

de materias concretas, constituida por las empresas del grupo Endesa y las representaciones sindicales más representativas, se consideran incorporados al texto del Convenio, en el supuesto de serle de aplicación y en los términos de dicho acuerdo, sustituyendo y derogando todo lo previsto en el mismo que se oponga a éste.

Sexto.—Las partes firmantes de este acuerdo acuerdan incorporar al texto del Convenio Colectivo su voluntad de dedicar una atención preferente a las cuestiones relacionadas con la salud laboral de los trabajadores, a cuyo fin realizarán, tanto a través del Servicio de Prevención Mancomunado del grupo Endesa como de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, los planes específicos que correspondan y que se consideren más adecuados a la especificidad de la actividad sectorial.

Séptimo.—Este acuerdo es sometido a la adhesión voluntaria de la totalidad del mismo a los representantes sindicales de CC. OO. y ACEVI, al formar parte de la mesa negociadora abierta al efecto, las cuales manifiestan su ratificación al contenido de la misma.

Octavo.—Asimismo, las partes acuerdan la denuncia del Convenio Colectivo al 31 de diciembre de 1999.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas aquellas normas convencionales y acuerdos de cualquier índole que estén en contradicción con el contenido del presente acuerdo y su acta complementaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar, las partes firman esta acta en prueba de conformidad con todo su contenido, con efectos de vinculación a la totalidad, de forma que si parte del mismo o su totalidad no fuera aceptado por la autoridad laboral, obliga a las partes a la renegociación íntegra del acuerdo, dando con ello por concluido el período de negociación del Convenio Colectivo para el año 1999.

## 4689

*RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI (código de convenio número 9000392), que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal 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 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, 24 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL MINUSVALIDO, PROMI, CON EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

**Año 1999**

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

###### Artículo 1.

Este Convenio ha sido pactado por una representación de todos los trabajadores de la empresa PROMI, a la que se le denominará representación social, compuesta por los siguientes trabajadores:

Don José Jiménez Osuna.  
Don Antonio González Pérez.  
Don Rafael González Rubio.  
Don Juan Antonio Díaz Montes.  
Don José Antonio Ruiz Murillo.  
Doña Gema Expósito Fernández.  
Doña Ana García Cazorla.  
Doña Natalia Moncayo Bandera.  
Don Antonio Sánchez Toledo.  
Doña Araceli Gómez Morillo.  
Don Bartolomé Fernández Casado.  
Doña Dolores Casado Ramírez.

Y la representación de la Dirección de la empresa, a la que se le denominará representación económica, compuesta por los siguientes miembros:

Don José Manuel Arroyo Perfumo.  
Don Rodrigo Martín Ayala.  
Doña Marta Robert Díaz-Trechuelo.

###### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los distintos centros de trabajo de la Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI, en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla, Madrid, Huesca, Salamanca y Melilla como asimismo para aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha asociación.

###### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio afectará a todas las actividades de los distintos centros de trabajo y programas de la asociación.

###### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todas las personas que presten sus servicios efectivos por cuenta ajena dentro de todos los centros y programas de la asociación, así como los que ingresen en la misma durante su vigencia, con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores, como asimismo los que ocupen puestos de Dirección y aquellos otros en cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada.

###### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> VIGENCIA, PRÓRROGA Y RESCISIÓN

###### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999.

###### Artículo 6. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1999.

Para este año 1999, se entenderá denunciado automáticamente el Convenio Colectivo desde la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente. La duración del convenio será, pues, hasta el 31 de diciembre de 1999, iniciándose desde el día de la firma las negociaciones para el nuevo convenio colectivo.

###### Artículo 7.

Si las conversaciones o estudios necesarios para la revisión se prorrogan por plazo que excediera del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizada su negociación, sin perjuicio del carácter retroactivo que se pueda aplicar a la negociación del nuevo Convenio.

###### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORBIBILIDAD «AD PERSONAM»

###### Artículo 8. *Compensación y absorbibilidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con

carácter voluntario venga abonando la empresa a la entrada en vigor del acuerdo, y únicamente tendrán aplicación práctica si globalmente superan a éste en el nivel del cómputo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, en concepto de retribución salarial, no podrá ser reducida por las aplicaciones de las normas que se establecen.

Con respecto a las demás situaciones, serán respetadas, en todo caso, las más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en virtud de las normas o pactos previos «ad personam».

El complemento «ad personam» que vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio con fecha 31 de Diciembre de 1998, se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en la misma cuantía que exista en la referida fecha.

#### SECCIÓN 5.ª

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

La facultad y responsabilidad de la organización, racionalización, automatización, mecanización, estudio y reestructuración de las secciones, revisión y valoración de los turnos y puestos de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, todo ello sin perjudicar la categoría profesional del trabajador dentro de su grupo, y tenderán a un aumento de la eficacia y gestión de la Empresa, así como a la más esmerada entrega en su cometido con respecto a las personas con retraso mental y personas mayores.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Dirección de la empresa en los párrafos anteriores, el Comité de empresa o Delegados de personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y racionalización del trabajo.

#### Artículo 10. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores, a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, al Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, al Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, al Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos, y en general a la legislación que en cada momento regula las relaciones laborales.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Interconfederal para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva, de 7 de abril de 1997.

#### Artículo 11. *Reglamento de Régimen Interior.*

Queda aprobado el Reglamento de Régimen Interior de los Centros de trabajo de PROMI, que figuran en el anexo IV a este Convenio Colectivo.

#### Artículo 12. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá un Comisión Paritaria para la vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del cumplimiento de este Convenio, sin menoscabo de las funciones privativas que le competen al Estado, cuyo domicilio se fija en la Sede Social de la Asociación para la Promoción del Minusválido PROMI, sita en avenida Fuente las Piedras, sin número, de Cabra (Córdoba), sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las Entidades Administrativas y Judiciales correspondientes.

La Comisión Paritaria estará integrada por partes iguales, dos representantes de la parte social y dos de la parte económica, acordándose que dichos miembros sean por la parte social:

Don Antonio González Pérez.  
Don Juan Jesús Rengel Mira.

Y por la parte económica:

Don José Manuel Arroyo Perfumo.  
Doña María María Teresa Segura Chacón.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

En dicha convocatoria, las partes solicitantes especificarán por escrito, con una antelación mínima de cinco días, el orden del día y fecha de la reunión. Sólo en caso de urgencia reconocida por ambas partes, el plazo será inferior.

#### Artículo 13. *Vinculación a la totalidad.*

Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor por tanto ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad por ambas partes.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación profesional

#### Artículo 14. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales en cualquiera de los centros de trabajo de PROMI, se clasificará en atención a las funciones que desempeñe en alguno de los siguientes grupos:

Grupo 1: Categorías en proceso de conversión.

Grupo 2:

Titulado Superior.  
Técnico Experto.

Grupo 3:

Titulado grado medio.  
Técnico.

Grupo 4:

Educador.  
Encargado General.

Grupo 5: Encargado de sección.

Grupo 6:

Oficial Primera.  
Monitor.  
Cuidador.

Grupo 7:

Oficial Segunda.  
Auxiliar de Monitor.  
Auxiliar de Cuidador.

Grupo 8:

Peón Especialista.  
Personal de Servicios.

Grupo 9: Peón ordinario.

En el Reglamento de Régimen Interior se detallará la naturaleza de cada uno de estos grupos profesionales.

#### Artículo 15. *Movilidad funcional y geográfica.*

La movilidad funcional y geográfica que pueda producirse en la Empresa se regulará expresamente por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 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.

#### Artículo 16. *Niveles salariales.*

Los niveles salariales del personal contratado por PROMI, se establecen según los nueve grupos profesionales que seguidamente se especifican.

Nivel	Grupos profesionales de PROMI
1	Categorías en proceso de conversión.
2	Técnico superior. Técnico experto.
3	Titulado grado medio. Técnico.
4	Educador. Encargado general.
5	Encargado de sección.

Nivel	Grupos profesionales de PROMI
6	Oficial Primera. Monitor de Taller. Cuidador.
7	Oficial Segunda. Auxiliar de Monitor. Auxiliar de Cuidador.
8	Peón especialista. Personal de Servicios.
9	Peón ordinario.

### CAPÍTULO III

#### Estipulaciones concretas

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ORDENACIÓN SALARIAL

#### Artículo 17. *Conceptos que integran la retribución salarial.*

La retribución salarial de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación del Salario, está formada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos.

#### Artículo 18. *Salario base.*

Se considera Salario base el establecido para cada grupo profesional según la tabla de niveles salariales que figura en el anexo I al presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 19. *Complementos.*

Son complementos las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario. Los complementos se dividen en:

**Antigüedad:** Se abonará por trienios según se establece en la tabla de niveles de antigüedad que figura en el anexo II al presente Convenio Colectivo. El importe de las cantidades que se perciban por este concepto no podrá sobrepasar el 50 por 100, como máximo, del salario base.

**Premio de vinculación:** Cada trabajador que cumpla diez años de antigüedad en la empresa y, en el citado periodo no hubiera sido sancionado, tendrá derecho a la percepción de una cantidad de pago único y a tanto alzado, consistente en un 10 por 100 del salario anual correspondiente al salario base más antigüedad establecido en las tablas salariales vigentes en cada momento. Dicha gratificación se percibirá cada vez que el trabajador cumpla un múltiplo de diez años de antigüedad.

**Plus de nocturnidad:** Se abonará conforme a la legislación vigente. De la percepción del plus de nocturnidad queda exceptuado el personal cuyo salario se haya establecido en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza (servicio de portero, guardería, vigilancia nocturna del personal del Centro, cuidador de noche y auxiliar de cuidador de noche, etc.).

**Horas extraordinarias:** Las horas extraordinarias serán retribuidas o compensadas de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, así como, igualmente, se estará a lo dispuesto en la citada Ley en sus artículos 34 y 35 sobre el número máximo de horas extraordinarias que deban realizarse.

**De vencimiento periódico superior al mes:** Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y diciembre, respectivamente. La cuantía de dichas pagas se integrará por los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Complemento «ad personam», según se especifica en las tablas salariales anexas I y II.

Estos importes se fijarán para los trabajadores que lleven en alta en la empresa, en cada uno de los vencimientos, seis o más meses. Al personal que lleve menos de seis meses, se le prorrateará por el tiempo de antigüedad en la misma.

Asimismo, al causar baja en la empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda.

De Productividad o Rendimiento: Este complemento se podrá percibir por toda la plantilla de la empresa, siempre que quede acreditado el aumen-

to de producción o rendimiento en las diversas actividades. Las cantidades que puedan percibirse por este complemento, así como los trabajadores acreedores del mismo, deberán siempre justificarse por escrito, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, con la periodicidad que reglamentariamente se establezca.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

#### Artículo 20. *Desplazamientos y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal donde radique el centro de trabajo donde esté adscrito, percibirán la cantidad correspondiente a los gastos ocasionados, que deberán justificarse ante la empresa. Cuando para ello se utilice vehículo propio se percibirán por el trabajador 24 pesetas por kilómetro. Asimismo, los trabajadores que habitualmente cobren comisiones, pactarán éstas con la empresa.

##### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PRESTACIONES VOLUNTARIAS DE CARÁCTER SOCIAL

#### Artículo 21. *Ropa de trabajo.*

La empresa concederá a todo el personal en plantilla, cuyo puesto de trabajo lo requiera, al iniciar la prestación de trabajo, una prenda nueva de trabajo y posteriormente una cada doce meses, de acuerdo con la normativa interna de la empresa.

Queda terminantemente prohibido el utilizar prendas de trabajo fuera de las horas de servicio y será obligatoria su utilización durante dicho tiempo de servicio.

#### Artículo 22. *Incapacidad transitoria.*

Se abonarán por este concepto las indemnizaciones de acuerdo con lo preceptuado en la legislación vigente, complementándose el salario, en los tres casos de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo hasta el 100 por 100, desde el día siguiente a la baja hasta el vigésimo día inclusive.

#### Artículo 23. *Jubilación anticipada y contratos de relevo.*

A) En orden a posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación a los sesenta y cuatro años, la parte empresarial se obliga a sustituir simultáneamente, al trabajador por cuenta ajena de sesenta y cuatro años que se jubile por mutuo acuerdo con la misma, por otro trabajador en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 20).

B) En orden a la aplicación de la jubilación anticipada parcial a los sesenta y dos y sesenta y tres años con contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, vigente según disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 1/1995.

#### Artículo 24. *Licencias y concesiones.*

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

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por alumbramiento de la esposa, o compañera con convivencia demostrada, tres días naturales.
- c) Por tiempo de tres días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de hijo, cónyuge, nietos, hermanos, padres de uno y otro cónyuge y abuelos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos fuera de la región, el plazo será de cinco días naturales.
- d) Un día natural en caso de boda de hijos o hermanos.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de la Seguridad Social, tanto de médico de cabecera como de los especialistas, cuando no sea factible de acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador presentará el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En 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 éste último.

f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual, en la localidad de residencia, y dos días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 37, apartado 3.d), del Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

i) Hasta un máximo de cinco días naturales retribuidos por año, por asuntos propios, previa información a su Director correspondiente y al Director de Recursos Humanos.

#### Artículo 25. *Acción social.*

Con el fin de solucionar los problemas de grave necesidad y de asistencia social que el personal y familiares directos de los trabajadores de PROMI tengan o puedan tener, se crea una Comisión de Asistencia Social formada por cuatro miembros, dos por la parte económica y dos por la parte social que se reunirán cuando la situación lo requiera a petición de cualquiera de los miembros, con facultad para dictaminar y decidir sobre las circunstancias que en cada caso se planteen, elaborando la propuesta de ayuda que en cada caso exija y haciendo viable, dentro de las posibilidades de la empresa, su solución.

Esta Comisión estará integrada por los mismos miembros de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 26. *Ayuda por jubilación e invalidez.*

Al producirse el hecho de la jubilación o cese pactado con la empresa, o al producirse la calificación de invalidez permanente total (por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral), y si el trabajador llevase más de quince años de alta laboral en la empresa, recibirá de ésta por una sola vez el importe íntegro de dos mensualidades.

#### Artículo 27. *Seguro colectivo.*

Ambas partes acuerdan mantener la vigencia de un Seguro colectivo, cuyo coste será a cargo de la empresa, resultando beneficiaria la totalidad del personal.

#### Artículo 28. *Seguro de responsabilidad civil.*

PROMI mantendrá el Seguro que cubre la responsabilidad civil profesional del personal a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Las funciones y contingencias concretas que se hallan incluidas en el objeto del Seguro se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 29. *Asistencia jurídica a trabajadores.*

La Dirección de la empresa se compromete a prestar consulta jurídica a los trabajadores de PROMI, respecto a cualquier tipo de asunto excepto los de carácter laboral, previa comunicación del asunto a asesorar a la Dirección de Recursos Humanos de PROMI.

#### Artículo 30. *Servicio de compras.*

Todos los trabajadores de PROMI tendrán derecho a un descuento o ventajas en las compras que realicen de productos fabricados o comercializados por PROMI.

### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y VACACIONES

#### Artículo 31. *Jornada de trabajo.*

El número de horas de trabajo a realizar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil ochocientos dieciséis horas anuales, a razón de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, preferentemente en régimen de jornada continuada.

#### Artículo 32. *Horario de trabajo.*

Se establecerá el horario de trabajo para los distintos centros de trabajo, de acuerdo con la jornada establecida en el artículo anterior.

En el mes de enero de cada año se elaborará un calendario laboral por la Dirección de la empresa.

Dicho calendario deberá contener:

El horario de trabajo.

Turnos de trabajo, si los hubiere.

Distribución anual de los días de trabajo.

Festivos.

Descansos semanales y otros días inhábiles.

#### Artículo 33. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones.

Por común acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá convenir la división del período de disfrute de las vacaciones.

La distribución de los periodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la Dirección del centro y la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención al personal con discapacidad y mayores.

### SECCIÓN 5.<sup>a</sup> SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

#### Artículo 34. *Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

En todo lo relativo a Seguridad e Higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, Vigilantes de Seguridad y Servicios Médicos de Empresa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

### SECCIÓN 6.<sup>a</sup> CESES EN LA EMPRESA

#### Artículo 35. *Ceses por jubilación.*

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador cuando éste cumpla los sesenta y cuatro años, y será forzosa al cumplir los sesenta y cinco, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso le será prorrogado su contrato hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que se produzca antes de cumplir los setenta años.

#### Artículo 36. *Cese por voluntad del trabajador.*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo según lo previsto en el Reglamento de Régimen Interior de los Centros y Servicios de PROMI. El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

#### Artículo 37. *Ceses pactados.*

La Dirección de la empresa podrá establecer pactos individuales o colectivos con grupos de trabajadores con el objeto de acordar el cese en la empresa de éstos mediante dos fórmulas:

a) Prejubilaciones: Jubilaciones del personal con sesenta años cumplidos, pero que aún no ha cumplido los sesenta y cuatro o sesenta y cinco reglamentarios.

b) Jubilaciones anticipadas: aplicables a personal con cincuenta y ocho años cumplidos.

En ambos casos el trabajador o grupo de trabajadores y la empresa acordarán que se asegure un nivel de prestaciones económicas para el trabajador o grupo de trabajadores que causen baja en la empresa.

### SECCIÓN 7.<sup>a</sup> OTRAS DISPOSICIONES

#### Artículo 38. *Liquidación y pago del recibo de salario.*

El recibo de salario será liquidado mensualmente, efectuándose el pago del mismo a través de transferencia a la cuenta corriente o de ahorro de la Entidad Bancaria o Caja de Ahorros que determine el trabajador.

#### Artículo 39. *Intervención de la Comisión Paritaria en Conflictos Colectivos.*

Será preceptivo, como trámite previo al planteamiento de un Conflicto Colectivo en los términos establecidos en el Real Decreto Ley 17/1991 de 4 de marzo, el planteamiento de la cuestión objeto del Conflicto Colectivo ante la Comisión Paritaria.

Artículo 40. *Cláusula de Garantía.*

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjera algún cambio en la titularidad de los centros de PROMI o transferencia de la gestión, dicha modificación no afectará a lo acordado en este Convenio, que tendrá la consideración de norma mínima.

**ANEXO I****Tabla salarial por niveles para 1999**

Nivel	Salario base mensual (doce pagas) — Pesetas	Paga extra (dos pagas) — Pesetas	Salario base + Pagas extra anuales — Pesetas
1	184.911	184.911	2.588.754
2	154.759	154.759	2.166.626
3	138.381	138.381	1.937.334
4	128.692	128.692	1.808.688
5	112.240	112.240	1.571.360
6	100.633	100.633	1.408.862
7	94.526	94.526	1.323.364
8	86.201	86.201	1.206.814
9	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.

**ANEXO II****Tabla de antigüedad por niveles para 1999**

Nivel	Antigüedad mensual (doce pagas) — Pesetas	Antigüedad anual (un trienio) — Pesetas
1	9.000	126.000
2	7.500	105.000
3	6.700	93.800
4	6.200	86.800
5	5.400	75.600
6	4.800	67.200
7	4.500	63.000
8	4.100	57.400
9	3.400	47.600

**ANEXO III****Relación de los centros de trabajo de PROMI***Provincia de Córdoba*

## 1. Centro de trabajo: Córdoba.

Ubicación: Carretera Madrid-Cádiz, kilómetro 396. Rabanales. 14014 Córdoba.

Actividad:

Centro Investigación y Formación en Minusvalías.

Centro de Formación Profesional Ocupacional.

Centro Especial de Empleo:

Centro ocupacional.

Servicios generales.

## 2. Centro de trabajo: Córdoba.

Ubicación: Calle Murcia, 4, bajo. 14010 Córdoba.

Actividad:

Comercial Muebles.

## 3. Centro de trabajo: Córdoba.

Ubicación: Calle Ingeniero Barbudo, 30-32. Polígono Industrial Amargacena. 14013 Córdoba.

Actividad:

Centro de Formación Profesional Ocupacional.

## 4. Centro de trabajo: Cabra.

Ubicación: Avenida Fuente Las Piedras, sin número. 14010 Cabra.  
Actividad:

Centro Especial de Empleo:

Sección Fábrica de Muebles.

Sección Artes Gráficas.

Residencia Adultos.

Centro Ocupacional.

Comercial Muebles.

Servicios Generales.

Sede social.

## 5. Centro de trabajo: Cabra.

Ubicación: Calle Antonio Povedano, número 4. 14940 Cabra.

Actividad:

Residencia de Adultos.

Viviendas tuteladas.

## 6. Centro de trabajo: Cabra.

Ubicación: Avenida Fuente Las Piedras, sin número. 14940 Cabra.

Actividad:

Residencia de Mayores.

## 7. Centro de trabajo: El Esparragal. Priego de Córdoba.

Ubicación: Calle Escuelas, sin número. 14816 El Esparragal. Priego de Córdoba.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

## 8. Centro de trabajo: Bujalance.

Ubicación: Carretera Montoro-Rute, kilómetro 17,300.

14650 Bujalance.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

Centro Ocupacional.

## 9. Centro de trabajo: Villanueva de Córdoba.

Ubicación: Avenida de Andalucía, sin número. 14440 Villanueva de Córdoba.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

Centro Ocupacional.

Centro Especial de Empleo:

Sección Fábrica de Muebles.

## 10. Centro de trabajo: Villanueva de Córdoba.

Ubicación: Calle Pedroche, 16-18. 14440 Villanueva de Córdoba.

Actividad:

Residencia de Adultos.

*Provincia de Jaén*

## 11. Centro de trabajo: Alcalá la Real.

Ubicación: Aldea de Santa Ana, sin número. Alcalá la Real.

Actividad:

Centro Especial de Empleo:

Sección Fábrica de Muebles.

Centro Ocupacional.

## 12. Centro de trabajo: Andújar.

Ubicación: Polígono Industrial Ave María, número 349. 23740 Andújar.

Actividad:

Residencia de Minusválidos Gravemente Afectados.

Centro Ocupacional.

*Provincia de Sevilla*

13. Centro de trabajo: Lebrija.

Ubicación: Calle Cala de Vargas, número 27. 41740 Lebrija.

Actividad:

Centro Ocupacional «El Fontanal».

Centro Ocupacional «Las Marismas».

Residencia de Adultos.

Centro Especial de Empleo:

Sección Agrícola.

*Provincia de Málaga*

14. Centro de trabajo: Coín.

Ubicación: Carretera Los Gallos, sin número. 29100 Coín.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

Centro Ocupacional.

*Provincia de Cádiz*

15. Centro de trabajo: Jerez de la Frontera.

Ubicación: Urbanización El Bosque. Edificio Cycas, número 7 C. 11405 Jerez de la Frontera.

Actividad:

Centro Investigación y Formación en Minusvalías.

*Provincia de Almería*

16. Centro de trabajo: Huércal de Almería.

Ubicación: Calle Urano, nave 10-12. Polígono Industrial Vista Alegre. 04230 Huércal de Almería.

Actividad:

Centro Ocupacional.

17. Centro de trabajo: Huércal de Almería.

Ubicación: Camino de la Gloria, sin número. 04230 Huércal de Almería.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

*Provincia de Huesca*

18. Centro de trabajo: Monzón.

Ubicación: Calle El Molino (Centro de minusválidos psíquicos «Reina Sofía»). 22400 Monzón.

Actividad:

Residencia de Gravemente Afectados.

Residencia de Adultos.

Centro Ocupacional.

*Provincia de Melilla*

19. Centro de trabajo: Melilla.

Ubicación: Calle Salvador Rueda, número 15. 52006 Melilla.

Actividad:

Residencia de Minusválidos Gravemente Afectados.

Centro Ocupacional.

*Provincia de Madrid*

20. Centro de trabajo: Madrid.

Ubicación: Calle Valderribas, número 99, esquina Arregui Arruej. Madrid.

Actividad:

Comercial Muebles.

## ANEXO IV

**Reglamento de Régimen Interior de la Asociación para la Promoción del Minusválido «PROMI» 1999**

## CAPÍTULO I

**Entidad titular**

## Artículo 1.

La entidad titular de los Centros y Servicios que se regulan en el presente Reglamento de Régimen Interior (RRI) es la Asociación para la Promoción del Minusválido «PROMI», legalmente constituida conforme a la Ley de Asociaciones de 1964. PROMI es una Organización No Gubernamental (ONG), sin fines de lucro, declarada de utilidad pública por el Ministerio del Interior, cuya finalidad principal es la promoción integral de las personas con discapacidad psíquica. Su ámbito de actuación alcanza la totalidad del territorio español.

Su domicilio Social se encuentra en Cabra (Córdoba), Avenida Fuente de las Piedras, sin número.

## CAPÍTULO II

**Concepto, estructura y organización de los centros de PROMI**Artículo 2. *Órganos de gobierno.*

El gobierno de la Asociación corresponde a sus órganos rectores que son la Asamblea de Socios y la Junta Directiva, siendo ésta el órgano ejecutivo delegado de aquélla. La Junta Directiva está presidida por el Presidente de la Asociación. Del Presidente de PROMI depende el Secretario General, siendo ambos apoderados generales de PROMI.

El Presidente de PROMI tiene la facultad de delegar la responsabilidad ejecutiva en el Consejo de Dirección, cuyos miembros son:

Secretario general.

Director Área de Asistencia.

Director Área Económico-Financiera.

Director Área Industrial.

Director Área Investigación y Formación.

Director Área de Recursos Humanos.

La Secretaría General más las Áreas Funcionales antes descritas (Asistencia, Económico-Financiera, Industrial, Investigación y Formación y Recursos Humanos) constituyen, por delegación de la Presidencia, la Dirección de la Asociación PROMI.

Artículo 3. *Tipología de los centros de PROMI.*

Los Centros de Atención Especializada a personas con discapacidad y mayores se clasifican en los siguientes tipos:

Centros de servicios sociales especializados:

Residencia de Adultos.

Residencia de Gravemente Afectados.

Unidad de Día.

Centro Ocupacional.

Viviendas Tuteladas.

Residencia de Mayores.

Centros especiales de empleo.

Centros de investigación y formación en minusvalías

Artículo 4. *Definición de los centros.*

## 1. Centros de Servicios Sociales Especializados.

1.1 Residencia de Adultos: Es el centro de acogimiento y convivencia, temporal o permanente, para personas con discapacidad con cierta autonomía personal, que por razones sociales, familiares o laborales ocupacionales, tengan dificultades para una integración familiar normalizada.

1.2 Residencia de Gravemente afectados: Es el centro que en régimen de pensión completa/internado atiende de forma integral a aquellas personas con discapacidad grave, que no puedan acudir a otros centros normalizados, siempre que precisen de la ayuda de otra persona para la realización de las actividades de la vida diaria y no puedan ser atendidos en su medio familiar habitual.

1.3 Unidad de Día: Es el servicio especializado, en régimen de media pensión, que atiende de forma integral a aquellas personas con discapacidad grave que no pueden acudir a otros centros de la red específica para personas con discapacidad, siempre que dependan de otra persona para las actividades de la vida diaria.

1.4 Centro Ocupacional: Es el centro que, a la vez que proporciona una actividad útil, fomenta la integración social de las personas con discapacidad en edad laboral que no puedan acceder a puestos de trabajo ordinarios o especiales. Tiene por finalidad proporcionarles un ajuste personal y social, formarles o habilitarles laboralmente y normalizar sus condiciones de vida. Están regulados conforme a lo dispuesto en el marco establecido por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 9), por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

1.5 Vivienda Tutelada: Pequeña unidad de alojamiento y convivencia ubicada en edificios o zonas de viviendas normalizadas e integradas en la comunidad, dedicadas a personas con discapacidad que posean un grado suficiente de autonomía personal y social.

1.6 Residencia de Mayores: Centro de alojamiento y convivencia de personas mayores donde se les presta una atención integral.

## 2. Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) de «PROMI» son empresas dependientes de la entidad jurídica Asociación para la promoción del Minusválido «PROMI», constituidos conforme lo dispuesto en el marco reglamentario establecido por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, («Boletín Oficial del Estado» del 9), por el que se aprueba el Reglamento de los CEE definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido; su objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de ellos al régimen de trabajo normal.

## 3. Centros de Investigación y Formación en Minusvalías.

Centros cuyo objetivo es la promoción de la investigación científica y técnica y la formación en el área de la discapacidad. Unidad de colaboración con entidades externas en esos campos (Universidades, empresas y otras ONG).

## Artículo 5. Estructura y organización.

La organización de los Centros de Servicios Sociales Especializados se ajustará a lo previsto en las disposiciones normativas del IMSERSO (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), del IASS (Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía) y del Instituto Aragonés de Servicios Sociales, así como en lo previsto en los Convenios de Colaboración y Concierdos de Reserva y Ocupación de Plazas suscritos por PROMI con los referidos organismos, y que se encuentran vigentes a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo de PROMI del que forma parte este Reglamento.

Asimismo, la organización de los Centros de Servicios Sociales Especializados y/o Centros Especiales de Empleo y de Investigación y Formación que PROMI promoviera durante la vigencia del Convenio Colectivo, se ajustará tanto a las disposiciones normativas indicadas en párrafos anteriores como a la específica de tales centros en virtud de los acuerdos de gestión que se establezcan.

## CAPÍTULO III

### Ámbito de aplicación

#### Artículo 6. Ámbito territorial.

El presente RRI establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en los centros y programas dependientes de PROMI, que existen en la actualidad en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Jaén, Madrid, Málaga, Melilla, Huesca, Salamanca y Sevilla, y que puedan crearse en el futuro.

#### Artículo 7. Ámbito funcional.

El Reglamento afectará a todas las actividades de los distintos centros de trabajo y programas de la Asociación. Este Reglamento se adhiere al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva y el de Cobertura de Vacíos, asumiendo lo pactado por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO en estos acuerdos.

#### Artículo 8. Ámbito personal.

El presente RRI es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todas las personas que presten sus servicios efectivos por cuenta ajena dentro de todos los centros y programas de la Asociación, así como los que ingresen en la misma durante su vigencia, con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el Estatuto de los trabajadores, como asimismo los que ocupen puestos de Dirección y aquellos otros en cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada.

#### Artículo 9. Aplicación.

Las normas de este Reglamento entrarán en vigor cuando sea aprobado el Convenio Colectivo de la Asociación para la Promoción del Minusválido «PROMI».

## CAPÍTULO IV

### Clasificación del personal

#### Artículo 10.

1. Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Reglamento son meramente enunciativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales enumerados si las necesidades de los Centros y Servicios no lo requieren.

2. Los trabajadores que presten sus servicios en PROMI serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizara por Grupos Profesionales, por interpretación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de PROMI se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este RRI.

#### Artículo 11. Encuadramiento.

En el interior de los Grupos Profesionales y de las divisiones orgánicas o funcionales se ubicarán las antiguas categorías contempladas en Convenios anteriores.

#### Artículo 12. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la Dirección de PROMI, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la Asociación PROMI, ejerciendo de límite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada Grupo Profesional se establecen una serie de divisiones funcionales sin que ello suponga un obstáculo para la movilidad funcional. La movilidad se producirá dentro del Grupo Profesional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en el puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 ET.

#### Artículo 13. Grupos Profesionales. Clasificación.

1. El personal al servicio de los Centros y Servicios de PROMI, se clasificará en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional 1: Categorías en proceso de conversión.
- Grupo Profesional 2: Titulado Superior / Técnico Experto.

Grupo Profesional 3: Titulado Grado Medio / Técnico.  
 Grupo Profesional 4: Educador / Encargado General.  
 Grupo Profesional 5: Encargado de Sección.  
 Grupo Profesional 6: Oficial de 1.ª / Monitor / Cuidador.  
 Grupo Profesional 7: Oficial 2.ª / Auxiliar de Monitor-Cuidador.  
 Grupo Profesional 8: Peón Especialista / Personal de Servicios.  
 Grupo Profesional 9: Peón Ordinario.  
 Grupo Profesional 0: Personal Directivo

#### Artículo 14. *Grupo Profesional 1.*

1. Categorías profesionales no incluidas en el ámbito personal de Convenios Colectivos anteriores y/o en proceso de adaptación a la nueva clasificación.

2. Categorías incluidas:

Coordinador Residencias.  
 Coordinador Talleres Ocupacionales.  
 Coordinador CEE.  
 Coordinador Comercial.  
 Coordinador Servicios Administrativos.  
 Responsable de Servicios Médicos.  
 Coordinador Gestión Presupuestaria.  
 Coordinador Programa Arte y Creatividad.  
 Secretaría General Técnica.  
 Secretaría de Dirección.

#### Artículo 15. *Grupo Profesional 2.*

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al Grupo Profesional «0» o de la propia Dirección de la empresa, a los que debe dar cuenta de su gestión.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Titulado Superior (nueva clasificación).  
 Técnico Experto (nueva clasificación).  
 Técnico Organización Artes Gráficas.  
 Técnico Producción Muebles.  
 Técnico Taller Nuevas Tecnologías.  
 Analista de Sistemas.  
 Analista.  
 Creativo.  
 Técnico Superior de Programas.  
 Técnico Comercial.  
 Técnico de Administración.  
 Técnico de Personal.  
 Técnico de secretaría.

#### Artículo 16. *Grupo Profesional 3.*

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas completas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

3. Categorías incluidas:

Titulado Grado Medio (nueva clasificación).  
 Técnico (nueva clasificación).  
 Diplomado Trabajo Social.  
 Asistente Social.  
 Diplomado en Enfermería/ATS/DUE.  
 Terapeuta Ocupacional.

Fisioterapeuta.  
 Graduado Social/ Diplomado en Relaciones Laborales.  
 Técnico de programas.  
 Técnico de video.  
 Técnico de imagen.

#### Artículo 17. *Grupo Profesional 4.*

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Educador (nueva clasificación).  
 Encargado General (nueva clasificación).  
 Encargado Producción.  
 Responsable Centro de Distribución.  
 Técnico de apoyo a proyectos.

#### Artículo 18. *Grupo profesional 5.*

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Encargado de Sección (nueva clasificación).  
 Encargado de Sección.  
 Técnico de Laboratorio Nuevas Tecnologías.  
 Responsable Taller Artes Gráficas Impresión.  
 Responsable Taller Artes Gráficas Laboratorio.  
 Gobernanta.  
 Encargado Servicios Generales.

#### Artículo 19. *Grupo profesional 6.*

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Oficial de 1.ª (nueva clasificación).  
 Monitor (nueva clasificación).  
 Cuidador (nueva clasificación).  
 Vendedor de 1.ª  
 Oficial de 1.ª CEE.  
 Viajante.  
 Conductor-Repartidor de 1.ª  
 Oficial Administrativo de 1.ª  
 Oficial de 1.ª Artes Gráficas Impresión.  
 Oficial de 1.ª Artes Gráficas Preimpresión.  
 Oficial de 1.ª Servicios Sociales/Generales.

#### Artículo 20. *Grupo profesional 7.*

1. Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Oficial de 2.<sup>a</sup> (nueva clasificación).  
 Auxiliar de Cuidador (nueva clasificación).  
 Auxiliar de Monitor (nueva clasificación).  
 Auxiliar Administrativo.  
 Vendedor de 2.<sup>a</sup>  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> CEE.  
 Dependiente  
 Conductor-Repertidor de 2.<sup>a</sup>  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> Artes Gráficas Impresión.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> Artes Gráficas Preimpresión.  
 Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>  
 Gestor Social.  
 Oficial Administrativo Servicios Sociales.  
 Oficial de 2.<sup>a</sup> Servicios Sociales/Generales.  
 Cocinero/a Servicios Sociales.  
 Peón Especializado.  
 Auxiliar Administrativo Servicios Sociales.  
 Vendedor de 3.<sup>a</sup>  
 Conductor-Repertidor de 3.<sup>a</sup>  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> Artes Gráficas Impresión.  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> Artes Gráficas Preimpresión.  
 Oficial de 3.<sup>a</sup> Servicios Sociales/Generales.  
 Recepcionista/Telefonista.  
 Auxiliar técnico de video.  
 Auxiliar técnico de imagen.

#### Artículo 21. *Grupo profesional 8.*

1. Criterios generales. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

3. Categorías incluidas:

Peón Especialista (nueva clasificación).  
 Personal de Servicios (nueva clasificación).  
 Peón Ordinario.  
 Corredor en Plaza Artes Gráficas.  
 Guillotiner de 2.<sup>a</sup> Artes Gráficas.  
 Ayudante Cocina Servicios Sociales.  
 Ayudante Mercantil.  
 Ayudante de Oficio CEE.  
 Personal Servicios Domésticos.  
 Portero.  
 Vigilante y Guarda.  
 Auxiliar de Taller.  
 Guillotiner de 3.<sup>a</sup> Artes Gráficas.  
 Telefonista.  
 Reprógrafo.

#### Artículo 22. *Grupo profesional 9.*

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente. Titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar, en el caso de poseer certificado de minusvalía, no es necesaria titulación ni experiencia.

3. Categorías incluidas:

Peón Ordinario (nueva clasificación).  
 Personal no cualificado.  
 Peón no cualificado.

#### Artículo 23. *Grupo profesional 0.*

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera, comercial o de asistencia.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las áreas, departamentos, divisiones, grupos, fábricas, centros asistenciales, delegaciones, servicios, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

3. Categorías incluidas:

Directores de centro.  
 Responsables de Área.  
 Responsables de Departamento.  
 Coordinadores de Área.  
 Coordinadores de Departamento.

#### Artículo 24. *Divisiones funcionales.*

El personal al servicio de los centros y servicios de PROMI, se clasificará en atención al tipo de actividad que desempeñen, en alguno de las siguientes divisiones funcionales:

Área A: Asistencial.  
 Área B: Administrativa.  
 Área C: Industrial.  
 Área D: Investigación y Formación.

### CAPÍTULO V

#### Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones. Despidos y ceses

#### Artículo 25.

1. El ingreso del personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo de trabajadores, y a las especiales para los trabajadores minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, conforme dispone el Real Decreto número 1368/1985, de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» de 8 de agosto), que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, pudiendo el CEE someter a los aspirantes a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

2. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, siempre que así se concrete por escrito, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir, y que no podrá exceder del tiempo fijado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

#### Artículo 26.

El período de prueba estipulado según el artículo anterior no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo profesional 1: Seis meses.  
 Grupo profesional 2: Tres meses.  
 Grupo profesional 3: Tres meses.  
 Grupo profesional 4: Dos meses.  
 Grupo profesional 5: Dos meses.  
 Grupo profesional 6: Dos meses.  
 Grupo profesional 7: Dos meses.  
 Grupo profesional 8: Quince días.  
 Grupo profesional 9: Quince días.  
 Grupo profesional 0: Seis meses.

**Artículo 27. Promoción profesional. Principios generales.**

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.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la Dirección, o amortizarse si ésta lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación, o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas están englobadas preferentemente en los grupos profesionales: 0, 1, 2, 3 y 4.

2. A petición de la Dirección de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos de PROMI será responsable de la preselección de los candidatos. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración o no de los correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

3. Para el resto de Grupos Profesionales, la preselección se realizará sobre la base del baremo siguiente:

Antigüedad: 1 punto por cada trienio (máximo 5 puntos).

Titulación adecuada al puesto: máximo 5 puntos.

Prueba de aptitud teórico-práctica: máximo 5 puntos.

Entrevista con la Dirección: máximo 5 puntos.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, la empresa anunciará en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a aquellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. De todo ello la Dirección de la empresa recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 28. Plantilla y escalafones.**

Una vez aprobado el Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa distribuirá una relación de la plantilla y escalafones a los representantes legales de los trabajadores.

La rectificación de los escalafones se hará anualmente.

La empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal siendo expuesto en el tablón de anuncios, y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el plazo de quince días ante la Dirección de la empresa.

**Artículo 29. Despidos.**

Se regulan de la siguiente forma:

a) El personal con contrato de duración indefinida sólo puede ser despedido por causa justificada, con arreglo a las disposiciones legales y a las normas contenidas en el capítulo IX de este Reglamento de Régimen Interior.

b) El personal con contrato de duración determinada finalizará su contrato en la fecha convenida en el mismo o cuando se produzca la situación que provoque la extinción del contrato de trabajo.

**Artículo 30. Ceses.**

Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional 1: Sesenta días naturales (60).

Grupo profesional 2: Sesenta días naturales (60).

Grupo profesional 3: Sesenta días naturales (60).

Grupo profesional 4: Treinta días naturales (30).

Grupo profesional 5: Treinta días naturales (30).

Grupo profesional 6: Treinta días naturales (30).

Grupo profesional 7: Treinta días naturales (30).

Grupo profesional 8: Treinta días naturales (30).

Grupo profesional 9: Quince días naturales (15).

Grupo profesional 0: Sesenta días naturales (60).

En caso contrario, perderá un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

**CAPÍTULO VI****Formación del personal****Artículo 31.**

Todos los trabajadores de la plantilla de PROMI tienen derecho a participar en los cursos de perfeccionamiento que organice la empresa. A tal fin, la Dirección de la empresa propondrá a los representantes de los trabajadores los planes formativos de empresa que tenga intención ésta de acometer en un período determinado. Asimismo, está previsto el desarrollo de este punto en el seno de la Comisión Mixta para el Desarrollo del Convenio Colectivo.

**Artículo 32. Contrato de formación.**

El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis años.

b) El plan de formación deberá ser informado favorablemente por el equipo multiprofesional.

c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.

No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.

Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que realice la supervisión y aseguramiento del minusválido a lo largo del proceso formativo.

La retribución salarial de los trabajadores con contrato de formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio Colectivo de PROMI.

El tiempo dedicado a la formación se concentrará semanalmente en un solo día de la semana, a determinar conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, siendo la duración de dicho tiempo semanal de formación del 20 por 100 de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en Convenio Colectivo.

**Artículo 33. Contrato en prácticas.**

El contrato en prácticas se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

La retribución salarial de los trabajadores contratados en prácticas será del 80 por 100 y del 90 por 100 del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año del contrato de trabajo, respectivamente.

**CAPÍTULO VII****Descansos y vacaciones****Artículo 34.**

Se establecen, con carácter general, dos días de descanso semanal. Las fiestas laborables, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

El personal para el que se haya establecido un régimen de trabajo a turnos tendrá derecho a un día de descanso por cada dos días festivos trabajados, a computar independientemente de los días que le correspondan por vacaciones, y siempre que tales festivos coincidan con alguno de los catorce días considerados como fiesta laboral, a los que hace referencia el primer párrafo de este artículo.

## Artículo 35.

Todo el personal de esta empresa tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Por común acuerdo entre la empresa y el Trabajador se podrá convenir la división del período de disfrute de las vacaciones, cuando las necesidades laborales o personales así lo requieran.

Las condiciones generales en materia de vacaciones serán las siguientes.

1. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, calculándose éstas por doceavas partes y computándose como mes completo la fracción del mismo.

2. El período de vacaciones se disfrutará en cualquier época del año, de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. Cada centro o Servicio confeccionará en el mes de enero de cada año, y acorde con las normas establecidas para asegurar la continuidad del servicio, las listas en que figuren el período de vacaciones que corresponda a cada trabajador. Las listas así confeccionadas serán sometidas a la aprobación de la Dirección de la empresa, procurando estén confeccionadas, por lo menos, con dos meses de antelación.

4. No podrá variarse el turno de vacaciones establecido salvo por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales suficientemente justificadas por el trabajador.

5. Las listas de turnos serán confeccionadas basándose en las propuestas de los trabajadores afectados. En caso de discrepancias, serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la empresa, pero este derecho no podrá ser disfrutado más de un año, pasando este mismo derecho al inmediato en antigüedad.

6. La distribución de los períodos de vacaciones, si los hubiere, se hará por acuerdo entre la Dirección del centro o servicio y la representación de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los centros y la correcta atención al personal discapacitado.

## CAPÍTULO VIII

## Retribuciones

## Artículo 36.

Con relación al personal minusválido, y en caso de que se hubiera celebrado contrato de trabajo a bajo rendimiento, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente, el Salario correspondiente al Grupo Profesional con el que se contrate quedará disminuido proporcionalmente al menor rendimiento pactado, sin que tal disminución pueda exceder del 25 por 100.

## CAPÍTULO IX

## Régimen disciplinario

Artículo 37. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 38. *Graduación de las faltas.*

1. Se consideraran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar del trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega a la empresa de los partes de baja de enfermedad o accidente, conforme dispone la Orden de 6 de abril de 1983, artículo 5.º

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.

- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada.
- n) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- o) Los malos tratos físicos o psicológicos o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros de trabajo, subordinados y, especialmente, a los discapacitados psíquicos.
- p) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- q) La reincidencia o reiteración en la Comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 39. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### CAPÍTULO X

#### Seguridad e higiene en el trabajo

#### Artículo 40.

Los centros de trabajo afectados por este Reglamento vendrán obligados al cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 19, y en particular en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de aplicación al respecto.

#### Artículo 41.

Se acuerda constituir la Comisión de Seguridad y Salud, de carácter paritario, compuesta por cuatro Delegados de Prevención representando a las cuatro divisiones funcionales de la empresa: Asistencia, industria, administración e investigación y formación y cuatro representantes de la Dirección. Los componentes de esta Comisión se acuerda que sean por la parte social:

Juan Jesús Rengel Mira.  
Rafael Rodríguez Fuentes.  
Rafael González Rubio.  
Juan Antonio Díaz Montes.

Y por la parte económica:

Pedro Moreno Merino.  
Josefa Gutierrez López.  
José Manuel Arroyo Perfumo.  
Manuel Buil Baena.

### CAPÍTULO XI

#### Acción sindical

#### Artículo 42.

Los trabajadores de los distintos centros de trabajo tendrán el derecho de representación colectiva y de reunión previstas en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 43.

Los trabajadores tendrán derecho a participar en la negociación colectiva con la Dirección de la empresa, a través de sus representantes legales, bien Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda, conforme dispone el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 44.

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, a través de las actividades que contempla la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

### 4690

*RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2000, de la Presidencia del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras, por la que se convocan ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.*

El fomento de la inversión empresarial constituye uno de los motores fundamentales del proceso de desarrollo, reactivación y diversificación de la actividad de las zonas mineras. En este sentido, los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón, a los que han estado sometidas estas zonas, unido a la fuerte dependencia de las mismas de la minería del carbón, hacen imprescindible acometer un ambicioso paquete de medidas encaminadas a paliar los costes en término de empleo y producto interior bruto per cápita que pudieran derivarse del proceso de reestructuración de la actividad de la minería del carbón.

Por ello, el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, sobre reestructuración de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las zonas mineras, contempla un conjunto de medidas orientadas a fortalecer el potencial crecimiento de las zonas afectadas. Entre ellas, el citado Real Decreto establece, en su capítulo V, una serie de ayudas destinadas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras.

En desarrollo de este Real Decreto, la Orden de 6 de marzo de 1998, recogiendo las experiencias derivadas de la Orden de 16 de febrero de 1996, sobre ayudas destinadas a impulsar la reactivación económica de las comarcas mineras del carbón, establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas a la inversión empresarial contempladas en el capítulo V del referido Real Decreto, que están, lógicamente, sometidas a la legislación nacional y/o comunitaria vigente.

Dicha Orden de 6 de marzo de 1998, modificada por la Orden de 9 de abril de 1999, establece, en su disposición segunda, su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2005 y la publicación de una convocatoria anual condicionada a la existencia de crédito presupuestario suficiente de conformidad con lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria.

En su virtud, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley General Presupuestaria y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, resuelvo:

Primero. *Convocatoria.*—Se convocan, en régimen de concurrencia competitiva, con cargo a las aplicaciones presupuestarias 20.101.741A.741