importes de pago delegado de la Consellería de Educación.

Cuando el tanto por ciento resultante de aplicar la regla general anterior sea superior al IPC acumulado del año anterior, el incremento salarial correspondiente a ese año será el tanto por ciento correspondiente al IPC acumulado del año anterior incrementado en:

a) 0.20 puntos para las categorías profesionales cuyo salario base bruto anual, de acuerdo con la tabla salarial del año anterior, sea superior a 17.000,00 €.

b) 0.30 puntos para las categorías profesionales cuyo salario base bruto anual, de acuerdo con la tabla salarial del año anterior, esté comprendido entre 17.000,00 €. y 14.000,00 €.

c) 0.50 puntos para las categorías profesionales cuyo salario base bruto anual, de acuerdo con la tabla salarial del año anterior, sea inferior a 14.000,00 €.

Si el exceso del % de incremento por encima del IPC del año anterior fuera inferior a 0,20 puntos, para el cálculo del incremento salarial, únicamente se sumará al IPC del año anterior el % de exceso. Si fuera inferior a 0,30 puntos y superior a 0,20 puntos, únicamente se incrementará al IPC e en el tramo b) y c) el % de exceso. Y si fuera inferior a 0,50 puntos y superior a 0,30 puntos, únicamente se incrementará al IPC en el tramo c) el % de exceso.

d) Forma de cálculo del tanto por ciento de incremento/decremento de los módulos del convenio de financiación, a que hace referencia el apartado b).

$$\% \text{ Variación ponderado} = \frac{(p1 \times c1) + (p2 \times c2) + (p3 \times c3)}{c1 + c2 + c3}$$

p1 = Tanto por ciento de incremento(+)/decremento(-) en los contratos con Consellería de Bienestar de la Xunta de Galicia.

p2 = Tanto por ciento de incremento(+)/decremento(-) en los contratos con Consellería de Educación de la Xunta de Galicia, exceptuando pago delegado.

p3 = Tanto por ciento de incremento(+)/decremento(-) en el convenio con la Diputación Provincial de La Coruña.

c1 = Importe total anual de los contratos con Consellería de Bienestar de la Xunta de Galicia.

c2 = Importe total anual de los contratos con Consellería de Educación de la Xunta de Galicia, exceptuando pago delegado.

c3 = Importe total anual del convenio con la Diputación Provincial de La Coruña.

CAPÍTULO III

RELACIÓN DE NORMAS

Artículo 7.º.-Normas supletorias.

Las normas que contiene este convenio regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre los trabajadores y la Asociación afectados por el mismo.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten al cuerpo normativo del mismo que remitan a la regulación convencional, las partes negociadoras se reunirán al objeto de adecuar el convenio a la nueva situación.

En lo que no esté previsto en este convenio se estará a lo que dispone, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.

Artículo 8.º.-Garantía personal y condición mínima.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia con persona o grupo de personas, por la Asociación ASPRONAGA, siempre que en su conjunto y en cómputo anual superen a las establecidas por éste, debido a la condición que tiene de normas mínimas de relación, tanto en lo que se refiere a lo social como a lo económico.

Artículo 9.º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 10.º.-Absorción.

Si durante la vigencia del convenio se dictaran disposiciones legales que implicaran variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o creaciones de otro, únicamente serán de aplicación práctica, si globalmente y por períodos de doce meses considerados sumados a los vigentes con anterioridad a este convenio superasen el nivel de éste, considerándose en caso contrario, absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Artículo 11.º.-Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la misma designe en la primera reunión que se celebre e integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y de ASPRONAGA, que hayan intervenido en las negociaciones del convenio.

La comisión entenderá de las siguientes cuestiones:

- a) La Interpretación del convenio.
- b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.

En cualquier caso se estará a la reglamentación que regule las comisiones paritarias.

Artículo 12.º.-Sistemas de gestión y calidad.

1. La organización práctica del trabajo en los centros a que este convenio se refiere, con sujeción a lo recogido en el mismo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección.

Los sistemas de racionalización, mecanización, revisión y valoración del trabajo no perjudicarán la formación profesional, cuya mejora debe ser preocupación fundamental de la asociación y ha de constituir para ella un deber indeclinable. Los trabajadores podrán proponer la realización de cursos.

2. No obstante lo anterior, empresa y trabajadores colaboraran y potenciaran, cada una en su ámbito de actuación, la creación de una cultura de mejora continua para procurar una mayor satisfacción, bienestar y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias y facilitar y mejorar el trabajo de los profesionales de los centros.

A tal efecto, se consideran norma subsidiaria del presente convenio los documentos del SGC que en cada momento considere la comisión paritaria.

El sistema de gestión de calidad es revisado, mejorado y aprobado por el equipo de calidad de los centros que está integrado por una representación transversal de la plantilla de personal en el que estará un representante de los trabajadores y definido en el manual de calidad.

Artículo 13.º.

La dirección de los centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio señalará las tareas adecuadas que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir tanto la necesaria adaptación de los trabajadores a los puestos de acuerdo con sus aptitudes y la categoría para la que ha sido contratado, como una plena ocupación.

CAPÍTULO IV**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 14.º.-Clasificación profesional.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, mantendrán su clasificación en cuanto a categorías y estructura salarial que figura en el anexo I del presente convenio.

Artículo 15.º.

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.

Artículo 16.º.

Por razón de la permanencia del personal en la empresa se clasifica en fijo, eventual e interino.

Artículo 17.º.

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

Artículo 18.º.

Es personal eventual aquel que se ha contratado temporalmente al amparo de la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19.

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

Artículo 20.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de los Centros enumerados en el artículo segundo se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes grupos o categorías:

GRUPO I.-PERSONAL TÉCNICO

Comprende los subgrupos y categorías siguientes:

Subgrupo 1. Personal titulado de grado superior.

Subgrupo 2. Personal titulado de grado medio.

Subgrupo 3. Auxiliares técnicos:

a) Personal de Rehabilitación.

b) Jefe de familia.

c) Cuidador.

d) Auxiliar de Asistencia.

Subgrupo 4. Otro personal técnico:

Jefe de producción.

Coordinador de producción.

Coordinador de ocio y deportes.

d) Maestro de taller.

e) Contra maestro.

f) Ayudante de taller.

g) Auxiliar de taller.

h) Encargado de unidad A.Py S.

i) Monitor de ocio.

GRUPO II.-PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe superior.

b) Jefe de primera.



- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliares.
- g) Aspirantes.

GRUPO III.-PROFESIONALES DE OFICIO

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.

GRUPO IV.-PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

- a) Gobernanta.
- b) Ayudantes de cocina.
- c) Personal de servicios domésticos
- d) Personal no cualificado.

GRUPO V.-PERSONAL SUBALTERNO

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.
- c) Portero.
- d) Vigilante y sereno.
- e) Telefonista.
- f) Ascensorista.
- g) Botones.



Artículo 21.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales se reflejan a continuación. Dichas definiciones recogen las funciones fundamentales de las categorías, enumeradas, sin excluir la posibilidad de que por vía del reglamento de régimen interior de cada centro se establezcan otras complementarias.

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.

Subgrupo 1.-Personal titulado 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.

Subgrupo 2.-Técnicos titulados de grado medio

Es el personal que, estando en posesión del correspondiente título expedido por escuela técnica o de grado medio o equivalente, son contratados 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 ayudantes técnicos sanitarios. Los trabajadores sociales, los maestros y profesores de Enseñanza General Básica, los instructores titulados, maestros industriales y educadores.

Subgrupo 3.-Auxiliares técnicos

Son los que, con conocimientos propios de su especialidad efectúan, bajo la supervisión de un técnico superior o de grado medio, trabajos de carácter auxiliar.

a) **Personal de rehabilitación.**—Es el personal que estando en posesión del título académico que le faculte para impartir clases, atender algún aspecto rehabilitador propio de un centro de educación especial, lleve a cabo funciones de rehabilitación bajo la dirección, orientación y supervisión de la dirección del centro.

b) **Jefe de familia.**—Es el cuidador que además de realizar las funciones propias de su categoría, tiene la misión de coordinar las labores de los cuidadores de la familia, así como de velar de la correcta disposición de cuantos elementos afecten a dicha familia, ya sean personales o materiales.

c) **Cuidador.**—Es el trabajador que, con capacidad y funciones polivalentes presta servicios complementarios para la asistencia y atención del minusválido, cuidando del orden y ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e incluso, de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habituaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales de integración que le sean encomendadas.

d) **Personal de servicios auxiliares: auxiliar de asistencia.**—Son los empleados que desempeñen actividades para las que han sido contratados por la asociación que no constituyen un oficio o especialidad, teniendo como tareas fundamentales las de acompañar y vigilar a las personas con discapacidad en el recinto o lugares que se les encomiende, así como la de ayudarles en su higiene personal.

Subgrupo 4. Otro personal técnico

Son aquellos que desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la empresa, y consisten tanto en la atención directa e inmediata de los personas con discapacidad como en cualquier actividad propia del centro de trabajo en que presten sus servicios.

Dentro de esta categoría se incluyen:

a) **Jefe de producción.**—Es el técnico que con mando directo sobre el maestro de taller y ayudantes, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres a su mando, control de combustible, materias primas, etc, clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimientos, debiendo participar en la producción cuando se produzca.

b) **Coordinador de producción.**—Es el técnico que en relación con la actividad productiva de todos los talleres del centro laboral, realizará funciones de:

a) Planificación: programación de los trabajos a realizar, plazos de entrega, materiales y accesorios necesarios, así como taller o servicio que los realizará.

b) Coordinación: coordinará entre cada taller o sección, los procesos de cada trabajo o los diversos trabajos, si son varios los que se realizan, de forma que cada taller o sección de taller pueda realizar su parte del proceso de forma independiente, procurando que una fase del proceso no impida la realización de otra, proporcionando los medios necesarios para ello. Dirigirá y ordenará las cargas y descargas de mercancía así como los transportes internos de materiales de un taller a otro. Atenderá las consultas, sugerencias y/o reclamaciones de los maestros de taller en relación con las incidencias que se produzcan en y para la ejecución de los trabajos.

c) Relación comercial: mantendrá la relación necesaria tanto entre clientes –proporcionadores de los trabajos–, como con proveedores de materiales auxiliares, componentes, transportistas, etc. (cajas, precintos, plásticos, etc.). Proporcionará presupuestos y precios de ejecución de los trabajos y estadillos de costes.

c) **Coordinador de ocio y deportes.**—Es el técnico que en posesión del título adecuado (grado medio o similar) organiza, coordina, realiza y participa en las actividades de ocio, vida social y deportes, tanto en los propios centros de trabajo, como en los desplazamientos, viajes, excursiones, etc. que los usuarios efectúen. Será de su responsabilidad la planificación y el desarrollo de estas actividades en todos los ámbitos de la asociación. Participará en la confección de memorias, programas, estudios, presupuestos, etc., que se necesiten en relación con el ocio, las actividades sociales y lúdicas y el deporte.

d) **Maestro de taller.**—Es el técnico que bajo las órdenes del jefe de taller, si lo hubiere, y teniendo mando directo sobre los técnicos inferiores de existir éstos, dirige los trabajos del taller o sección con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos.

En los centros de empleo protegido o centros ocupacionales les corresponde específicamente velar por la instrucción de las personas con discapacidad, enseñándoles teórica y prácticamente la ejecución de su trabajo, así como la atención de los miembros dentro del centro de trabajo, participando directamente en las actividades y producción que en los citados centros se realizan.

Es también función propia de esta categoría el responder de la disciplina del taller, sección o grupo a él encomendadas, así como facilitar información sobre costes, avances de presupuestos y especificación de materiales.

Se incluyen en esta categoría profesional los profesionales de enseñanzas técnicas, teóricas y prácticas, a personas con discapacidad siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

e) **Contramaestre.**—Es el técnico que, con mando directo de sus subordinados y a las órdenes inmediatas del jefe o maestro de taller, si los hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad.

Cuida de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre rendimientos.

f) **Ayudante de taller.**—Es el técnico que participa en la producción, si la hubiese, y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de las personas con discapacidad, a las órdenes del responsable del taller. Colaborará con los cuidadores en el control del tiempo de ocio de las personas con discapacidad.

A esta categoría, en los centros ocupacionales o de empleo protegido, 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.

Asimismo les corresponderá participar personal y directamente en las actividades y producción que los citados centros desarrollan.

g) **Auxiliar de taller.**—Es el trabajador que desempeña actividades que no constituyen un oficio o actividad concreta, teniendo como tareas fundamentales la de acompañar, vigilar y atender a las personas con discapacidad intelectual en el taller en que este adscrito, así como ayudarles en su higiene personal. Asimismo le corresponderá el control y la participación personal y directa en las actividades y en la producción que se desarrollen y en cuantas otras que le sean encomendadas. Colaborará en el control del tiempo de ocio de los usuarios del centro.

h) **Encargado de Unidad de A. P. y S.**—Es el trabajador que, bajo la supervisión del psicólogo del centro, tiene a su cargo a los usuarios de una unidad de ajuste personal y social. Participa en la elaboración y desarrollo de los programas individuales y colectivos que se establezcan, cuidando del orden y ejecución de las actividades de todo tipo, programas de modificación de conducta, aseo personal, cuidados higiénicos, alimentación, ocio, y tiempo libre, excursiones y, demás funciones de atención, asistenciales, educativas, formativas y/o de producción que le sean encomendadas.

GRUPO II.—PERSONAL ADMINISTRATIVO

Quedan comprendidas en el concepto general de personal administrativo en centros incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio cuantos en despachos, oficinas generales, sucursales, centros o talleres ejecutan de manera habitual funciones de oficina tales como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la empresa, suministros de informes, despacho de correspondencia, trascripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos, confección de nóminas del personal, afiliación y cotización a la Seguridad Social, recibos de salarios, pagos al 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 categorías:

a) **Jefe superior.**—Es el que, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, tiene a su cargo la dirección administrativa del centro.

Depende de él las diversas secciones administrativas a las que impriman unidad. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones dé la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

b) **Jefe de primera.**—Es el empleado, provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe Superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o mas servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

c) **Jefe de segunda.**—Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de primera respectivo, si lo hubiere y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los jefes de primera en caso de ausencia, le corresponda distribuir el trabajo entre los oficiales auxiliares y demás personal que de él dependa. Se asimilarán a esta categoría los cajeros con firma que, con empleados o sin ellos a sus órdenes, tengan encomendada la función de realizar los cobros y los pagos generales de la empresa, así como la custodia de caudales, confección de presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la caja. Por su cargo de confianza, el cajero será siempre de libre designación de la empresa.

d) **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 inactiva y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia por iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Se considerarán incluidos en esa categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, traductores, taquimecanógrafos en idioma extranjero que tomen al 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 máquinas 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.

e) **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 solo requieran conocimientos generales de la técnica administrativa. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos de uno u otro sexo que tomen al dictado en idioma nacional 115 palabras por minuto traduciéndolas directamente a máquina en seis, mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado 350 pulsaciones por minuto o con la de 320 en trabajos de copia.

f) **Auxiliares.**—Son los empleados mayores de dieciocho años que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia. Se incluyen en esta categoría: los auxiliares de caja y los taquimecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía sin alcanzar la velocidad exigida a los oficiales de segunda.

g) **Aspirantes.**—Es el empleado entre dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos administrativos.

GRUPO III.—PROFESIONALES DE OFICIO

Quedan comprendidos en este grupo profesional los operarios que en los centros de trabajo incluidos en el campo de aplicación del presente convenio poseen 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 la categoría que les permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda.

Los que posean título expedido por escuelas o centros de formación profesional oficialmente reconocidos ingresarán en las categorías de oficiales, una vez superado el período de prueba fijada por el convenio.

Los profesionales de oficio se clasificarán en alguna de las categorías siguientes:

a) **Oficial de primera.**—Es el operario especializado que realiza sus cometidos con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los 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 relacionada con su oficio y especialidad.

En los centros de trabajo incluidos en el presente convenio y que por razón de la actividad que en los mismos se realice tengan establecidas cocinas, el Jefe de la misma, al que le estén asignadas las funciones de dirigir a todo el personal de cocina, vigilando la preparación y condimentación de los alimentos y cuidando de 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:

Electricistas.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones, máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas; ejecutar los trabajos que se requieran para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción o energía a baja y alta tensión; ejecutar toda clase de instalaciones de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo

bobinado y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores, y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas como grapas mensuales, etc. que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como en el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores.

Oficial de mantenimiento.—Es el operario que realiza el mantenimiento programado de las instalaciones del centro, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático de gas, previsiones, caudales, poder calorífico, niveles analizadores de gas y similares. Efectúa comprobaciones periódicas en máquinas e instalaciones, realizando las operaciones que aquellas requieran. A él le corresponde además, efectuar pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como utillaje. Cubrirá de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Albañil.—Es el operario capacitado en todos los cometidos y operaciones siguientes: leer planos o croquis de obra o fábrica replanteando sobre el terreno y, de acuerdo con ellos construir con ladrillos muros, paredes o tabiques, utilizando cargas y morteros admisibles debidamente aplomados y sin pandeo, construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera preciso, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueco, maestrar, revocar, blanquear, lucir, enlazar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos aislantes y similares.

Carpintero.—Es el operario capacitado para leer e interpretar planos o croquis de construcción en madera y realizar con las herramientas de máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encerar y demás operaciones de ensamblaje; todo ellos de conformidad a las medidas y dimensiones de los planos.

Conductor.—Es el que, en posesión del permiso de conducción de la clase correspondiente al vehículo que se le encomiende y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los vehículos de la empresa, cuidando de su buena conservación y limpieza.

GRUPO IV.—PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

El presente grupo profesional estará constituido por las siguientes categorías:

a) **Gobernanta.**—Es la que tienen 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 del suministro, organización y control de la lavandería, lencería y demás servicios similares. Solicitará de la empresa los recursos necesarios para atender las funciones anteriores, pudiendo llevar, por delegación, la Caja interna de la Institución.

b) **Ayudante de cocina.**—Es el operario que está a las órdenes del Jefe de cocina, si existiere, y le ayuda en sus funciones.

c) **Personal de servicios domésticos.**—Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las dependencias.

d) **Personal no cualificado.**—Es el que desempeña actividades que no integran propiamente un oficio o especialidad.

GRUPO V.—PERSONAL SUBALTERNO

Se considera subalternos a los trabajadores que desempeñen 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) **Conserje.**—Es el subalterno que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos. Vigila la actuación de dicho personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable además del ornato y policía de los locales a su cargo.

La citada categoría se cubrirá con el personal procedente de las categorías de ordenanza o portero.

b) **Ordenanza.**—Es el subalterno cuyas funciones consisten en hacer recados dentro o fuera del centro de trabajo, copiar documentos a prensa, recoger y entregar correspondencia, orientar al público, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupan permanentemente, vigilar los puntos de acceso y trabajos de análoga naturaleza.

c) **Portero.**—Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los centros y dependencias de la empresa, controlando las entradas y salidas del personal, realizando funciones de custodia y vigilancia.

d) **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.

e) **Telefonista.**—Es el que tiene por misión establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, siendo de su responsabilidad el buen funcionamiento de la central telefónica.

f) **Ascensoristas.**—Es el subalterno que tiene a su cargo la atención y manejo del ascensor.

g) **Botones.**—Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

El botones al cumplir la edad de dieciocho años ingresará automáticamente en la de Ordenanza, si hubiera vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia de sueldo que percibía como botones y el que correspondería como ordenanza.

CAPÍTULO V

INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 22.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación de trabajadores y a las especiales para los trabajadores con discapacidad y a los procesos y protocolos del SGC de ASPRONAGA.

Artículo 23.

Para el ingreso de trabajadores en la empresa, por el presente convenio se tendrán en cuenta las siguientes preferencias:

a) Aquellos trabajadores que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa de carácter eventual, interino o sometido a contrato por tiempo determinado.

b) Los que tengan reconocida la condición legal de minusválido y posean las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones del puesto de trabajo a cubrir.

c) Los que posean certificados o diplomas de escuelas profesionales o análogas que acrediten conocimientos sobre profesiones u oficios de aplicación en los centros que comprende este convenio.

d) Los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, en los términos de la legislación especial sobre los mismos.

Artículo 24.

El ingreso se realizará para cualquiera de las categorías que figuran en el capítulo IV 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 25.

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:

- Personal titulado superior o asimilado, tres meses.
- Personal titulado medio o asimilado, dos meses.
- Personal técnico no titulado, un mes.
- Auxiliares técnicos, 15 días.
- Personal administrativo, un mes.
- Profesionales de oficio y personal de servicios auxiliares, 15 días
- Personal subalterno, 15 días.

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

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

Artículo 26.

La contratación del personal interino deberá hacerse necesariamente por escrito, haciendo constar el nombre del trabajador a quien sustituye y las causas que motivan la situación. La duración de este contrato de trabajo vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

Artículo 27.

La contratación de personal eventual para trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la empresa se realizará en función de la necesidad de los puestos de trabajo que no se puedan cubrir con personal fijo.

La remuneración se calculará por las horas trabajadas en las que se computarán las retribuciones 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 debidamente autorizada. De no observarse la forma escrita el contrato se presumirá por tiempo indefinido.

Artículo 28.

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

La empresa potenciará la promoción y desarrollo interno de los trabajadores conforme a los procesos y procedimientos del SGC.

Artículo 29.

Los centros comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio vendrán obligados a confeccionar la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que corresponde a cada categoría con especificación de los grupos y subgrupos.

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.

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

Artículo 30.

Las vacantes que se produzcan en las plantillas aprobadas serán cubiertas preferentemente por el personal fijo o eventual de la propia empresa, teniendo en cuenta su categoría y antigüedad y con sujeción siempre a las normas sobre ascensos o ingresos recogidos en el presente convenio.

Artículo 31.

La empresa vendrá obligada a confeccionar anualmente, dentro del primer trimestre y por cada centro de trabajo, el escalafón de todo su personal, clasificado por grupos y subgrupos profesionales; dentro de estos, por orden de categoría, y en ellas, 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.

Contra las resoluciones denegatorias de la empresa los trabajadores afectados podrán ejercitar las acciones correspondientes ante la autoridad laboral competente.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32.-Normas generales.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio, son las que se reflejan en la Tabla que como anexo I forma parte integrante del mismo.

Para aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial, en el que la prestación de servicios se realiza a jornada completa pero con reducción de los días trabajados a la semana, el precio del día trabajado que coincida con sábado o domingo será el que figura en la tabla adjunta con dicha indicación.

Para los trabajadores en otros días será el que corresponda según la Tabla Salarial General.

El pago de las retribuciones salariales se hará conforme a lo que establezcan 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 cinco 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 y que serán conformes a lo establecido en las disposiciones reguladoras del salario.

Artículo 33.-Salario base.

El salario base 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, para cada categoría profesional, el que se establece en el anexo I del mismo, que a todos los efectos se entenderá como parte integrante de él.

Artículo 34.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades que perciban los trabajadores por indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por aquellos como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones que perciban de la Seguridad Social y la indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos y conceptos semejantes.

Artículo 35.

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

Artículo 36.

El personal que realice trabajos correspondientes a categoría superior a la que corresponda profesionalmente, percibirá el salario de la categoría que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución y únicamente en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable.

La dirección de la empresa podrá mantener el régimen de trabajo de categoría superior durante un máximo de cuatro meses ininterrumpidos por cada trabajador; si transcurrido dicho tiempo se continuasen realizando trabajos de la categoría superior se reconocerá al trabajador la nueva categoría, salvo mejor derecho de otro por aplicación de las normas sobre ascensos del capítulo V del presente convenio, en cuyo caso aquél consolidará la retribución, aunque no la categoría superior.

Artículo 37.

Por necesidades del servicio, la empresa podrá destinar a un trabajador a realización de trabajos de categoría inferior a la suya por un plazo no superior a tres meses, conservando la retribución propia de su categoría y siempre que no resulte vejatoria para el y no perjudique su aptitud y capacidad profesionales.

Artículo 38.-Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio devengará como complemento periódico de vencimiento superior al mes; una paga extraordinaria en verano y otra por Navidad, por importe, cada una de ellas, de un mes de salario base incrementada, en su caso, con el complemento personal de antigüedad, que se harán efectivas en los días hábiles inmediatamente anteriores a las expresadas fechas.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el transcurso del mismo se le abonarán las gratificaciones 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 39.

En los reglamentos de régimen interior, o en los demás procedimientos válidos en derecho para regular condiciones de trabajo, podrán especificarse los complementos que puedan reconocerse a aquellos trabajadores que en atención a su labor de asistencia o atención directa a las personas con discapacidad, les suponga una especial responsabilidad o les exija una mayor dedicación.

En las citadas normas se señalarán tanto las cantidades de los indicados complementos como los módulos para su fijación, que podrán ser variables en atención al grado de discapacidad del asistido.

Artículo 40.-Antigüedad.

a) El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir un plus de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos ininterrumpidos prestados a la empresa que tendrá la consideración de complemento personal del salario.

b) Dicho complemento será el resultado de aplicar el % que a continuación se indica sobre el salario base:

b.1.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 1.º trienio, percibirán el 4,32% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.2.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 2.º trienio, percibirán el 4.10% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.3.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 3.º trienio, percibirán el 3,84% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.4.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 4.º trienio, percibirán el 3,65% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.5.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 5.º trienio, percibirán el 3,40% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.6.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 6.º trienio, percibirán el 3,24% del salario base hasta el tope del 11.º trienio, que será el último que se devengará.

b.7.-Trabajadores que a partir de 1-1-2011 vayan a cumplir el 7.º trienio y sucesivos, percibirán el 3% del salario base para el séptimo y octavo trienio, del 2% del salario base para el noveno y décimo trienio y del 1% del salario base para los sucesivos trienios.

c) La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del alta del ingreso del trabajador en la empresa y el importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su vencimiento.

d) El trabajador que cese en la empresa definitivamente y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

e) Los trabajadores que a la firma del presente convenio tengan reconocido algún tanto por ciento como complemento de antigüedad, seguirán percibiéndolo como "complemento de antigüedad no absorbible, ni compensable, ni revisable".

f) Para el cálculo del primer trienio que se cumpla a partir de la firma del presente convenio, se tendrá en cuenta la aplicación de la siguiente regla proporcional:

Primer período.—Los días desde el inicio del cómputo del trienio a la fecha de firma del presente convenio se devengarán al % que le corresponda por aplicación del anterior convenio.

Segundo período.—Resto de días, hasta los 1.095 días (tres años), se computarán conforme el porcentaje que corresponda por aplicación del apartado b) de este artículo.

La fórmula que determinará el porcentaje a aplicar a este trienio es:

$$(n.º \text{ días primer período} \times \% \text{ anterior convenio}) + (n.º \text{ días segundo período} \times \% \text{ apartado b})$$

1.095 días

Artículo 41.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100 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 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriese dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el órgano competente de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Las bonificaciones iguales o superiores a las señaladas establecidas por las empresas serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por algunos 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 vendrán obligadas a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en el salario de calificación de 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 los órganos de la Administración competentes en cada momento y previos los informes técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

En todo lo que no se contemple en este artículo se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.

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 de 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 en los reglamentos de régimen interior.

2.-Los citados servicios, si están comprendidos entre los que ya tengan a su cargo la empresa, serán retribuidos conforme a lo establecido para cada caso en los correspondientes reglamentos de régimen interior.

En los casos no previstos en los reglamentos de régimen interior, y en tanto no se establezcan otras de aplicación obligatoria, las retribuciones se pactarán entre los interesados en su percepción y la empresa respectivamente.

En ningún caso serán comparativamente inferiores a las retribuciones que se asignen como mínimo a otras prestaciones similares en este convenio laboral.

Artículo 43.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

Artículo 44.

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 dos mensualidades del sueldo, supeditado a la existencia de crédito presupuestario.

Dichos créditos no devengarán 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.

Artículo 45.-Vacaciones.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, se establece un período de vacaciones retribuido de treinta días naturales al año o parte proporcional que corresponda según la fecha de alta al trabajo. En los centros de trabajo en los que haya establecido un período de jornada reducida de verano, las vacaciones deberán disfrutarse dentro del mismo.

Asimismo se establece para todos los trabajadores siete días al año que se disfrutarán preferentemente cuatro días en Navidad y tres días en Semana Santa, realizando turnos entre el personal de forma que el centro no se cierre y queden cubiertos los servicios. Estos días podrán disfrutarse en las mismas condiciones a lo largo del año y con un preaviso del trabajador de 7 días de antelación.

Si a criterio de la dirección, las necesidades de los centros no permitiesen el disfrute de estos días en las fechas indicadas, éstas se trasladarán a otro momento del año mediante acuerdo entre los trabajadores y la dirección.

Estos derechos no serán sustituibles por compensación económica.

Artículo 46.-Situación asimilada al alta.

Al personal que preste sus servicios a la asociación con anterioridad al 1 de enero de 1987, que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) o invalidez provisional derivado de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos de descanso por maternidad, se les abonará el 100% del salario líquido que le correspondiera de no estar en dicha situación.

Para el resto de los trabajadores no comprendidos en el apartado anterior, y que se encuentren en situación de IT derivada de enfermedad común, se les abonará el 100% del salario líquido que le correspondiera de no estar en dicha situación desde el día 1 al 64 cuando se trate de la primera baja que se produzca en el año natural. Para las sucesivas que se produzcan antes de 365 días, se les abonará el 100% del salario líquido desde el día 4 al 64.

Si la situación de IT es consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará el 100% del salario líquido que le correspondiera de no estar en dicha situación durante el primer año de baja.

El accidente in itinere, tendrá el mismo tratamiento que el resto de los accidentes de trabajo, con la salvedad de que si el trabajador percibiera alguna indemnización por causa de éste, resarcirá a la empresa por el complemento que de ella hubiera percibido.

En cualquier caso las pagas extras de verano y Navidad no se verán afectadas por la situación de I.T.

CAPÍTULO VI**JORNADA DE TRABAJO****Artículo 47.-Jornada laboral.**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con la limitación diaria establecida por la ley.

El horario de trabajo será establecido en el correspondiente cuadro horario de cada centro, en el que se indicará la hora de entrada y salida del personal.

En aquellos Centros en los que, por circunstancias del propio trabajo realizado (centros con internado o asistenciales), se tengan que trabajar los 14 días festivos del año, los trabajadores percibirán por cada festivo trabajado el importe de un día de salario incrementado en un 75% de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{r} \text{S.M.} \\ \text{S.M. } 75 \left(\frac{\quad}{30} \right) \\ \text{Día festivo } \frac{\quad}{30} + \frac{\quad}{100} \end{array}$$

www.cigservizos.org

Aquellos trabajadores que opten por disfrutar otro día libre a cambio del festivo trabajado, deberán comunicar al departamento de personal que día desea con un antelación mínima de 15 días y percibirán por dicho festivo un importe igual al 75% del Salario Día de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{r} \text{S.M.} \\ 75 \left(\frac{\quad}{30} \right) \\ \text{Día festivo} = \frac{\quad}{100} \end{array}$$

Artículo 48.-Comedor.

El personal con jornada partida, que tenga un descanso inferior a dos horas, podrá efectuar la comida del mediodía en los comedores del centro en que trabaje, en las horas que fije la dirección del mismo.

Artículo 49.

El personal que preste servicios en centros en los que exista media pensión o internado y cuando la jornada coincida con las horas de comida y cena, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a manutención. No obstante, tal

complemento podría ser compensado en metálico en virtud de acuerdo entre empresa y trabajador; de no alcanzarse tal acuerdo, la opción corresponderá al último.

Cuando por sus funciones el personal debe pernoctar, tendrán derecho a alojamiento, que también podrá ser compensado en metálico. 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 50.

La dirección de la empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del delegado de empresa, fijará un horario de trabajo acomodado en número de horas legalmente establecido, por días o por período de tiempo de mayor duración.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que ningún trabajador realice más de nueve horas y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

Cuando no exista acuerdo entre la dirección de la empresa y el personal sobre la fijación del horario de trabajo se resolverá conforme al procedimiento que legalmente corresponda en cada momento.

Los horarios establecidos se adaptarán a la legislación vigente, debiendo ser expuesto los carteles indicadores de los horarios en los centros de trabajo y sus dependencias.

En cualquier caso será principio básico en materia de organización del trabajo y distribución de horarios el 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,

Artículo 51.

La dirección de la empresa, por probadas razones técnicas, organizativas o asistenciales a las personas con discapacidad podrá, modificar el horario de trabajo establecido, mediante el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52.

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 ante el órgano legalmente previsto, que resolverá lo que proceda.

Artículo 53.

Se considera 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 veinte por ciento sobre el salario ordinario.

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

Artículo 54.

Es principio general que el trabajo ordinario, regular y constante en todas los centros de trabajo incluidas en el presente convenio no puede atenderse de modo sistemático con horas extraordinarias.

Artículo 55.

Los trabajadores avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir el salario contractual o pactado, por algunos de los motivos y con la duración que se indica:

a) Por tiempo de quince días en caso de matrimonio o por otras análogas recogidas en la ley.

b) Por nacimiento de hijo, tres días.

c) Por tiempo de cinco días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de hijos, cónyuge, nietos, hermanos y padres de uno u otro cónyuge y abuelos. Dicha licencia no tiene por objeto el descanso del trabajador, sino la atención del enfermo; asimismo deberá existir intermediación entre el uso de la licencia y el conocimiento de la enfermedad.

d) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica, tanto del médico de cabecera como de los especialistas cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo, así como para el acompaña-

miento de menores de edad y parientes, siempre que estén a cargo o convivan con el trabajador y no puedan valerse por sí mismos. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquel certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En el caso de asistencia a la consulta de un especialista, el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

El trabajador deberá justificar fehacientemente que el menor o pariente al que acompaña está a su cargo y no puede valerse por sí mismo.

f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual si es dentro del mismo ayuntamiento y dos días si es a otro ayuntamiento distinto

g) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 56.

Los centros que tengan a su servicio trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposición para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, otorgarán a los mismos, con derecho a retribución, los permisos necesario, por el tiempo máximo de diez días al año, para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo podrán pedir de la empresa y esta vendrá obligada a conceder, la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los previstos en el artículo 52 del presente convenio, siempre que ello sea compatible con la organización razonable de trabajo en la empresa. En caso de disconformidad resolverá los Juzgados de lo Social.

Los trabajadores tendrán derecho a participar en los Planes de Formación programados por la empresa o en los planes agrupados en los que ésta participe.

Queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador y coincidan total o parcialmente las fechas del curso o cursos solicitados.

Artículo 57.

A los trabajadores con cargo sindical se les concederá el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones de carácter sindical sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de su utilización.

Artículo 58.

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 la vacación anual retribuida establecida en el artículo 52 del presente convenio.

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

Artículo 59.

Independientemente de los casos regulados en los artículos anteriores, las empresas concederán al personal las licencias sin retribución que soliciten, siempre que no exceda de tres meses al año, exista causa justificada para la concesión de tales permisos no retribuidos y sean compatibles con las necesidades del servicio.

Artículo 60.

Las excedencias se clasificarán en dos clases: voluntarias y especiales.

Artículo 61.

El personal de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y máximo de cinco años.

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 que incumplimiento de esta norma se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente el contrato de trabajo con todos sus derechos.

En ningún caso el número de excedentes podrá rebasar el cinco por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, y sin que puedan acogerse a esta situación los 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. Tendrán preferencia en el despacho de las peticiones de excedencia las que se funden en la terminación de estudios, exigencias familiares y causas análogas.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del primer años la reincorporación del trabajador excedente al servicio activo estará condicionada a que existan vacantes en su categoría; si no existiera vacante en la categoría profesional y si 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 a otra excedencia voluntaria hasta que no haya cubierto un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

Artículo 62.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las causas contempladas en la legislación vigente. El procedimiento será el que se recoja en la misma.

CAPÍTULO VII

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS Y TRASLADOS

Artículo 63.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de término municipal donde radique su residencia oficial percibirán sobre su salario una dieta cuyo importe se fijará anualmente por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.

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

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan 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 indemnización que no podrá ser inferior al 50 por 100 ni superior al 80 por 100 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 desplazamiento; en dichos mínimos no se computarán los del viaje, cuyos gastos serán de cargo de la empresa.

El uso de vehículos propios dará lugar a una indemnización por km recorrido en las condiciones que se pacten por acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Artículo 64.

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

Artículo 65.

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 afectarán únicamente al personal fijo, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Los traslados a petición de trabajador no darán lugar a indemnización alguna ni abono de gastos de ninguna clase.

Artículo 66.

Cuando por razones técnicas, organizativas o por necesidades del servicio la empresa necesite trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto que pueda forzar a algún cambio de residencia, se estará a lo regulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII**PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES****Artículo 67.**

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

En atención a la actividad desarrollada por la empresa, será criterio de especial consideración en orden a la concesión de los premios a que se refiere el presente artículo al 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 pactados en convenios colectivos, o en su defecto, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los delegados del personal, y ello tanto en su cuantía como en las condiciones para tener acceso a los mismos.

Artículo 68.

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

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

La enumeración de las faltas a que se hace referencia en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que puedan establecerse otras análogas en el Reglamento de Régimen Interior o en cualquier otra norma aplicable.

Artículo 69.

Son faltas leves 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) 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 tratadas en la misma o a los compañeros de trabajo pudiera esta falta ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material y de las instalaciones.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público, a las personas con discapacidad tratados en el centro, a los padres y familiares de estos 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.
- g) 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.

h) Faltar al trabajo dos días durante treinta días naturales sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero de trabajo se considerará falta grave.

i) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas sobre el modo y la forma de prestar la atención y asistencia a las personas con discapacidad atendidos en el centro.

Artículo 70.

Son faltas graves las siguientes:

a) Más de seis o menos de diez 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 trabajo, bastarán tres faltas de puntualidad en el indicado período para ser consideradas como falta grave.

b) Faltar más de dos días de trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando por el puesto de trabajo que el trabajador desempeña la inasistencia cause perjuicio sobre la atención que la discapacidad del sujeto atendido requiere.

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) El abandono de puestos 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) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

f) La imprudencia en acto de servicio. Si el acto imprudente implicase riesgo, de cualquier tipo, para alguno de los asistidos en la Institución, será considerada como falta muy grave.

g) La reiteración o reincidencia en falta leve dentro de un mismo trimestre siempre que haya mediado sanción.

Artículo 71.

Son faltas muy graves las siguientes:

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

b) 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 hubieren imputado o se sobresean los procedimientos.

c) 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.

d) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometido fuera de la empresa, o por cualquiera otra clase de hecho que pueda implicar desconfianza para el autor.

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

f) La embriaguez durante el servicio.

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

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

i) 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 la persona con discapacidad exige.

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

k) La reiteración o reincidencia en faltas graves siempre que se cometa dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 72.

La facultad de imponer sanciones y conceder premios corresponde ala dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en el presente convenio y demás normas generales de aplicación; no obstante, aquella lo pondrá en conocimiento de los delegados de personal cuando se trate de premios o de faltas graves y muy graves.

Artículo 73.

De acuerdo con la legislación vigente, será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a trabajadores que ostenten cargos electivos de carácter sindical.

Artículo 74.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador, quien 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 adoptada por la empresa.

Artículo 75.

La empresa anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas. El reglamento de régimen interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriormente a la falta, anules estas notas desfavorables.

Artículo 76.

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, cuando la sanción se imponga por la falta muy grave tipificada en el apartado c) del artículo 82 del presente convenio, ésta prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Artículo 77.

La enumeración de sanciones del artículo 90 del presente convenio es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa señalar otras en reglamentos de régimen interior siempre que no agraven las previstos en este convenio.

Las citadas sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales.

Artículo 78.

El importe de las sanciones económicas se destinará a incrementar el fondo de garantía de accidentes de trabajo.

Artículo 79.

Las sanciones máximas que la empresa pueden 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 treinta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para ascender a categoría superior.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a dos años para ascender 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 asistidas en el centro y en la marcha general del servicio.

Artículo 80.

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, jefes o mandos intermedios de la empresa.

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 o, de los delegados de personal, y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien 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, dará cuenta por escrito, en el plazo de quince días a la Jefatura Territorial de Trabajo competente, la que si estima la infracción, y previos los asesoramientos que estime oportunos, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la empresa sobre la falta de abuso a la autoridad no satisficiera el agraviado, tanto este como el comité de empresa, o los delegados de personal podrán solicitar de la Jefatura Territorial de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción que previas las actuaciones que considere pertinentes, resolverá lo que proceda.

Artículo 81.

Las infracciones que se cometan por parte de la empresa a las normas del presente convenio serán sancionadas por la autoridad laboral conforme a la legislación.

Artículo 82.

En los reglamentos de régimen interior u en su defecto, en acuerdo entre empresa y trabajadores, se establecerán los puestos de trabajo que en atención a los cometidos asignados a los mismos sea preciso proporcionar a los trabajadores ropas y uniformes de trabajo y equipos de seguridad. Asimismo se determinará tanto la duración de las ropas de trabajo como las normas de utilización y conservación.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre las actividades que comportan entrega de ropas de trabajo serán resueltas por la Jefatura Territorial de Trabajo competente.

CAPÍTULO IX

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 83.-Responsabilidad civil.

La asociación ASPRONAGA suscribirá un a póliza de seguros de responsabilidad civil que cubra todos los riesgos y consecuencias que se puedan derivar de la actuación profesional de los trabajadores en situaciones que se puedan producir dentro y fuera del centro.

Deberá estar asegurado todo el personal afectado por el presente convenio y la acreditación se hará por medio de los boletines TC-2.

Artículo 84.-Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan las condiciones legales en cada momento para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación parcial podrán concertar con la empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario conforme a las condiciones establecidas en la legislación vigente

Disposición final.

El presente convenio consta de 34 folios y cuatro anexos; en el anexo I se establece la tabla salarial y en los anexos II, III y IV las condiciones particulares de los centros denominados Centro Laboral Lamastelle y Centro de Educación Especial "Nuestra Señora de Lourdes" y de las residencias Hogar de Pla y Cancela y La Casa de Lamastelle, respectivamente.

La firma de este convenio supone la aceptación, por ambas partes, de lo establecido en los mencionados anexos.

Por la empresa

Por los trabajadores

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2011

	2010		2011	
	MES	AÑO	MES	AÑO
PERSONAL TECNICO				
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.648,00	23.071,99	1.662,01	23.268,10
TITULADO GRADO MEDIO	1.223,78	17.132,96	1.234,18	17.278,59
COORDINADOR DE OCIO Y DEPORTES	1.223,78	17.132,96	1.234,18	17.278,59
COORDINADOR DE PRODUCCION	1.212,49	16.974,90	1.222,80	17.119,19

	2010		2011	
	MES	AÑO	MES	AÑO
MAESTRO DE TALLER	1.212,49	16.974,90	1.222,80	17.119,19
CONTRAMAESTRE DE TALLER	1.212,49	16.974,90	1.222,80	17.119,19
AYUDANTE DE TALLER	1.041,60	14.582,35	1.050,45	14.706,30
ENCARGADO DE UNIDAD A.Py S.	1.041,60	14.582,35	1.050,45	14.706,30
AUXILIAR DE TALLER	867,86	12.150,01	875,23	12.253,28
PERSONAL DE REHABILITACIÓN	1.292,88	18.100,33	1.303,87	18.254,19
JEFE DE FAMILIA	1.037,73	14.528,16	1.046,55	14.651,65
CUIDADOR C.R.B.	882,91	12.360,70	890,41	12.465,77
AYUDANTE TÉCNICO EDUCATIVO	867,86	12.150,01	875,23	12.253,28
RESTO CUIDADORES	867,86	12.150,01	875,23	12.253,28
MONITOR DE OCIO	867,86	12.150,01	875,23	12.253,28
AUXILIAR DE ASISTENCIA	810,94	11.353,10	817,83	11.449,61
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE SUPERIOR	1.315,90	18.422,65	1.327,09	18.579,24
JEFE DE PRIMERA	1.235,79	17.301,03	1.246,29	17.448,09
JEFE DE SEGUNDA	1.180,53	16.527,41	1.190,56	16.667,89
OFICIAL DE PRIMERA	952,09	13.329,21	960,18	13.442,51
OFICIAL DE SEGUNDA	896,55	12.551,64	904,17	12.658,33
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	835,84	11.701,81	842,95	11.801,28
PERSONAL DE OFICIO				
GOBERNANTA	978,71	13.701,91	987,03	13.818,37
OFICIAL DE PRIMERA	929,75	13.016,49	937,65	13.127,13
OFICIAL DE SEGUNDA Y COCINERO	875,50	12.256,98	882,94	12.361,16
AYUDANTE DE COCINA	807,85	11.309,92	814,72	11.406,06
PERSONAL DE SERVICIO DOMESTICO	807,85	11.309,92	814,72	11.406,06
PEON	731,64	10.242,91	737,86	10.329,98
TIEMPO PARCIAL SABADOS Y DOMINGOS				
CUIDADOR C.R.B.	44,74	DIA	45,12	DIA
OFICIAL DE SEGUNDA Y COCINERO	5,88	HORA	5,93	HORA
PERSONAL DE SERVICIO DOMESTICO	5,60	HORA	5,65	HORA

ANEXO II

CENTRO LABORAL LAMASTELLE

SERVIZOS

Artículo 1.º.-Complemento salarial. www.cigservizos.org

El personal que preste sus servicios en este centro con anterioridad al 1.º de enero de 1987 percibirá un complemento salarial de 36,06 euros mensuales, sin distinción de categorías.

Artículo 2.º.-Transporte.

La asociación pondrá a disposición de los empleados que figuren en alta en la fecha indicada en el artículo anterior, en atención al cambio de centro de trabajo, un medio de transporte, y el tiempo que dure el recorrido de ida y vuelta se comparará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo, no considerándose, al objeto del complemento de la prestación por IT, los accidentes que los trabajadores que se desplacen en estos autobuses pudieran tener como "in itinere", sino como accidentes de trabajo en jornada laboral normal.

Artículo 3.º.-Horario de trabajo.

El horario de trabajo será de forma continuada, distribuido de lunes a viernes y las horas de entrada y salida serán las que figuran en el correspondiente cuadro horario.

En medio de dicho horario habrá un descanso de treinta minutos, no computados como tiempo efectivo de trabajo.

Durante el período comprendido entre el 22 de junio y el 21 de septiembre de cada año, se establece para todos los trabajadores de este centro una jornada reducida de mañana de treinta y dos horas y media, repartida en jornadas de seis horas y media de lunes a viernes.

Artículo 4.º.-Comedor.

El tiempo de comida se computará como tiempo efectivo de trabajo, comprometiéndose el personal a comer en las mesas de los usuarios del centro, ejerciendo en las mismas una labor formativa y sociabilizadora.

ANEXO III**CENTRO EDUCATIVO “NUESTRA SEÑORA DE LOURDES”****Artículo 1.–Ámbito de aplicación.**

Quedan afectados por el presente anexo únicamente los trabajadores cuya categorías profesionales se definen dentro de este anexo en el artículo 4 y 5 y prestan servicios en el centro de trabajo denominado centro de educación especial “Ntra. Sra. de Lourdes” sito en la calle Pérez Lugín, n.º 10, de La Coruña.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este anexo los trabajadores que presten servicios en cualquier otro centro de trabajo de ASPRONAGA diferente al citado o, los que prestando servicios en el centro “Centro de Educación Especial Ntra. Sra. de Lourdes” no estén incluidos en la definición de grupos y categorías recogidos en el artículo 4 del presente anexo.

Artículo 2.–Calidad.

En el centro de educación especial, “Ntra Sra. de Lourdes” a partir de la aprobación del presente convenio colectivo se tenderá a que la plantilla del centro se vaya homologando con las de los centros públicos. Para ello la empresa, con el apoyo de los organismos oportunos (Fademga, sindicatos, etc.), negociará, en lo posible, con la Consellería de Educación la homologación de las ratios de personal de modo que, si la financiación lo permite, el centro cuente con el siguiente personal:

Ratios de personal

Ratio por unidad: de 7 a 9 alumnos por unidad salvo en el caso que haya alumnos /as con plurideficiencias. En este caso la ratio será de 3 a 5 alumnos por unidad.

Ratios de especialistas:

	N.º de alumnos	N.º profesionales
Aud. y lenguaje/logopeda	20 a 30	1
Educación física/psicomotricista	25 a 40	1
Informática	50 a 75	1
Fisioterapeutas	50 a 75	1

Artículo 3.–Grupos y categorías.**a) Personal docente.**

– De educación especial y atención temprana:

Profesor titular y de taller.

Logopeda.

Orientador educativo.

– Otro personal docente:

Fisioterapeuta.

Psicomotricista.

Profesor de actividades educativas extracurriculares.

Categorías funcionales, directivas, temporales.

Director.

Jefe de estudios.

Secretario.

b) Personal auxiliar.

Ayudante técnico educativo.

Artículo 4.–Definiciones profesionales.**a) Personal docente:**

Profesor titular.–Es el que, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, ejerce su actividad educativa (en la que se incluye la tutoría y la orientación de los alumnos), para el adecuado desarrollo del currículo,

dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente.

Logopeda.—Es el profesional que reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente tiene como función la detección, exploración, adaptación y readaptación de los trastornos de la voz, audición, habla y lenguaje

Profesor de taller.—Es quien, reuniendo las condiciones y títulos académicos exigidos por la normativa vigente, instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y mantenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Orientador educativo.—Es quien, con la titulación requerida por la normativa en vigor, realiza sus funciones propias de acuerdo con la legislación vigente, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la empresa educativa, con respeto a su carácter propio.

Profesor de actividades educativas extracurriculares.—Es quien en posesión de la titulación requerida desarrolla actividades docentes o educativas que no son evaluables a efectos académicos, con uno o varios grupos de alumnos.

Director.—Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por la empresa o elegido a tenor de lo establecido en la legislación vigente, dirige, orienta y supervisa las actividades educativas. Igualmente, realiza aquellas otras funciones que le sean encomendadas.

Jefe de estudios.—Es quien, en posesión de la titulación adecuada, es designado por la empresa. Realiza las funciones señaladas en la legislación vigente.

Secretario.—Realizará su función dentro de los órganos colegiados de gobierno del centro. Realiza las funciones señaladas en la legislación vigente.

b) Personal no docente.

Ayudante técnico educativo.—Es el trabajador que realiza funciones polivalentes desarrollando su actividad profesional en colaboración con el equipo docente y multidisciplinar en tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstas, tales como atenciones básicas de los alumnos, movimientos grupales, colaboración en la aplicación de programas de autonomía personal, social y pre laboral, recogida de información, cumplimentación y actualización de la documentación académica, preparación de material docente y, en general, cualquier otra actividad que tenga como fin la seguridad, bienestar y mejor aprovechamiento escolar del alumno.

Artículo 5.—Contrataciones.

La contratación del profesorado titular se realizará de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica Reguladora del Derecho a la Educación o norma que lo sustituya.

Los contratos de trabajo formalizados únicamente con el “personal docente” bajo la modalidad de “obra o servicio determinado”, cuando el objeto del servicio sea atender las necesidades educativas de un curso escolar, se iniciará en el momento de su formalización y finalizará en la fecha que oficialmente finalice el curso escolar de acuerdo con el calendario escolar oficial.

En los centros concertados, el profesorado en pago delegado contratado bajo la modalidad de contrato en prácticas, recibirá el 100% de su retribución conforme a las tablas del presente convenio, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que los centros concertados deban abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 6.—Vacantes.

Se entiende por vacante, la situación producida en el centro por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

1. Vacantes entre el personal docente:

a) Las vacantes que se produzcan en las categorías superiores serán cubiertas entre el personal de otras categorías, combinando la capacidad, titulación y aptitud. De no existir a juicio de la empresa, personal que reúna las condiciones antes citados, las vacantes se cubrirán con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

b) En los niveles concertados la cobertura de las I.T. que se produzcan se hará a tenor de lo establecido en la legislación educativa.

El Consejo Escolar del centro, a la hora de cubrir las mismas, contemplará con criterios de preferencia a los trabajadores de la propia empresa dentro de la totalidad de los candidatos que aspiren a cubrir dicha vacante. Asimismo podrá contemplar como criterio preferente estar incluido en la lista de recolocación de centros afectados por supresión de unidades concertadas, con titulación adecuada y ciñéndose a las categorías laborales de este anexo.

Artículo 7.-Distribución del tiempo de trabajo del personal docente.

El tiempo de trabajo de este personal comprenderá horas dedicadas a actividad lectiva y horas dedicadas a actividades no lectivas. Se entiende por actividad lectiva la impartición de clases, la realización de pruebas escritas u orales a los alumnos, la tutoría grupal y guardias. En La etapa de transición a la vida adulta la actividad lectiva incluye la formación en centros de trabajo consistente en la realización de prácticas y tutorías de los alumnos.

Se entienden por actividades no lectivas todas aquellas que tengan relación con la enseñanza, tales como:

– La preparación de clases, las reuniones de evaluación, las correcciones, la preparación de trabajos, las entrevistas con padres de alumnos, bibliotecas, etc.

– Durante los recreos, el profesorado estará a disposición de la titularidad del centro para efectuar la vigilancia de los alumnos en los mismos.

A estos efectos, al comienzo de cada curso escolar, previa consulta a los delegados de personal, la empresa determinará el cuadro horario de cada profesor con señalamiento expreso de las actividades lectivas a desempeñar por cada docente. Cuando se produzcan incidencias que afecten a la plantilla del centro, la titularidad del centro podrá modificar la distribución de estas actividades en función de la incidencia producida.

Artículo 8.-Jornada del personal docente.

La jornada anual total será de mil ciento ochenta (1.180) horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, ochocientas cincuenta (850) horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas. El tiempo de trabajo dedicado a actividades lectivas será de veinticinco (25) y las no lectivas de cinco (5) horas semanales, que se distribuirán mensualmente.

La jornada laboral en junio y septiembre será de 25 horas lectivas (25) y cinco (5) no lectivas semanales (cómputo mensual). Las actividades no lectivas se distribuirán a lo largo del año por la empresa de acuerdo con los criterios pactados entre el mismo y los representantes de los trabajadores. Los trabajadores disfrutaran de 25 horas de libre disposición durante el curso escolar para adecuar la jornada laboral al horario marcado por Educación, solicitándolo con suficiente antelación y siempre y cuando el servicio quede cubierto.

Jornada del personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales.

El personal que ostenta las categorías funcionales directivas-temporales incrementará su jornada anual en doscientas diez (210) horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica.

Artículo 9.-Jornada del personal auxiliar.

Este personal tendrá la siguiente jornada: Jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo distribuidas según las necesidades de la empresa. Del 1 de junio a 30 de septiembre la jornada será reducida de mañana, de 32,5 horas semanales, repartidas en jornada 6,5 horas diarias de lunes a viernes.

El personal al que afecta este artículo que, por necesidades del servicio, exceda de la jornada establecida anteriormente, en caso de ser necesario, podrá compensar dicho exceso con días libres que disfrutará dentro del período que va desde la interrupción de la actividad lectiva (fin de curso) hasta su inicio en septiembre.

Artículo 10.-Vacaciones.

a) Régimen general.

El personal no docente al que le sea de aplicación este anexo tendrá derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de un mes, preferentemente en julio y agosto. Disfrutará, además, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de vacaciones al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.

En el supuesto de que la suspensión del contrato por maternidad y el período de vacaciones previsto en el párrafo anterior y que haya sido señalado en el calendario laboral coincidan en todo o en parte, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacación coincidentes con la suspensión por maternidad. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro período de vacación o sin actividad regulado en este convenio. En todo caso, será de aplicación la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Dadas las características especiales del sector de la enseñanza, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar o compensar económicamente en caso de cese, se realizará de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

La empresa y los trabajadores podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

b) Personal docente.

Todo el personal docente tendrá derecho a iniciar sus vacaciones de verano siete días naturales después que los alumnos (nunca después del 1 de julio) y a reincorporarse con una antelación de siete días naturales a la fecha de inicio de curso de los alumnos (nunca antes del 1 de septiembre). Disfrutará, además de todos los períodos de inactividad del alumnado recogidos en el calendario escolar de cada curso.

Artículo 11.-Calendario laboral.

Dadas las características del sector, la empresa vendrá obligada a elaborar el calendario laboral al comienzo del curso escolar y no al inicio del año natural, previa consulta a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir un informe al respecto. Este calendario deberá exponerse en lugar visible del centro de trabajo y se adaptará, si fuera necesario, a las fiestas laborales acordadas con posterioridad a la elaboración del mismo, por el Gobierno, las comunidades autónomas y los ayuntamientos.

En el calendario laboral figurarán las vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser adaptados cada curso a las necesidades del centro.

Artículo 12.-Retribuciones.

Todo el personal docente al que le sea de aplicación el presente anexo, percibirá el sueldo base y los complementos que aparecen en las tablas de centros educativos concertados.

Se establece para los trabajadores a los que sea de aplicación el párrafo anterior y que actualmente no perciben dichas retribuciones por aplicárseles las tablas generales del convenio de ASPRONAGA (profesores sin pago delegado y orientador), el período de diez años como plazo del proceso de homologación a las tablas salariales y los complementos fijados en el párrafo anterior, de forma que cada año perciban como complemento salarial de equiparación del 10% de la diferencia existente en cada año, de forma al cabo de los diez años se cumpla la equiparación.

Artículo 13.-Plus de cargo.

Los trabajadores a quienes se le encomiende alguna de las funciones directivas (Dirección, Jefatura de Estudios y Secretaría), tendrán derecho, cada mes, a los complementos salariales señalados por la administración autonómica.

Los acuerdos señalados en este artículo podrán incrementar las cuantías señaladas, lo cual queda condicionado suspensivamente a que la Administración educativa responsable del pago delegado se haga cargo, y sin que el centro deba abonar cantidad alguna por este concepto.

Artículo 14.-Extinción del concierto o subvención.

Cuando por cualquier circunstancia el concierto o subvención quede resuelto o en suspenso para la totalidad o parte de las unidades concertadas, el profesor afectado, de continuar en la empresa, tendrá derecho a los salarios que le correspondan por la aplicación de las tablas salariales del presente anexo.

Artículo 15.-Módulos económicos, garantía salarial.

Cuando en los conciertos o subvenciones se establezca un módulo para salarios, el centro acogido o, en su caso, la administración por pago delegado, abonará a los afectados el importe de dicho módulo.

Artículo 16.-Premio por jubilación.

Se establece para el personal docente al que le sea de aplicación este anexo, un premio de jubilación de tres mensualidades por los primeros quince años de antigüedad y un mes más por cada quinquenio o fracción. Se tendrá derecho a dicho premio por jubilación únicamente si es abonado por la Administración educativa correspondiente como tal concepto, no estando la empresa obligado a abonarlo con cargo a otras ingresos o partidas, ayudas o conciertos que pudiera tener que no sea la específica de "gastos de personal-premio de jubilación".

Artículo 17.-Vigilancias y alimentación.

El personal al que le afecte este anexo, que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación abonará, como máximo, el 50% de los honorarios establecidos para las personas con discapacidad.

La vigilancia y cuidado del comedor corresponderá y/o la comunidad educativa, sin que se compute como jornada de trabajo.

El personal docente que se haga cargo del cuidado y vigilancia del mismo, tendrá derecho a una gratificación mensual proporcional al número de trabajadores que lo presten y a la duración del servicio.

Los ayudantes técnicos educativos que prestan este servicio dentro de su propia jornada de trabajo no tendrá derecho al complemento, y la prestación del mismo, no tendrá carácter voluntario.

El personal que realice las labores de vigilancia y cuidado del comedor, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación.

Artículo 18.-Formación.

El personal docente tendrá derecho, dentro de su jornada laboral, a 40 horas dedicadas a su formación dentro del propio centro de trabajo, o a permisos para formación externa.

El personal docente que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso de la empresa, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración, siempre que la Administración educativa pague al sustituto.

ANEXO IV**CENTROS RESIDENCIAS HOGAR “PLA Y CANCELTA” Y “LA CASA DE LAMASTELLE”****Artículo 1.-Ámbito de aplicación.**

Quedan afectados por el presente anexo únicamente los trabajadores cuya categorías profesionales se definen dentro de este anexo en el artículo 2 y prestan servicios en el centro de trabajo denominado “Residencia Hogar de Pla y Cancelta” y “Residencia Hogar La Casa de Lamastelle”.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este anexo los trabajadores que presten servicios en cualquier otro centro de trabajo de ASPRONAGA diferente al citado o, los que prestando servicios en ellos, no estén incluidos en la definición de grupos y categorías recogidos en el artículo 2 del presente anexo.

A los trabajadores afectados por este anexo les será de aplicación lo regulado en el articulado general del convenio en todo aquello que no se regule en este anexo.

Artículo 2.-Grupos y categorías.**a) Personal técnico de atención directa**

Cuidadores de turno de día.

Cuidadores de turno de noche.

b) Personal auxiliar

Gobernanta de residencia.

Personal de servicios domésticos.

Artículo 3.-Definiciones profesionales.

Las definiciones profesionales de las categorías indicadas en el artículo anterior se corresponden con las generales indicadas en el artículo 21 del convenio general.

Artículo 4.-Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo de los cuidadores del turno de noche está formada por el tiempo de trabajo efectivo y por el tiempo de presencia. La jornada de trabajo de todo el personal del centro tiene carácter irregular, estableciéndose a lo largo del año en función de las necesidades de atención a los usuarios de las residencias. Dicha distribución respetará, en cuanto al tiempo de trabajo efectivo, los períodos de descanso previstos en este convenio o, en su defecto, los legalmente establecidos. La remuneración de este personal se efectuará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 5.-Vacaciones.

El personal disfrutará las vacaciones en los períodos de menos actividad en los centros y, en todo caso, deberán coincidir con aquellos períodos de cierre por vacaciones, viajes o campamentos de los usuarios.

Los trabajadores, preferentemente, conocerán su período de vacaciones conforme a los establecido en el texto general del convenio, no obstante el plazo dependerá del período de cierre de la residencia o las vacaciones de los usuarios.

Cuando por razones de lo indicado en los párrafos anteriores, se tengan que establecer turnos de vacaciones, se establece el sistema de rotación del personal de cara a años sucesivos.

Artículo 6.-Calendario laboral.

Dadas las características de los centros, la empresa elaborará un calendario laboral, previa consulta a los representantes de los trabajadores. Este calendario deberá exponerse en lugar visible de los centros de trabajo.

En el calendario laboral figurarán los períodos de vacaciones del personal y los horarios de trabajo, que podrán ser variadas y adaptados en función de la atención a los usuarios, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 7.-Viajes y campamentos.

Cuando, a juicio del equipo técnico, exista una necesidad de atención en función de las ayudas que requiera uno o mas de los usuarios que se desplacen a viajes o campamentos, el personal de los centros estarán disponibles para desplazarse a los citados viajes realizando las funciones de atención necesarias.

La prestación de este servicio tendrá carácter voluntario siempre que quede cubierto por alguno de los trabajadores y se remunerará de la forma en que tradicionalmente se viene haciendo en el centro Ricardo Baró, en base al acuerdo entre la empresa y el comité de empresa efectuado el 17 de abril de 2002.

Cuando los trabajadores asistan a viajes o campamentos sin que el equipo técnico haya valorado la necesidad de ayudas especiales, no se percibirá remuneración establecida en el párrafo anterior.

Cuando los viajes o campamentos se organicen desde La Casa de Lamastelle o Residencias de Pla y Cancela, el personal que acompañe a los usuarios realizando funciones de atención tendrán derecho a percibir el salario de su categoría a jornada completa por cada día que dure el viaje.

2012/593

www.cigservizos.org