

Disposición adicional tercera.

Se crea una Comisión Paritaria constituida por la representación de la Empresa y los representantes de los trabajadores, con facultades de seguimiento, control e interpretación de aquellas cuestiones que pudieran surgir de la creación del nuevo concepto salarial creado, denominado, prima de productividad.

Disposición final primera.

El presente Convenio anula el hasta ahora vigente, al tiempo que recoge la nueva normativa aplicable.

Disposición final segunda.

Las mejoras económicas que se conceden al personal en el presente Convenio, no repercutirán sobre las tarifas vigentes de los distintos servicios de la empresa, sin perjuicio de las elevaciones de tarifas que pudieran ser acordadas por «IATA».

ANEXO I

Grupos	Bruto mensual mínimo	B
	A	
Grupo profesional 0.	1.322,23 euros ≥ (220.000 pesetas)	901,52 euros (150.000 pesetas)
Grupo profesional 1.	1.322,23 euros (220.000 pesetas)	
Grupo profesional 2.	1.202,02euros (200.000 pesetas)	
Grupo profesional 3.	961,62 euros (160.000 pesetas)	
Grupo profesional 4.	841,42 euros (140.000 pesetas)	

Prima de productividad

Año 2001		Año 2002		Año 2003		Año 2004		Año 2005	
Compra antigüedad	Compra antigüedad	Prima de resultados		Prima de resultados		Prima de resultados		Prima de resultados	
3 años antigüedad	1 año antigüedad	Fondo		Fondo 2002 + IPC		Fondo 2002 + IPC		Fondo 2002 + IPC	
		Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado	Máximo alcanzable	Mínimo garantizado
		165%	150%	175%	100%	185%	75%	200%	0%
66.351,65 euros (11.039.985 pesetas)	22.117,22 euros (3.679.995 pesetas)	37.770,67 euros (6.284.511 pesetas)	34.336,98 euros (5.713.192 pesetas)	Fondo	Fondo	Fondo	Fondo	Fondo	

El objetivo a alcanzar para el reparto de la prima de productividad (artículo 22, párrafo 3.º) es la cifra de ingresos netos (provento neto) de las divisiones Cargo y Pasajeros presentada en el presupuesto. Dicha cifra debe ser comunicada al personal, en circunstancias normales de gestión, antes del día 31 de enero del año correspondiente.

ANEXO IV

Mediante el presente anexo se detallan los departamentos correspondientes a efecto del reparto de la prima de productividad contemplada en el artículo 22 del Convenio Colectivo.

1. Departamento a efectos del reparto de la prima de productividad:

UA
OM
UZ MAD
UZ BCN
UZ BIO
UZ VLC
KK MAD (Incluye ML MAD)
KK BCN (Incluye ML BCN)
KK Mercados de segundo nivel (Incluye BIO, VLC y AGP)
RD/TS

Grupos	Bruto mensual mínimo	B
	A	
Grupo profesional 5.	721,21 euros (120.000 pesetas)	781,32 euros (130.000 pesetas)
Grupo profesional 5A.	721,21 euros (120.000 pesetas)	
Grupo profesional 6.	721,21 euros (120.000 pesetas)	781,32 euros (130.000 pesetas)

ANEXO II

Tabla de porcentajes de consecución del fondo en base a los porcentajes de consecución de la previsión

	100%	102%	104%	106%	108%	110%
2002	153	155	157	160	163	165
2003	110	115	130	145	160	175
2004	100	120	135	150	170	185
2005 y más	100	120	140	160	180	200

ANEXO III

Fondo acordado para reparto de prima de productividad

Total			22.117,22 euros (3.679.995 pesetas)

GRUPOS
CARGO
VARIOS (Incluye Asistentes CU, UG, IT y Alternative Channels, etc).

4063 *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón (código de Convenio número 9013892), que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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, 8 de febrero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN

INTRODUCCIÓN

A) Este convenio se formula no solo con la finalidad como cualquier otro convenio de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el centro especial de empleo Disminuidos Físicos de Aragón y los centros especiales de empleo que se adhieran al mismo, según se establece en el artículo 40; sino que también es un compromiso a través del cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral que motivaron el nacimiento de los centros especiales de empleo con la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

B) Por otra parte este convenio pretende profundizar en la normativa vigente al objeto de que los centros especiales de empleo no se conviertan en centros de trabajo de mano de obra barata.

Por ello los centros especiales de empleo que se acojan a este convenio deberán estar integrados 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 aquellos trabajadores discapacitados a los que su capacidad y trabajo se lo permita.

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 para personas con discapacidad a través del cual se desarrolla un proyecto de inserción socio-laboral para personas discapacitadas.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

A) **Ámbito territorial.**—El presente convenio es de aplicación en todos los Centros de trabajo de la Empresa; y en aquellos otros que durante la vigencia del presente Convenio puedan constituirse en todo el territorio nacional.

B) **Ámbito funcional:** Es de aplicación a las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de la Empresa, en el ámbito de la relación laboral regulada por el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, de Centros Especiales de Empleo.

C) **Ámbito personal:** Comprende a la totalidad del personal incluidos en los ámbitos territorial y funcional, con exclusión del personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1 del Estatuto de los Trabajadores y expresamente el personal del nivel 1 del anexo II del presente Convenio.

D) El convenio afecta a todas las actividades que se desarrollen en los centros de trabajo de Disminuidos Físicos de Aragón, en la Comunidad Autónoma de Aragón y en el resto del territorio nacional y de los centros especiales de empleo que se adhieran al convenio.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Entrará en vigor el día uno de enero de 2002 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2004. Se entenderá prorrogado de año en año, por una anualidad a contar desde la fecha de su caducidad, y en sus propios términos.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá de comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia se ajustará a la normativa vigente y se remitirá una copia a la Dirección General de Trabajo.

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

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieran 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.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de lo pactado en el presente convenio, manteniéndose éstas estrictamente «ad personam».

Se considerará como complemento salarial «ad personam» el plus de antigüedad, no siendo compensable ni absorbible.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. *Facultades de la Dirección de la empresa.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable a la Empresa, expresamente a la regulación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.

Artículo 6. *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.

En el caso de que la nueva adscripción suponga realizar un trabajo de categoría superior a la que en ese momento se tenga, el trabajador movilizado tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si, por contra, el trabajo fuera de inferior categoría, el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría y se le asignará por el menor tiempo imprescindible.

En ambos casos y si el trabajador fuera minusválido se requerirá informe del Equipo Multiprofesional del Centro Base de minusválidos 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 7. *Informe cambio puesto de trabajo.*

Cuando, tratándose de un trabajador minusválido, 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 artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *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 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, que podrá dividir en dos fracciones. 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva, 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras, hombre y mujeres. No obstante, 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.

CAPÍTULO III

Inicio y desarrollo de la relación laboral

Artículo 9. 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 10. Período de adaptación y prueba.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con minusvalías 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, se acuerda un período de adaptación al trabajo que tendrá el carácter de período de prueba de un mínimo de cuatro meses y un máximo de seis meses de duración.

Para el personal contratado sin minusvalías, se establece que los periodos de prueba sean de:

Niveles 1 y 2: Seis meses.

Niveles 3, 4 y 5: Tres meses.

Niveles 6, 7, 8, 9 y 10: Dos meses.

Durante el período de adaptación o prueba, cualquiera de las partes sin dar preaviso, podrá dar por rescindido el contrato sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal no interrumpirá el periodo de prueba.

La empresa podrá someter a los aspirantes a aquellas pruebas prácticas y psicotécnicas que considere oportunas para comprobar su grado de preparación.

Artículo 11. Modalidades del contrato.

No obstante lo dispuesto en el artículo 9 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 de seis meses dentro de un período de doce meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos que estén directa o indirectamente relacionados con los procesos productivos o de trabajo de la Empresa.

Artículo 12. Preaviso de cese.

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá de notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

1. Personal Directivo, Jefes y Responsables de Áreas: Un mes.

2. Resto de personal: Quince días.

Artículo 13. Liquidación por cese.

Quando el trabajador cause baja en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias, vacaciones y cualquier otro devengo pendiente que le correspondieren hasta la fecha.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso previstos en el artículo 12 facultará a la empresa a descontar de la liquidación que le corresponda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso que faltaren.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral podrá ser continuada o partida; en todo caso será la equivalente en cómputo anual a mil setecientas noventa y seis horas de trabajo efectivo para el 2002 y mil setecientas ochenta y ocho horas para el 2003 y 2004.

Todo ello sin perjuicio de las jornadas que se pacten en los distintos centros de trabajo.

Artículo 15. Categorías laborales.

A los efectos de unificación de los trabajos realizados en los distintos Centros de trabajo, se establecen las categorías profesionales que constan en el anexo II.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales para los que ostenten un año de antigüedad en la Empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones se comunicarán con al menos dos meses de antelación, siendo preferentemente en estación estival.

A efectos de devengo se computarán desde el uno de agosto hasta el treinta y uno de julio del año siguiente.

Artículo 17. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa, de acuerdo con la organización del trabajo, elaborará anualmente un calendario laboral, para cada uno de los centros de trabajo, donde se reflejarán la jornada de trabajo, con indicación de los horarios y los turnos, así como el tiempo de descanso, y propondrá las vacaciones, quedando expuesto en cada Centro de trabajo.

Las vacaciones serán acordadas con el Comité de Empresa.

Artículo 18. Excedencias.

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

Artículo 19. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos, tiempo y justificante siguientes:

Motivo	Tiempo	Justificante
Por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Dos días. Cuatro días, en caso que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En natalicios que coincidan en viernes o sábado se disfrutará el lunes siguiente. Son retribuidos.	Libro de familia para nacimiento. Justificante facultativo para enfermedad. Certificado Registro Civil para fallecimiento.
Por matrimonio del trabajador.	Quince días naturales con retribución.	Libro de familia o certificado del Registro Civil.
Por traslado del domicilio habitual.	Un día retribuido.	Certificado del Ayuntamiento.

Motivo	Tiempo	Justificante
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en el artículo 37, punto 3.d), del Estatuto de los Trabajadores.	Tiempo indispensable.	Documento que acredite el deber.
Juzgados y Tribunales ordinarios y de lo Social en calidad de testigo.	Tiempo necesario.	Documento de asistencia.
Por boda de un hijo o padres.	Un día con retribución.	Fotocopia libro de familia.
Boda de hermanos, padres o hermanos políticos.	Un día sin retribución.	Fotocopia libro de familia.

Artículo 20. *Formación.*

La formación profesional constituye un elemento estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de la Empresa y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Por ello, la Empresa pondrá a disposición cursos de formación que coadyuven a mejorar la calidad y profesionalidad de sus trabajadores.

El tiempo empleado en la formación de interés para la Empresa será a cargo de los trabajadores y de la Empresa a partes iguales, de acuerdo a la tasa horaria que se establece en 500 pesetas, 3 euros.

Se formará un comité con formado por el comité de empresa y el responsable del departamento de formación para establecer la formación de interés para empresa.

Todos los trabajadores podrán tener y beneficiarse de dicha formación a lo largo de su vida activa en la Empresa. Cada año se establecerá un calendario de cursos y las bases de asignación de trabajadores a los mismos.

Artículo 21. *Promoción interna.*

Se facilitará la promoción interna del personal 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.

El Comité de empresa será informado de las promociones que se efectúen y de las vacantes que se creen.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 22. *Salario base.*

En el anexo primero se establecen los salarios base para cada categoría profesional en función de la jornada ordinaria establecida en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 23. *Contrato de trabajo especial.*

Este contrato regula las relaciones laborales establecidas en el artículo 12 del Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio que regula la contratación de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

Constatado por el Equipo Multiprofesional el carácter especial de dicho contrato «a bajo rendimiento», el salario que se establezca será entre el 75 por 100 y el 99 por 100 del correspondiente al nivel 10 del presente Convenio.

Se excluyen de promoción automática a aquellos trabajadores con contrato de trabajo especial, regulado en el artículo 23 del Convenio. Su promoción será individualizada y a propuesta de sus mandos.

Artículo 24. *Complementos salariales.*

La estructura retributiva de los trabajadores sujetos a este Convenio está compuesta por salario base, plus de presencia y actividad, y en su caso nocturnidad, busca-personas y transporte, además de otros complementos salariales que se definen a continuación:

Puesto de trabajo:

a) Son aquellas retribuciones pactadas con la Dirección de la Empresa en función a determinadas circunstancias relativas al puesto de trabajo. Este no tiene carácter personal ni es consolidable, por lo que dejará de abonarse cuando se supriman las funciones por las que fue pactado.

Los complementos en los niveles de 1 a 4, llevan consigo implícitamente la flexibilidad de la jornada laboral, incluida la nocturnidad, en función de las necesidades del servicio.

Personal:

b) Son aquellas retribuciones pactadas con la Dirección de la Empresa en función del trabajo realizado. Su devengo es mensual, no tiene carácter de personal ni es consolidable.

c) Es aquel que tiene el trabajador reconocido a título personal e individual, siéndole de aplicación lo establecido en el artículo 4 de este Convenio.

Jefe de Equipo:

d) Es el que se establece a petición del mando intermedio para aquellas personas que por su capacidad les sirven de apoyo, y efectúan el seguimiento y control de un grupo de personas. El cargo no se halla definido en el tiempo. Durante dicho período percibirán una cantidad correspondiente al 6 por 100 de su salario base.

Transporte:

e) Es el que se podrá establecer para los trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo a los que no se pueda llegar por medio de transporte público ordinario.

En los centros de trabajo situados en localidades con una población menor de 50.000 habitantes, en las de 50.000 a 1.500.00 habitantes y mayores de 1.500.000 habitantes, este complemento se ajustará a las necesidades reales de transporte.

Busca personas:

f) Es el que se establece para los trabajadores de las secciones que no lleguen a completar la jornada establecida en este convenio por criterios de calendario, hasta cubrir las horas previstas en el presente convenio. Esta diferencia de jornada se podrá cubrir con el operario que tenga asignado en dicha jornada el busca-personas.

g) En el caso de que los operarios no tengan asignado busca personas se completarán las horas marcadas en el convenio con refuerzos.

El devengo de este complemento será mensual y en la cantidad expresada en el anexo I.

Artículo 25. *Complemento día festivo.*

Todos aquellos trabajadores que finalicen su jornada ordinaria los días 1 de enero, 12 de octubre, 25 de diciembre y el día de la fiesta principal de la localidad en la que se encuentra el centro de trabajo, percibirán un complemento de 5.000 pesetas, 30,05 euros.

Artículo 26. *Plus de eficacia.*

A) Todos los centros o departamentos tendrán un Plus de Eficacia de entre 7.000 pesetas (42,07 euros) y 20.000 pesetas (120,2 euros) por persona y mes. Para el 2003 tendrá un aumento de 1.000 pesetas, 6 euros (21.000 pesetas, 126,27 euros), y para el 2004 tendrá un aumento de 1.000 pesetas, 6 euros, (22.000 pesetas, 132,22 euros).

Para ello se establecerán sistemas de medición del coeficiente de eficacia que será global, colectivo y solidario, no individual; se aplicará por centros o departamentos. Será representativo de la productividad efectiva. Para tener derecho a dicha percepción salarial será requisito indispensable la presencia durante todos los días laborables del mes, excepto los condicionantes enunciados en el anexo III.

El cobro será a mes vencido.

B) Normas generales:

1. Será requisito indispensable para percibir el plus de eficacia la presencia durante todos los días laborables del mes, excepto los condi-

cionantes enunciados en el anexo III. Por este concepto se percibirán como mínimo 7.000 pesetas, 42,07 euros.

No computarán como falta de presencia los permisos que se establecen en el art. 19 del convenio, considerándose para el plus, primer grado de consanguinidad o afinidad.

2. En caso de baja por IT, accidente de trabajo y enfermedad profesional o común este incentivo se percibirá en su totalidad, siempre que no supere tres días de ausencia y por una sola vez en el mes, si se superan estos tres días pierde la parte del plus de presencia en el citado mes. La parte de plus de productividad será proporcional a los días realmente trabajados en el mes.

C) Normas específicas.—Se establecerán sistemas de medición del coeficiente de eficacia que será global, colectivo y solidario, no individual; se aplicará por centros o departamentos. Será representativo de la productividad efectiva. Estos sistemas de medición determinarán las cuantías a percibir por este incentivo entre las 7.000 pesetas, 42,07 euros, de presencia y el máximo de 20.000 pesetas, 120,2 euros.

En todo caso las bajas de trabajadores de un centro de trabajo no superior a tres días no se computarán en el coeficiente de eficacia mensual.

Cuando la baja continúe entre el día 4 y el 15 se computará para la medición del coeficiente de eficacia del centro de trabajo.

A partir de día 16, no se computará para el coeficiente de eficacia del centro de trabajo

El resto de los sistemas de medición del coeficiente de eficacia no contemplado en el anexo III se desarrollarán con los representantes de los centros de trabajo, durante el primer trimestre del año 2002, sobre la base de los ya aprobados en el convenio anteriormente vigente.

Normas de interpretación de plus de eficacia (anexo III).

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que serán de treinta días cada una de ellas de salario base y, en su caso, antigüedad.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas dentro del último mes del semestre de que se trate.

Podrá acordarse entre las partes que el devengo de las pagas se realice de forma prorrateada.

Artículo 28. *Nocturnidad.*

Aquellos trabajadores cuya jornada laboral se distribuya por turnos de mañana, tarde y noche, percibirán un plus de nocturnidad cuyo importe por mes trabajado será de 14.000 pesetas, 84,14 euros.

CAPÍTULO V

Prestaciones no salariales

Artículo 29. *Gratificaciones por matrimonio.*

Todos los trabajadores de la Empresa que contraigan matrimonio durante la vigencia del Convenio, previa presentación del libro de familia, percibirán una gratificación de 25.000 pesetas, 150,25 euros.

Artículo 30. *Fondo de protección social.*

Se dota anualmente con una cantidad inicial de 750.000 pesetas, 4.507,59 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 al Comité de Dirección la concesión de una ayuda.

Artículo 31. *Seguro de accidentes.*

La Empresa contratará una póliza de accidentes por un capital de dos millones quinientas mil de pesetas, que cubra el fallecimiento y la invalidez permanente absoluta derivada de un accidente.

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

Artículo 32. *Uniformes y prendas de trabajo.*

La Empresa facilitará los uniformes y prendas de trabajo 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 33. *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 VI

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave, y de acuerdo con los enunciados que a continuación se indican los cuales a través de la práctica podrán ser ampliados:

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el período de tiempo de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada durante breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Asociación.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Faltar al respeto o discutir con los compañeros de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
10. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de tiempo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. 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.
3. 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.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores, incluida la residencia 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.
6. Simular la presencia de otro, firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará

imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

10. 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.

11. El incumplimiento de las normas legales, las de este Convenio, en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo. Será considerada falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

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

13. La embriaguez y estado drogodependiente no habitual durante el trabajo.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses y veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. Los delitos de robo, estafe o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5. 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.

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

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

8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

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

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. El abuso de autoridad.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo un puesto de responsabilidad.

15. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

16. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo.

17. Las derivadas de los números 3,5 y 8 del apartado de faltas graves.

18. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y que hayan sido sancionadas.

19. La negación al registro de las taquillas, así como de los bolsos y paquetes a la entrada y salida de la Empresa.

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

21. El no presentarse a las citaciones del Centro Base de minusválidos del IASS para las correspondiente revisiones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por falta grave:

Amonestación por escrito.

Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

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

Despido.

Artículo 35. *Procedimiento sancionador.*

En todas las sanciones cuya propuesta sea superior a siete días de suspensión de empleo y sueldo, se realizará la apertura de un expediente sancionador, con comunicación de la propuesta al presunto sancionado, el cual tendrá tres días para presentar un pliego de descargo.

Queda exceptuado de dicho procedimiento cuando a la falta calificada de muy grave, se le impone al trabajador una sanción de despido.

Artículo 36. *Prescripción de faltas.*

Según su calificación, todas las faltas cometidas prescribirán de acuerdo al siguiente cuadro:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Los días se contarán desde el momento en que tuvo conocimiento la Empresa de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Artículo 37. *Comisión Paritaria.*

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

Estará compuesta por dos miembros por cada una de las representaciones actuales en 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.

Artículo 38. *Seguridad y salud laboral.*

Las partes se comprometen a adoptar las medidas de seguridad y salud laboral establecidas en la Ley 31/95 de noviembre, estableciendo los mecanismos de prevención y participación regulados en la misma.

Artículo 39. *Revisión salarial.*

Para el año 2002 se acuerda un incremento anual del 3.25 por 100 sobre el salario base existente, revisable con el IPC real del presente año, en el caso de que fuere mayor al incremento pactado y aplicando su diferencia.

Para los años 2003 y 2004 se acuerda la revisión anual salarial en función del IPC previsto por el Gobierno para dichos años, más un punto. En el supuesto que el IPC previsto fuere inferior al conseguido, se aplicará la diferencia sobre el año siguiente.

Artículo 40. *Adhesión.*

Considerando la especial circunstancia de este Convenio, pueden adherirse a él todos aquellas Empresas que estén calificadas como Centros Especiales de Empleo y estén participadas y gestionadas por Disminuidos Físicos de Aragón.

Cláusula final.

El presente Convenio Colectivo sustituye al Convenio vigente hasta la actualidad; y en lo no previsto se estará a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores, al Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio y demás normas generales de común aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial para año 2002

Nivel	Salario base		Plus eficacia, mensual		Plus parking, residencia, kioscos, mantenimiento, mensual			
	Importe mensual — Pesetas	Importe anual — Pesetas	Presencia — Pesetas	Variable eficacia — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas	Busca personas — Pesetas	Transporte — Pesetas	Festivos 4 al año — Pesetas/día
1	Fuera convenio.							
2	172.634	2.416.876	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
3	117.400	1.643.597	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
4	111.623	1.562.722	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
5	105.846	1.481.847	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
6	100.069	1.400.972	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
7	94.293	1.320.098	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
8	88.518	1.239.253	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
9	82.755	1.158.575	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000
10	78.905	1.104.663	7.000	13.000	14.000	4.080	8.000	5.000

Nivel	Salario base		Plus eficacia, mensual		Plus parking, residencia, kioscos, mantenimiento, mensual			
	Importe mensual — Euros	Importe anual — Euros	Presencia — Euros	Variable eficacia — Euros	Nocturnidad — Euros	Busca personas — Euros	Transporte — Euros	Festivos 4 al año — Euros /día
1	Fuera convenio.							
2	1.037,55	14.525,72	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
3	705,59	9.878,21	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
4	670,87	9.392,15	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
5	636,15	8.906,08	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
6	601,43	8.420,01	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
7	566,71	7.933,95	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
8	532,00	7.448,06	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
9	497,37	6.963,18	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05
10	474,23	6.639,16	42,07	78,13	84,14	24,52	48,08	30,05

ANEXO II

Nivel profesional 1: Son las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad, siendo competente de sus actuaciones ante el Director general o la Junta Directiva.

Comprende a: Director general, Director de Área, Subdirector de Área, Secretario General

Nivel profesional 2: Son las personas encargadas de proponer, coordinar y controlar con alta responsabilidad en las funciones de trabajo en su área de competencia.

Comprende a: Director de departamento, Coordinador principal, Jefes.

Nivel profesional 3: Son las personas que con o sin titulación universitaria y un alto grado de experiencia, proponen, organizan, supervisan, vigilan y realizan tareas de alta responsabilidad en las secciones o centros encomendados.

Comprende a: Jefe de Taller, Jefe de Sección, Responsable de Centro, Médico, Psicólogo, Profesor.

Nivel profesional 4: Son las personas que con mucha experiencia, programan organizan, vigilan y llevan a cabo tareas y funciones de responsabilidad en el servicio o unidad de su competencia. Pueden tener titulación universitaria.

Comprende a: Encargado de Servicio, Coordinador de Servicio, Segundo Responsable de Centro, Asistente Social.

Nivel profesional 5: Son las personas que ocupan puestos que necesitan gran especialización, buena cualificación y experiencia, tienen responsabilidad y/o mando.

Comprende a Operario de 1.^a.

Nivel profesional 6: Son las personas que ocupan puestos de trabajo que requieren cualificación, experiencia, responsabilidad y polivalencia.

Comprende a: Operario de 2.^a

Nivel profesional 7: Son las personas que tienen la capacidad para desarrollar uno o varios puestos de trabajo con cierta experiencia y su calidad y/o rendimiento están por encima de los estándares de la Empresa.

Comprende a: Operario de 3.^a

Nivel profesional 8: Son las personas que han adquirido la capacidad para desarrollar un puesto de trabajo.

Comprende a: Operario de 4.^a

Nivel profesional 9: Son las personas que están adquiriendo la capacidad necesaria para desarrollar un puesto de trabajo en las diferentes secciones de producción o servicios de la Empresa.

Comprende a: Operario de 5.^a

Nivel profesional 10: Son las personas que han suscrito el contrato de trabajo especial, recogido en el artículo 23 del Convenio.

Comprende a: Operario de 6.^a

ANEXO III

Normas de interpretación del plus de eficacia

Este es un complemento mensual que consta de dos partes bien diferenciadas e independientes, una por asistencia y la otra por actividad, ambas devengadas dentro del periodo en que se genera este concepto.

La parte del plus de eficacia por asistencia tiene como objetivo reducir y controlar las elevadas tasas de absentismo. Por este concepto se percibirá un importe máximo de 7.000 pesetas (42,07 euros).

Las horas de trabajo pérdidas por visitas a servicios médicos, tienen que ser recuperadas dentro del mes en curso para que no suponga la pérdida de la totalidad de esta parte del plus. Se facilitara el cambio de turno a los trabajadores para evitar que se produzcan estas ausencias.

La parte del plus de eficacia por actividad tiene como objetivo aumentar y controlar los coeficientes productivos de cada actividad. Este es un coeficiente colectivo para todo el equipo que trabaja en ese departamento o sector. Por este concepto se percibirá un importe máximo de 13.000 pesetas (78,13 euros). Las nuevas incorporaciones no percibirán esta parte del plus hasta que no asciendan a cuarta categoría, en el caso de los contratos de sexta categoría percibirán esta retribución pasados los tres primeros meses. Las nuevas incorporaciones de trabajadores no computan para el coeficiente colectivo del departamento hasta pasados los primeros quince días.

El conjunto del plus de eficacia se retribuirá a mes vencido y por el cual se percibirá como máximo la cantidad de 20.000 pesetas (120,20 euros).

En el caso de responsables o encargados de departamento el plus se establecerá como el coeficiente medio de todos los sectores que componen su departamento y la retribución será el coeficiente medio multiplicado por dos, en el caso de jefes de equipo este coeficiente medio se multiplicará por 1,25.

Las premisas que regulan el conjunto del plus de eficacia son las siguientes:

La primera baja dentro del mes, no superior a tres días y los permisos retribuidos, según artículo 19 de este convenio, considerándose para el plus, primer grado de consanguinidad o afinidad, afectan del siguiente modo:

El trabajador no pierde la parte por asistencia.
Los días de baja no computan para el coeficiente del departamento.
El trabajador pierde la parte proporcional de la parte de la actividad.

Las bajas entre cuatro y quince días, afectan del siguiente modo:

El trabajador pierde la parte por asistencia.
Los días de baja computan para el coeficiente del departamento.
El trabajador pierde la parte proporcional de la parte de la actividad.

Las bajas superiores a quince días, afectan del siguiente modo:

El trabajador pierde la parte por asistencia.
Solo computan para el coeficiente colectivo del departamento los doce días de baja del apartado anterior.
El trabajador pierde la parte proporcional de la parte de la actividad.

Plus de eficacia en talleres: Dentro del plus de eficacia la parte correspondiente a la actividad se regula en función del coeficiente de eficacia acumulado del año, siendo este el cociente resultante de dividir las horas de facturadas en el conjunto del taller entre las horas de presencia de todos los operarios del mismo, inclusive conductores, jefes de equipo, operarios de limpieza, etc. Únicamente dejarán de computar para este cociente la jornada laboral del responsable del centro y las jornadas laborales de los futuros responsables en periodo de formación.

El conjunto del plus queda establecido entre 7.000 pesetas (42,07 euros) de mínimo en función de la asistencia y 20.000 pesetas (120,2 euros) de máximo. El tramo de la actividad ligado al coeficiente de eficacia representa 13.000 pesetas (78,13 euros) en una escala proporcional entre el 85 por 100 y el 96 por 100 de coeficiente de eficacia para el presente año.

Para el año 2003 la escala proporcional será del 85 por 100 y el 96,5 por 100, y para el año 2004 del 85 por 100 y el 97 por 100.

Jornada laboral en talleres: La jornada laboral para los talleres durante el periodo de aplicación del presente convenio será de 227 días al año en jornada continuada de 8 horas al día, con un descanso intermedio de 20 minutos.

Categorías en talleres:

Operario de sexta categoría o especial: Es la persona que ha suscrito un contrato especial, recogido en el artículo 23 del presente convenio y esta enclavado en el nivel profesional 10 del presente convenio.

Operario de quinta categoría: Es la persona de nueva incorporación que cumpliendo todas las normas de calidad establecidas, no tiene polivalencia y se le exige un mínimo de productividad del 80 por 100.

Operario de cuarta categoría: Es la persona que cumpliendo todas las normas de calidad establecidas, no tiene polivalencia y su productividad media es del 100 por 100.

Operario de tercera categoría: Es la persona que cumpliendo todas las normas de calidad establecidas, tiene polivalencia y su productividad media es del 110 por 100.

Operario de segunda categoría: Es la persona que cumpliendo todas las normas de calidad establecidas, tiene polivalencia en mas de tres referencias y su productividad media es del 120 por 100.

Operario de primera categoría: Es la persona que cumpliendo todas las normas de calidad establecidas, tiene polivalencia en mas de tres referencias, su productividad media es mayor del 120 por 100 y además es capaz de dirigir pequeños equipos de personas.

Plus de eficacia en kioscos: El plus de eficacia queda establecido entre 7.000 pesetas (42,07 euros) de mínimo por la asistencia y 20.000 pesetas (120,2 euros) de máximo sumando asistencia y actividad. Dentro del plus de eficacia la parte correspondiente a la actividad, representa una cantidad máxima de 13.000 pesetas (120,2 euros) y está compuesta a su vez de dos partes, una debida al cociente de las ventas acumuladas entre el número de horas de apertura del kiosco y la otra sobre el tanto por ciento de incremento de ventas acumuladas en el año en cada kiosco.

La parte de plus correspondiente a la ratio de las ventas acumuladas entre el número de horas de apertura en el año de cada kiosco, se esta-

venta del año anterior, repartiendo de manera proporcional la cantidad de 6.500 pesetas (39,07 euros) entre esos extremos. En el caso de que en algún kiosco la relación de ventas acumuladas sea superior al límite superior del año anterior, la cantidad a percibir por ese concepto será de 11.050 pesetas (66,41 euros).

La parte de plus correspondiente al tanto por ciento de incremento de ventas acumuladas en el año en cada kiosco, se establecerá de manera proporcional pudiendo alcanzar la máxima cantidad de 6.500 pesetas (39,07 euros) al conseguir un incremento igual o mayor al 20 por 100.

El plus de eficacia en la parte correspondiente a la actividad se verá penalizado en función del tanto por ciento sobre las ventas acumuladas que represente la suma de las regularizaciones por diferencias de inventarios, de cambios en arqueos y de ingresos en las entidades bancarias.

Porcentaje de la cantidad regularizada	Reducción del plus por actividad – Porcentaje
Entre el 0,50 y el 0,99	10
Entre el 1,00 y el 1,49	20
Entre el 1,50 y el 1,99	40
Entre el 2,00 y el 2,49	80
Superior al 2,50	100

Categorías en kioscos:

Operario de cuarta categoría: Es la persona de nueva incorporación que esta en periodo de formación y prueba, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida.

Operario de tercera categoría: Es la persona que ha superado el periodo de prueba satisfactoriamente, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida y sus ventas son equiparables a la media del kiosco.

Operario de segunda categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, sus ventas son equiparables a la media del kiosco y tiene polivalencia conociendo mas de un kiosco.

Operario de primera categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, sus ventas son equiparables a la media del kiosco, es polivalente y es capaz de dirigir pequeños equipos de trabajo.

Plus de eficacia en el bar «El Uno»: El plus de eficacia queda establecido entre 7.000 pesetas (42,07 euros) de mínimo por la asistencia y 20.000 pesetas (120,2 euros) de máximo sumando asistencia y actividad. Dentro del plus de eficacia la parte correspondiente a la actividad, representa una cantidad máxima de 13.000 pesetas (120,2 euros) y está compuesta a su vez de dos partes, una debida al cociente entre los ingresos acumulados del bar, deduciendo los ingresos de las máquinas recreativas y de tabaco, con la suma de las horas de presencia de empleados necesitadas en ese intervalo y la otra sobre el tanto por ciento de incremento de ventas acumuladas en el año.

La parte de plus correspondiente a la ratio de los ingresos acumulados entre el número de horas presencia de empleados necesitadas en ese intervalo, se establecerá tomando el límite superior 3000 pesetas/hora y el inferior 2500 pesetas/hora, repartiendo de manera proporcional la cantidad de 6.500 pesetas (39,07 euros) entre esos extremos.

La parte de plus correspondiente al tanto por ciento de incremento de ventas acumuladas en el año en cada kiosco, se establecerá de manera proporcional pudiendo alcanzar la máxima cantidad de 6.500 pesetas (39,07 euros) al conseguir un incremento igual o mayor al 20 por 100.

Si el incremento de ventas acumuladas con respecto al año anterior es superior al 20 por 100, la cantidad a percibir por ese concepto será de 11.050 pesetas (66,41 euros).

El plus de eficacia en la parte correspondiente a la actividad se verá penalizado en función del tanto por ciento sobre las ventas acumuladas que represente la suma de las regularizaciones por diferencias de inventarios, de cambios en arqueos y de ingresos en las entidades bancarias.

Porcentaje de la cantidad regularizada	Reducción del plus por actividad – Porcentaje
Entre el 0,50 y el 0,99	10
Entre el 1,00 y el 1,49	20

Porcentaje de la cantidad regularizada	Reducción del plus por actividad — Porcentaje
Entre el 1,50 y el 1,99	40
Entre el 2,00 y el 2,49	80
Superior al 2,50	100

Categorías en el bar «El Uno»:

Operario de cuarta categoría: Es la persona de nueva incorporación que esta en periodo de formación y prueba, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida.

Operario de tercera categoría: Es la persona que ha superado el periodo de prueba satisfactoriamente, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida y sus ventas son equiparables a la media.

Operario de segunda categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, sus ventas son equiparables a la media del kiosco y tiene polivalencia dentro del bar.

Operario de primera categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, sus ventas son equiparables a la media, es polivalente y es capaz de dirigir pequeños equipos de trabajo.

Plus de eficacia en aparcamientos: El plus de eficacia queda establecido entre 7.000 pesetas (42,07 euros) de mínimo por la asistencia y 20.000 pesetas (120,2 euros) de máximo sumando asistencia y actividad. Dentro del plus de eficacia la parte correspondiente a la actividad, representa una cantidad máxima de 13.000 pesetas (120,2 euros), que se establecerá en función de los resultados obtenidos de las encuestas cuatrimestrales realizadas a los usuarios de los aparcamientos. La puntuación mínima exigida para empezar a generar el plus de actividad será de 7,61 puntos y la máxima exigible de 9,60 puntos a la que correspondería las 20.000 pesetas (120,02 euros), el importe a percibir se distribuirá de manera proporcional entre estos dos límites

La encuesta consta de dos módulos de preguntas, un módulo trata sobre el estado de limpieza general del aparcamiento contando con cuatro preguntas representativas del estado general del aparcamiento, el otro módulo cuenta con seis preguntas y versa sobre la eficacia y calidad de la atención al cliente por parte de los trabajadores. El usuario en cada pregunta puede responder con cinco calificaciones, valorada cada una según la siguiente tabla:

Respuesta del usuario	Puntuación
Muy bien	9,6
Bien	8,9
Regular	7,6
Mal	0
Muy mal	0

La puntuación resultante en cada aparcamiento se obtendrá como la suma de los dos módulos, en cada módulo el resultado será la media ponderada del número de respuestas de cada tipo por la puntuación de cada una de ellas. Para que la encuesta resulte representativa de la población se estima necesario realizar por aparcamiento un número de encuestas que será como mínimo el 25 por 100 del número de plazas disponibles en el aparcamiento.

La parte del plus de eficacia correspondiente a la actividad en el túnel de lavado, representa la cantidad máxima de 13.000 pesetas (120,2 euros), distribuida de manera proporcional entre los dos límites siguientes:

Como límite inferior se cifran 50 vehículos lavados a mano y 100 lavados en túnel automático por operario en plantilla y mes, el límite superior se cifra 75 vehículos lavados a mano y 500 lavados en túnel automático por operario en plantilla y mes.

Los operarios de limpieza adscritos a la sección de aparcamientos percibirán la parte de actividad del plus de eficacia como la media aritmética de los centros donde realizan su labor habitualmente, puesto que contribuyen a la puntuación obtenida en las encuestas de estos centros.

Categorías en aparcamientos:

Operario de cuarta categoría: Es la persona de nueva incorporación que esta en periodo de formación y prueba, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida.

Operario de tercera categoría: Es la persona que ha superado el periodo de prueba satisfactoriamente, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida y tiene capacidad para desarrollar su labor eficazmente en su aparcamiento habitual.

Operario de segunda categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, y tiene capacidad y polivalencia para desarrollar su labor eficazmente en cualquier aparcamiento.

Operario de primera categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, tiene capacidad y polivalencia para desarrollar su labor eficazmente en cualquier aparcamiento, y además es capaz de dirigir pequeños equipos de trabajo.

Plus de eficacia en mantenimiento: El plus de eficacia queda establecido entre 7.000 pesetas (42,07 euros) de mínimo por la asistencia y 20.000 pesetas (120,2 euros) de máximo sumando asistencia y actividad. Dentro del plus de eficacia la parte correspondiente a la actividad, representa una cantidad máxima de 13.000 pesetas (120,2 euros), que se establecerá en función de los resultados obtenidos de las encuestas generales de los servicios comunes.

Dentro de mantenimiento cada uno de los operarios que realice las labores correspondientes al servicio de atención integral, durante las 24 horas del día todos los días del año, percibirá la cantidad mensual de 20.000 pesetas (120,2 euros) en concepto de complemento por este servicio.

Categorías en mantenimiento:

Operario de cuarta categoría: Es la persona de nueva incorporación que esta en periodo de formación y prueba, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida.

Operario de tercera categoría: Es la persona que ha superado el periodo de prueba satisfactoriamente, realizando el trabajo con la autonomía y calidad requerida.

Operario de segunda categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, y tiene capacidad para realizar las labores de servicio de atención integral a la asociación o bien realizar el transporte colectivo de personas.

Operario de primera categoría: Es la persona que realiza su trabajo con la autonomía y calidad requerida, tiene capacidad para realizar las labores de servicio de atención integral a la asociación ó bien realizar el transporte colectivo de personas, y además es capaz de dirigir pequeños equipos de trabajo.

Regularización de la parte de actividad del plus de eficacia: La parte del plus de eficacia concerniente a la actividad podrá ser eliminada parcialmente o en su totalidad si el trabajador no respondiese, durante el periodo en que devenga este concepto, con la actividad productiva correspondiente a su categoría, o tuviese amonestaciones escritas en los partes de incidencias por conducta o calidad en el desarrollo de sus funciones. Además se eliminara en su totalidad en el caso de amonestaciones escritas y consideradas como faltas según las normas establecidas en este convenio.

Pérdida de productividad — Porcentaje	Reducción del plus por actividad — Porcentaje
10	25
20	50
30 o más	100

Amonestaciones en partes	Reducción del plus de actividad — Porcentaje
1	25
2	50
3 o más	100

La aplicación de estas sanciones llevara consigo la correspondiente notificación y justificación al presidente del comité de empresa correspondiente, mediante los partes de trabajo o de incidencias pertinentes.