

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**5654**

*RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (Código de Convenio n.º 9013892), que fue suscrito, con fecha 11 de enero de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 1 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## III Convenio Colectivo Interprovincial de Disminuidos Físicos de Aragón 2007-2010

### INTRODUCCIÓN

A) Este Convenio se formula no sólo con la finalidad como cualquier otro convenio de regular las condiciones laborales de las personas que trabajan en el centro especial de empleo Disminuidos Físicos de Aragón y los centros especiales de empleo, participados y gestionados por DFA, que se adhieran al mismo, en adelante la empresa, según se establece en el artículo 73; sino que también es un compromiso a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, consistente en la conversión de contratos eventuales en indefinidos una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente para los contratos de carácter eventual, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral de las personas con discapacidad, que motivaron el nacimiento de los centros especiales de empleo con la publicación de la Ley 13/1982.

B) Por ello, los centros especiales de empleo y los centros e instituciones de atención e integración laboral de personas con discapacidad que se adhieran a este Convenio deberán estar integrados y gestionados por entidades sin ánimo de lucro y cuyos objetivos se enmarquen en el ámbito de la acción social.

C) Los centros especiales de empleo que se acojan al presente convenio deberán cumplir los objetivos previstos en la LISMI y deben ser una medida de transición para la incorporación a la empresa ordinaria de los trabajadores con discapacidad.

Para ello Disminuidos Físicos de Aragón dispone de los adecuados servicios de ajuste de personal y social.

D) Para el cumplimiento de este objetivo Disminuidos Físicos de Aragón dispone de un Centro de Apoyo Social para personas con discapacidad a través del cual se desarrolla un proyecto de inserción socio-laboral para personas con discapacidad.

E) Uno de los objetivos de Disminuidos Físicos de Aragón es la plena integración laboral de las personas con discapacidad. Para el cumplimiento de estos fines, Disminuidos Físicos de Aragón y las empresas que se adhieran a este convenio velarán especialmente por la búsqueda y adecuación de puestos de trabajo para las gravemente afectadas por una discapacidad, así como por aquellas que presenten una movilidad severamente reducida, y cuya integración laboral genera mayores dificultades.

Del mismo modo, y continuando con el objetivo de la plena integración de las personas con discapacidad, Disminuidos Físicos de Aragón y las empresas que se adhieran a este convenio, se plantean como uno de sus fines la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa normalizada, estableciendo para ello medidas de tránsito a dichas empresas que garanticen la incorporación formal al mercado laboral ordinario. En el mismo sentido se facilitará la compatibilidad del trabajador con aquellos procesos formativos tanto en el campo profesional como en el personal que incidan en una revalorización de las aptitudes laborales y formativas del trabajador.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales y ámbito

#### Artículo 1.

El presente Convenio Colectivo deroga y sustituye en su integridad al anterior Convenio Colectivo suscrito en el año 2005.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Nacional a los centros de trabajo de Disminuidos Físicos de Aragón y a todas las actividades que desarrollen en los mismos. Igualmente su contenido obligará a todos los centros especiales de empleo, centros de trabajo de entidades que se adhieran al mismo y sus trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio es de aplicación en:

Todos los centros de trabajo de Disminuidos Físicos de Aragón y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Todos los centros de trabajo de los Centros Especiales de Empleo participados y/o gestionados por Disminuidos Físicos de Aragón que se adhieran al presente convenio y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Los centros de trabajo de instituciones o entidades que tienen por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que están integradas y/o gestionadas por Disminuidos Físicos de Aragón que se adhieran al presente convenio y para todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

Y en aquellos otros que durante la vigencia del presente Convenio puedan constituirse en todo el Territorio Nacional.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

Comprende a la totalidad del personal incluidos en los ámbitos territorial y funcional, con exclusión del personal comprendido en los artículos 1.º 3.c) y 2.º 1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día uno de enero de 2007 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010. Se entenderá prorrogado de año en año, por una anualidad, a contar desde la fecha de su caducidad, y en sus propios términos.

#### Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Al vencimiento del presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de un mes.

Denunciado y vencido el término de su vigencia se aplicará provisionalmente hasta tanto se logre acuerdo expreso o resolución arbitral.

#### Artículo 7. *Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre la empresa y el personal por ésta contratado.

Para lo no previsto en este Convenio, se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, y legislación laboral de carácter general.

No obstante no serán de aplicación como derecho supletorio los preceptos siguientes del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad:

Artículos: 9.4; 12; 37; 38; 41; 43; 54; 63; 73; 76, ap. 2), ap. 3) y ap. 4); 78; 103, y 104.

#### Artículo 8. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieron los trabajadores; de la misma forma, las disposiciones legales futuras, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente convenio o de las condiciones personales. En caso contrario serán absorbidas.

A los trabajadores a los que tengan reconocido el derecho de antigüedad, éste pasará a ser un complemento «ad personam» no compensable ni absorbible.

#### Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, atendiendo, en su caso, a las especiales circunstancias de discapacidad presentadas por el trabajador.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

#### Artículo 10. *Calidad.*

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 y Empresas 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, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

#### Artículo 11. *Movilidad geográfica y funcional.*

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los límites de las localidades en que se encuentran los centros de trabajo, donde los trabajadores prestan sus servicios.

Conforme al artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Si las funciones a desempeñar corresponden a una categoría superior a la que en ese momento tenga el trabajador, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si, por contra, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

En ambos casos, y si el trabajador fuera discapacitado, se requerirá informe del Equipo Multiprofesional del Centro Base del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, o el que, en su caso, corresponda.

Si el trabajador desempeña, durante un período de seis meses continuados o alternos dentro de doce meses consecutivos, u ocho meses durante veinticuatro consecutivos, un puesto de superior categoría, podrá reclamar ante la Dirección que se le reconozca tal categoría.

El trabajador que desempeña trabajo distinto del suyo habitual, para cubrir la ausencia de otro en situación excedencia, incapacidad temporal por enfermedad o accidente u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el párrafo anterior.

#### Artículo 12. *Informe cambio de puesto de trabajo.*

Cuando, tratándose de un trabajador con discapacidad, se proceda a un cambio del puesto de trabajo distinto al autorizado por el Equipo Multiprofesional correspondiente, éste deberá de emitir nuevo informe.

También será necesario informe del Equipo Multiprofesional en el supuesto de modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 13. *Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por seis representantes elegidos entre los miembros de la comisión negociadora, pudiendo nombrarse asesores por cada parte, que tendrán voz pero no voto. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes y en un plazo máximo de quince días, teniendo como sede la propia de la Empresa.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán el ejercicio de las acciones que puedan efectuarse ante las autoridades administrativas u órgano jurisdiccionales.

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional

#### Artículo 14. *Adaptación de la clasificación profesional.*

El presente Convenio pretende adaptar los Grupos Profesionales y las categorías a los establecidos en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

#### Artículo 15. *Caracterización del sistema de clasificación profesional.*

El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el artículo anterior implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de la empresa, todo ello basado en el artículo 22 del Estatuto de Trabajadores y en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo, del desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa distribución.

El nuevo sistema que se implanta se fundamenta en la existencia de los grupos profesionales, incluyéndose en cada uno de ellos, las diversas categorías profesionales del anterior convenio colectivo de Disminuidos Físicos de Aragón, que en algunos casos tendrán distintas funciones de las que antes tenían, y podrá suponer una modificación en el orden de las categorías.

## CAPÍTULO III

### Contrataciones

#### Artículo 16. *Régimen jurídico de contratación.*

En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

#### Artículo 17. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 16 en materia de contratación, los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos, se podrán celebrar por un plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

#### Artículo 18. *Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.*

Con carácter general, el contrato de obra o servicio no deberá ser utilizado en tareas que se realizan con habitualidad, exceptuando aquellos vinculados a convocatoria de subvención o programa de la Administración Pública o Entidad de carácter social.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

#### Artículo 19. *Contratación de empresas de trabajo temporal.*

Excepcionalmente se podrá contratar a través de Empresa de Trabajo Temporal con comunicación al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores.

#### Artículo 20. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Personal Grupo I: Tres meses.
- Personal Grupos II: Tres meses.
- Personal Grupo III: Dos meses.
- Grupo IV: Un mes.
- Grupo V: Dos semanas.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los Centros Especiales de Empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a

todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

El personal que adquiera la condición de indefinido tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba, siempre que haya superado el período de prueba previsto en cada caso.

#### Artículo 21. *Promoción interna.*

Se facilitará la promoción interna del personal en su caso, a través de medios objetivos, utilizando para ello pruebas de acreditación, sistemas de evaluación de desempeño, cumplimiento de requisitos, etc., buscando en todo momento la idoneidad de los candidatos al puesto a cubrir.

Los procedimientos internos para cada centro de trabajo determinarán las condiciones para acceder a la promoción de categoría profesional. Todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales. La empresa garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### Artículo 22. *Jubilación forzosa.*

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece como objetivo de la política de empleo a implantar en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que se recogen en su introducción, puntos A y E.

La empresa podrá establecer el contrato de relevo a los trabajadores mayores de 60 años que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente.

#### Artículo 23. *Preaviso del trabajador o trabajadora.*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

#### Artículo 24. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, la orden de pago como máximo será el último día laborable del mes.

#### Artículo 25. *Estructura.*

Las cuantías del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio.

#### Artículo 26. *Incrementos salariales.*

Las retribuciones que perciban los trabajadores para el 2007 serán las reflejadas en las tablas salariales del anexo I.

El incremento salarial para los siguientes años de vigencia del presente Convenio Colectivo será el Índice de Precios al Consumo Real del año anterior sobre los salarios base, complementos de puesto de trabajo y plus asistencia perfecta del año anterior, incrementado en 0,50 puntos.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Serán horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada de trabajo establecida en el calendario y en cómputo anual.

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias.

El trabajador las realizará de manera voluntaria, y con preferencia se compensará con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La cuantificación de dichas horas será de la manera que sigue:

Descanso a razón de: 1,25 por cada hora de día normal; 1,50 por cada hora de sábado, y 2 por cada hora de domingo o festivo.

Percepción salarial, conforme un precio hora de 8,00 euros aumentable un 25 por 100 en horas nocturnas y un 50 por 100 en días festivos.

#### Artículo 28. *Complementos específicos.*

Son aquellas retribuciones que a criterio exclusivo de la Empresa se aplicarán a los trabajadores en función del desempeño en el trabajo. Su devengo es mensual, no tienen carácter de personal ni son consolidables, por lo que dejarán de aplicarse bajo criterio de la Dirección, cuando desaparezcan las circunstancias que determinaron su aplicación. Se establecen 10 niveles de complementos específicos, según anexo II.

Estos complementos llevan consigo implícitamente la flexibilidad de la jornada laboral, incluida la nocturnidad temporal o circunstancial, en función de las necesidades del servicio.

#### Artículo 29. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellas retribuciones que se aplican en función a determinadas circunstancias relativas al puesto de trabajo. No tienen carácter personal ni son consolidables, por lo que dejarán de abonarse cuando desaparezcan las circunstancias que determinaron su aplicación.

Son los que se especifican en los artículos siguientes.

#### Artículo 30. *Domingos y/o festivos.*

Este complemento de puesto de trabajo lo percibirán las personas que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en domingos y/o festivos, con independencia del número de estos trabajados en el año.

#### Artículo 31. *Turnicidad de tarde y noche.*

Es el complemento de puesto de trabajo que se establece para aquellos trabajadores que realizan de manera regular turnos alternativos de tarde y de noche.

#### Artículo 32. *Turnicidad-nocturnidad.*

Es el complemento de puesto de trabajo que se establece para aquellos trabajadores que realizan de manera regular turnos alternativos de mañana, tarde y noche.

#### Artículo 33. *Nocturnidad.*

a) El complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice de manera permanente en horario nocturno.

b) El que corresponde a los trabajadores que de manera esporádica y excepcional tengan que desarrollar su trabajo en horario nocturno. Por este concepto se percibirá la cantidad de 10 euros por noche trabajada.

#### Artículo 34. *Servicio 24 horas.*

Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores del servicio de mantenimiento que de manera rotatoria están en servicio permanente de localización para atender las urgencias que se pudieran producir.

#### Artículo 35. *Conductor.*

1) Conductor de Microbús.-Es el complemento de puesto de trabajo que corresponde a los trabajadores que realizan el transporte de personas y que disponen del permiso de conducción tipo D.

2) Conductor.-Son los trabajadores que desarrollan su trabajo habitual en el transporte de personas y que disponen del permiso de conducción tipo B.

#### Artículo 36. *Plus de día festivo.*

Es el que corresponde a todos aquellos trabajadores que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la provincia en que se encuentra el centro de tra-



bajo. Por este concepto se percibirá 30 euros por día festivo trabajado, excepto las noches correspondientes al 24 y 31 de diciembre, cuyo importe será de 80 euros. No se considerará complemento de puesto de trabajo.

#### Artículo 37. *Plus de transporte.*

Es el que se podrá establecer para los trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo a los que no se pueda acceder por medio de transporte público ordinario. Este complemento se ajustará a las necesidades reales de transporte en los centros de trabajo situados en localidades con una población:

- a) Menor de 50.000 habitantes.
- b) En las de 50.000 a 1.500.000 habitantes.
- c) Mayor de 1.500.000 habitantes.

#### Artículo 38. *Plus asistencia perfecta.*

Todos los centros o departamentos tendrán un plus por persona y mes, correspondiente a la presencia perfecta en los niveles 8 al 17, ambos inclusive.

Para tener derecho a dicha percepción salarial será requisito indispensable la presencia durante todos los días laborables del mes, prefijados en el calendario de cada trabajador. Para ello se establecerá un sistema de control individual. Los niveles 8 a 16 devengarán 150 euros, el nivel 17 percibirá por este complemento la cantidad de 105 euros, entendiéndose para una jornada completa.

La aplicación de este plus será directamente proporcional a los días del mes correspondiente, descontándose proporcionalmente los días correspondientes a la baja laboral, y todos los días con permisos no retribuidos, según el presente convenio. La percepción se devengará en la nómina correspondiente de cada mes.

#### Artículo 39. *Pagas extras.*

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de Convenio.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 24 de junio y otra paga en el mes de diciembre antes del 22.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

#### Artículo 40. *Desplazamientos y dietas.*

1. Si por necesidades del servicio el trabajador tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirá una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido o lo que determine la legislación correspondiente.

#### Artículo 41. *Prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará los uniformes y prendas de trabajo adecuadas y completas a aquellos trabajadores que a juicio de la misma deban llevarlo. Las prendas entregadas son propiedad de la Empresa, siendo obligatoria su utilización durante las horas de trabajo.

El deterioro de las prendas o uniformes por mal uso ocasionarán el pago por parte del trabajador del valor de los mismos.

En caso de cese en la Empresa, el trabajador viene obligado a la devolución de las últimas prendas que se le hubiera facilitado.

#### Artículo 42. *Objetos en depósito.*

Las herramientas, llaves, etc., que se entreguen a los empleados con carácter de depósito, deberán ser devueltas por éstos a requerimiento de la empresa, debiendo restituir las pérdidas o las inservibles por mal trato o uso.

## CAPÍTULO V

### La jornada de trabajo

#### Artículo 43. *La jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual para 2007 se establece en 1.758 horas de tiempo de trabajo efectivo anual, en jornadas según lo establecido en el Estatuto de Trabajadores. La jornada anual para los años siguientes de duración del presente convenio será la siguiente:

2008: 1.756 horas.  
2009: 1.754 horas.  
2010: 1.752 horas.

2. El calendario de trabajo de cada centro deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este Convenio.

3. Cuando por razones operativas de carga de trabajo se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario laboral previsto, la equivalencia solamente a efectos de cómputo anual de jornada, será según los siguientes criterios:

La jornada laboral (o parte de la misma) realizada en sábado, por las necesidades antes expresadas, será equivalente a 1,5 veces la realizada como jornada ordinaria.

La jornada laboral (o parte de la misma) realizada en domingo o festivo, por las necesidades antes expresadas, será equivalente a dos veces la realizada como jornada ordinaria.

#### Artículo 44. *Descanso diario y semanal.*

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real Decreto 1561/1995.

3. En aquellos centros de trabajo con turnos rotativos, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas.

4. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este Convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensando con retribución equivalente.

#### Artículo 45. *Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada.

#### Artículo 46. *Calendario laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual previamente para cada centro de trabajo, en el que se contemple, al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Convenio Colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

El calendario laboral completo estará a disposición de los trabajadores como máximo el 31 de enero del año en curso.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

3. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

#### Artículo 47. *Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar treinta días naturales para los que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Las vacaciones se comunicarán con, al menos, dos meses de antelación, disfrutándose preferentemente en estación estival y, en todo caso, dentro del año natural. A efectos de devengo, se computarán desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre. Cuando por circunstancias de la estacionalidad de la carga de trabajo no sea posible una distribución de las vacaciones ajustadas a estos parámetros, la Dirección de la Empresa podrá acordar una distribución diferente, con conocimiento anticipado del Comité de Empresa y pactando las mejores condiciones para los trabajadores.

3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico en centro sanitario público o privado, con o sin intervención quirúrgica, excluyendo cualquier tipo de procedimiento estético, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

## CAPÍTULO VI

### Permisos, excedencias, formación

#### Artículo 48. *Permisos retribuidos.*

Con carácter general y para todos los trabajadores regulados por este Convenio Colectivo General, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio o unión de hecho (acreditado mediante Certificación del Registro Civil correspondiente).
- Tres días, en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cinco días.
- Un día, por traslado del domicilio habitual. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de dos días.
- Un día, por boda de un hijo, padres, hermano/a y hermano/a político. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores se estará a lo previsto en la legislación vigente.

#### Artículo 49. *Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

1. El personal, que por razones de guarda tengan a su cuidado algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida y no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo.

2. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde al trabajador o trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 50. *Excedencias.*

El trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 51. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, acreditado médicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, gravemente enfermo, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de un año, sin que el trabajador al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

#### Artículo 52. *Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo, parto reciente o lactancia que lo precisen, previa justificación de facultativo médico o según el resultado de la evaluación de riesgos laborales en que se determine la duración de la exposición de dichas trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal o mensual. Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente los dos cónyuges. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Maternidad:

1. Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

2. Las trabajadoras, por alumbramiento, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que los miembros del matrimonio o pareja de hecho trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el cónyuge o pareja de hecho disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

#### Adopción y acogimiento:

1. En los supuestos de adopción y acogimiento de menores hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por servicios sociales competentes.

3. En caso de que los adoptantes trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

#### Artículo 53. *Formación.*

Los trabajadores tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia serán por cuenta de aquélla.

### CAPÍTULO VII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 54. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

b) No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

d) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

e) Falta de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Asociación.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Faltar al respeto o discutir con los compañeros de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

j) Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

#### Artículo 55. *Faltas graves.*

Serán faltas graves.

a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días. Bastará con una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

g) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

h) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

i) La desobediencia a los superiores, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto o manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

j) Simular la presencia de otro, firmando por él.

k) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

m) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

n) La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.

o) La embriaguez y estado drogodependiente no habitual durante el trabajo.

p) El incumplimiento grave de las medidas adoptadas por la empresa en relación a la protección de datos, conforme se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

#### Artículo 56. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

a) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes.

c) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros o sus familiares.

g) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

h) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

i) El abuso de autoridad.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

k) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produce quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

m) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas que repercuta negativamente en el trabajo.

n) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

o) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

p) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que implique competencia hacia la misma.

q) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

r) Abandonar el trabajo o negligencia grave cuando cause perjuicios a la empresa en un puesto de responsabilidad.

s) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

t) Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

u) Los malos tratos de palabra u obra a los usuarios de la Residencia y a sus familiares y acompañantes.

v) El no presentarse a las citaciones del Centro Base de atención a los discapacitados del IASS o entidad equivalente, para las correspondiente revisiones.

w) No facilitar a la empresa las modificaciones habidas en la calificación del Grado de Minusvalía.

x) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa. El incumplimiento muy grave de las medidas adoptadas por la empresa en relación a la protección de datos, conforme se establece en la Ley Orgánica de Protección de Datos.



**Artículo 57. Sanciones.**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

## a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

## b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo Centro.

## c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Inhabilitación por un período, no superior a tres años, para ascender de categoría.

**Artículo 58. Prescripción.**

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en ambos casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

**CAPÍTULO VIII****Derechos sindicales****Artículo 59. No discriminación.**

Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

**Artículo 60. Electores elegibles.**

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

**Artículo 61. Garantías.**

Los miembros de los Comités de Empresa tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

**Artículo 62. Reunión.**

Se garantizará el derecho que los trabajadores del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al Director o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

**CAPÍTULO IX****Mejoras sociales****Artículo 63. Incapacidad temporal.**

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía del subsidio hasta el 100 por 100 de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por Incapacidad Temporal, y durante todo el periodo de Incapacidad Temporal, siempre y cuando no suponga recaída de proceso anterior a la vigencia del presente Convenio. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

**Artículo 64. Pólizas de responsabilidad civil.**

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio deberán contar con una póliza de responsabilidad civil de 120.202 euros por siniestro para cubrir al personal afectado por este Convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

**Artículo 65. Gratificaciones por matrimonio.**

Todos los trabajadores de la Empresa que contraigan matrimonio o realice unión de hecho durante la vigencia del Convenio, previa presentación del libro de familia, percibirán una gratificación de 200 euros.

**Artículo 66. Fondo de protección social.**

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 4.508 euros, no acumulables, único para todos los trabajadores sujetos a este Convenio, incluso los que los son por adhesión, un fondo de protección social, cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que estén en una situación extraordinaria pondrán en conocimiento del Comité de Empresa dicha circunstancia, éste la analizará conjuntamente con el Centro de Apoyo Social y posteriormente propondrán a la Dirección la concesión de una ayuda.

Se establece un período máximo de respuesta de 15 días desde la fecha de entrada de la solicitud. A final de año se emitirá un informe no nominativo dónde aparezcan todas las solicitudes aceptadas y rechazadas, importes concedidos y motivos de las solicitudes.

**Artículo 67. Seguro de accidentes.**

La Empresa contratará una póliza de accidentes por un capital de 30.000 euros, que cubra el fallecimiento y la invalidez permanente absoluta derivada de un accidente de trabajo.

Para el caso de fallecimiento tendrá derecho al percibo de dicha cantidad quien demuestre sus derechos sucesorios o hereditarios.

**CAPÍTULO X****Clasificación profesional****Artículo 68. Ordenación funcional.**

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro especial de empleo por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la Empresa en alguno de los grupos establecidos en el presente Convenio.

**Artículo 69. Clasificación profesional.**

Los trabajadores de los centros afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Se pretende adaptar, en la medida de lo posible, la clasificación profesional del anterior convenio de Disminuidos Físicos de Aragón a la estructura del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Grupo I. Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Dirección.
2. Coordinador.
3. Técnico Superior.

Grupo II. Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de

impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional, realizar funciones propias del título para el que fueron contratadas.

Requieren titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

4. Responsable.
5. Jefatura.
6. Técnico Medio.

Grupo III. Criterios Generales.-Corresponde a aquellos trabajadores que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de las tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscrito.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

7. Técnico especialista.
8. Encargado.

Grupo IV. Criterios Generales.-Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Requieren formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio o conocimientos y experiencia equivalente

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

9. Supervisor.
10. Adjunto.

#### Grupo V.

Subgrupo 1. Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

11. Especialista.
12. Operario de 1.<sup>a</sup>

Subgrupo 2. Corresponde a funciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos.

Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

13. Operario de 2.<sup>a</sup>
14. Operario de 3.<sup>a</sup>
15. Operario de 4.<sup>a</sup>
16. Operario de 5.<sup>a</sup>
17. Operario de 6.<sup>a</sup>
18. Operario de 7.<sup>a</sup>

#### Artículo 70. Clasificación profesional.

A los efectos de unificación de los trabajos realizados en los distintos centros de trabajo, se establecen las siguientes Categorías Profesionales:

Grupo I. Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

Categoría Profesional 1. Dirección.

Incluye a Director General, Secretario General, Director y Subdirector de Área.

Son las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad de la empresa o de un área.

Categoría Profesional 2. Coordinador de Centros.

Son las personas encargadas de coordinar y controlar varios centros de trabajo con alta responsabilidad en las funciones de trabajo en su área de competencia.

Categoría Profesional 3. Técnico Superior.

Son las personas que con título universitario superior desempeñan funciones propias de su titulación, pudiendo tener o no personal a su cargo. Realizan funciones propias del título para el que fueron contratadas.

Grupo II. Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

Categoría Profesional 4. Responsable de Centro.

Son las personas que con un alto grado de experiencia, dirigen, proponen, organizan, supervisan, controlan y realizan tareas de alta responsabilidad en el centro encomendado.

Categoría Profesional 5. Jefatura.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales.

Categoría Profesional 6. Técnico Medio.

Son las personas que con título universitario medio desempeñan funciones propias de su titulación y podrán tener mando directo o no sobre personal.

Grupo III. Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

Categoría Profesional 7. Técnico especialista.

Son las personas que con formación de nivel de FP-2, ciclo de grado medio o superior, realizan funciones propias de su formación y experiencia, pudiendo tener personal a su cargo.

Categoría Profesional 8. Encargado.

Es la persona que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos.

Grupo IV. Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

Categoría Profesional 9. Supervisor.

Es la persona que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción.

Categoría Profesional 10. Adjunto.

Son los trabajadores que colaboran con cualquiera de las personas de los niveles superiores.

#### Grupo V.

Subgrupo 1. Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

Categoría Profesional 11. Especialista.

Son las personas que con experiencia profesional, realizan funciones de un oficio o tarea que exige cierta práctica o especialidad.

Categoría Profesional 12. Operario de Primera.

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica, experiencia y además es capaz de dirigir pequeños grupos de trabajo.

Subgrupo 2. Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo los siguientes subgrupos y categorías profesionales:

Categoría Profesional 13. Operario de Segunda.

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producción establecidas para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica y experiencia.



**Categoría Profesional 14. Operario de tercera.**

Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia.

**Categoría Profesional 15. Operario de cuarta.**

Puede ser una persona de nueva incorporación o la que habiendo superado un periodo de prueba desde su incorporación, cumple todas las normas de calidad y niveles de producción mínimos establecidos para la tarea que habitualmente desempeña. No requiere polivalencia.

**Categoría Profesional 16. Operario de quinta.**

Es la persona de nueva incorporación o no que cumpliendo las normas mínimas de calidad establecidas, está adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo, o bien no ha alcanzado los niveles de producción mínimos solicitados.

**Categoría Profesional 17. Operario de sexta.**

Son las personas que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir calidad en las labores que desempeña.

**Categoría Profesional 18. Operario de séptima.**

Son las personas que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir cantidad y calidad en las labores que desempeña.

Los cambios de categorías de los niveles 12 a 18, ambos inclusive, serán a propuesta de los responsables de cada centro y contarán con la aprobación de la Dirección. Para el resto de los niveles profesionales los cambios serán, siempre, a criterio de la Dirección.

**Artículo 71. Carácter enunciativo.**

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

**Artículo 72. Jornada irregular.**

En los Centros Especiales de Empleo, atendiendo al carácter productivo de las actividades en ellos realizadas, previa información de los Representantes de los Trabajadores, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 73. Adhesión.**

Considerando la especial circunstancia de este convenio, pueden adherirse a él todas aquellas Empresas que estén calificadas como Centros Especiales de Empleo y que estén participadas y/o gestionadas, en parte o en su totalidad, por Disminuidos Físicos de Aragón. Pueden también adherirse los centros de trabajo de instituciones o entidades que tienen por objeto la atención e integración de personas con discapacidad que están integradas y/o gestionadas por Disminuidos Físicos de Aragón que se adhieran al presente Convenio y a todas las actividades que se desarrollen en los mismos.

**ANEXO I****Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2007**

Grupos Convenio - 2007-2010	Nivel	Categoría	Ejercicio 2007	
			Salario base	Plus asistencia perfecta
Grupo I.	1	Dirección.	2.000	150
	2	Coordinador.	1.800	
	3	Técnico Superior.	1.600	
Grupo II.	4	Responsable.	1.400	
	5	Jefatura.	1.280	
	6	Técnico medio.	1.160	
Grupo III.	7	Técnico Especialista.	1.130	
	8	Encargado.	1.100	

Grupos Convenio - 2007-2010	Nivel	Categoría	Ejercicio 2007	
			Salario base	Plus asistencia perfecta
Grupo IV.	9	Supervisor.	1.000	150
	10	Adjunto.	900	150
Grupo V. Subgrupo 1.	11	Especialista.	847	150
	12	Operario 1. <sup>a</sup>	807	150
Grupo V. Subgrupo 2.	13	Operario 2. <sup>a</sup>	763	150
	14	Operario 3. <sup>a</sup>	719	150
	15	Operario 4. <sup>a</sup>	675	150
	16	Operario 5. <sup>a</sup>	581	150
	17	Operario 6. <sup>a</sup>	581	105
	18	Operario 7. <sup>a</sup>	581	0

**ANEXO II****Tabla de complementos aplicables al ejercicio de 2007**

Subnivel	Complemento mensual de puesto de trabajo	Año 2007
A	Domingo y/o Festivo .....	50
B	Nocturnidad Fija .....	150
C	Turnicidad Tarde-Noche .....	62
D	Turnicidad y Nocturnidad .....	100
E	Servicio de 24 horas .....	137
F	Conductor Microbús .....	206
G	Conductor Normal .....	75
X	Transporte Rural .....	36
Y	Transporte Toledo .....	55
Z	Transporte Madrid .....	83

**Complementos específicos**

1	25
2	50
3	75
4	100
5	125
6	150
7	175
8	200
9	225
10	250

**5655**

**RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S. A.**

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Saint-Gobain Cristalería, S.A. (Código de Convenio n.º 9014002), publicado en el BOE de 25.10.2005, revisión que fue suscrita, con fecha 16 de enero de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.