

	C.A./C.L.	M.T.A.S.
Medina del Campo (Valladolid). Apoyo y Asesoramiento a familias-A.F.A. de Medina del Campo	5.058,94	5.508,94
Varios municipios (Valladolid). Estancias diurnas en Centros de Medina del Campo, Laguna del Duero, Tudela del Duero	79.790,12	79.790,12
Zamora. Apoyo y Asesoramiento a familias-A.F.A. de Zamora	5.058,94	5.058,94
Benavente (Zamora). Apoyo y Asesoramiento a Familias	3.000,00	3.000,00
Total	445.732,00	445.732,00
Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.750		
3. <i>Proyectos de creación de plazas y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores</i>		
León. Residencia de «La Armunia»	141.064,00	141.064,00
Sahagún (León). Construcción de Residencia y C.D.	127.198,64	127.198,64
Palencia. Adaptación Planta para Unidad Asistida	127.393,36	127.393,36
Total	395.656,00	395.656,00
Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.751		
4. <i>Proyectos de creación de plazas para personas con enfermedad de Alzheimer y otras demencias y otras actuaciones del Plan de Acción para las Personas Mayores</i>		
Astorga (León). Construcción de Centro de Día	35.000,00	35.000,00
Carracedo (León). Construcción de Centro de Día	68.568,56	68.568,56
Palencia. Construcción de Centro de Día	142.024,83	142.024,83
Nava de la Asunción (Segovia). Construcción de Centro de Día	91.513,61	91.513,61
Total	337.107,00	337.107,00
Aplicación Presupuestaria 19.04.313L.459		
5. <i>Programa de apoyo económico al cuidado de personas mayores dependientes en su hogar</i>		
	674.213,00	1.011.320,00
Suma de totales	5.681.985,00	6.019.092,00

6778 RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación 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 n.º 9013892), que fue suscrito con fecha 4 de enero de 2005 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, 11 de abril de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

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 que trabajan en el centro especial de empleo Disminuidos Físicos de Aragón y los centros especiales de empleo, participados y gestionados por DFA, que se adhieran al mismo en adelante la empresa, según se establece en el artículo 44; 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 de las personas con discapacidad, que motivaron el nacimiento de los centros especiales de empleo con la publicación de la Ley 13/1982.

b) Por ello los centros especiales de empleo que se adhieran a este Convenio deberán estar integrados y gestionados por entidades sin ánimo de lucro y cuyos objetivos se enmarquen en el ámbito de la acción social.

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

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

d) Para el cumplimiento de este objetivo Disminuidos Físicos de Aragón dispone de un Centro de Apoyo Social para personas con discapacidad a través del cual se desarrolla un proyecto de inserción socio-laboral para personas 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 Disminuidos Físicos de Aragón, en todos los centros de trabajo de los Centros Especiales de Empleo participados y/o gestionados por Disminuidos Físicos de Aragón que se adhieran al presente Convenio, y en aquellos otros que durante la vigencia del presente Convenio puedan constituirse en todo el Territorio Nacional.

b) *Ámbito funcional:* El presente Convenio afecta a los trabajadores de todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de Disminuidos Físicos de Aragón, a todas las actividades que se desarrollen en los mismos y a los de los Centros Especiales de empleo participados y/o gestionados por Disminuidos Físicos de Aragón que se adhieran al presente Convenio.

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.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2008. 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.*

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

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

Artículo 4. *Derecho supletorio.*

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

Para lo no previsto en este Convenio, se aplicara lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Interprovincial de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos, La Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieron los trabajadores; de la

misma forma, las disposiciones legales futuras, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente Convenio o de las condiciones personales. En caso contrario serán absorbidas.

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

Artículo 6. *Mantenimiento de condiciones salariales anteriores.*

No obstante el artículo anterior, aquellos trabajadores que no deseen homologarse a la estructura salarial del presente Convenio en todos sus términos, mantendrá los niveles retributivos del Convenio anteriormente vigente, incrementando el salario base según el IPC real de cada año y conservando el resto de las condiciones laborales que tenían a 31 de diciembre de 2004 (antigüedad, complemento personal y cualquier otro no regulado expresamente en el presente Convenio)

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Facultades de la dirección de la empresa.*

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

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros especiales de empleo. Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en los centros y empresas incluidos en ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 8. *Movilidad geográfica y funcional.*

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

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

En ambos casos y si el trabajador fuera discapacitado se requerirá informe del Equipo Multiprofesional del Centro Base de M inusválidos 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 9. *Informe cambio puesto de trabajo.*

Cuando, tratándose de un trabajador discapacitado, 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 10. *Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Se facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo, parto reciente o lactancia que lo precisen, previa justificación de facultativo médico o según el resultado de la evaluación de riesgos laborales en que se determine la duración de

la exposición de dichas trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse 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 discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada, con la disminución proporcional del salario.

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 los trabajadores, hombres 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 11. *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 12. *Período de adaptación y prueba.*

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidades 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 máximo de cuatro meses de duración.

Para el personal contratado sin discapacidad, se establece el mismo período de prueba de cuatro 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 período 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 13. *Modalidades del contrato.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 11 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.

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 14. *Preaviso de cese.*

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

- 1) Niveles 1, 2, 3 y 4 del presente: Un mes.
- 2) Resto de personal, quince días.

Artículo 15. *Liquidación por cese.*

Cuando 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 14 facultará a la empresa a descontar de la liquidación

ción que le corresponda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso que faltaren.

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral podrá ser continuada o partida. La jornada de trabajo en su cómputo anual se reducirá en 5 horas cada año de vigencia del Convenio, a partir de las establecidas en el año 2004, de tal manera que las horas de trabajo en el año 2008 sean 1.768 horas efectivas.

Todo ello sin perjuicio de las jornadas que se pacten en los distintos centros de trabajo. En especial, en los centros especiales de empleo de talleres, donde la jornada de trabajo será de 8 horas efectivas y el número de días de trabajo anual será:

Durante el ejercicio del 2005 de 224 días de trabajo.
Durante el ejercicio del 2006 de 223 días de trabajo.
Durante el ejercicio del 2007 de 222 días de trabajo.
Durante el ejercicio del 2008 de 221 días de trabajo.

En las jornadas continuadas superiores a 6 horas se establecerá un descanso de 15 minutos, que se acomodará a las necesidades del servicio y que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

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

A) La jornada laboral o parte de la misma realizada en sábado por las necesidades antes expresadas, será equivalente a 1,25 veces la realizada como jornada ordinaria.

B) La jornada laboral o parte de la misma realizada en domingo o festivo por las necesidades antes expresadas, será equivalente a 1,50 veces la realizada como jornada ordinaria.

Artículo 17. *Categorías laborales.*

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

Nivel profesional 1. Director general: Es la persona encargada de dirigir la organización, controlar y decidir con la máxima responsabilidad ante la Junta Directiva.

Nivel profesional 2. Directores y Subdirectores de Área y Secretario general: Son las personas encargadas de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima responsabilidad de un área, siendo competente de sus actuaciones ante el Director General o la Junta Directiva.

Nivel profesional 3. Coordinador de Centros: Son las personas encargadas de coordinar y controlar varios centros de trabajo con alta responsabilidad en las funciones de trabajo en su área de competencia.

Nivel profesional 4. Responsable de Centro: Son las personas que con un alto grado de experiencia, dirigen, proponen, organizan, supervisan, controlan y realizan tareas de alta responsabilidad en el centro encomendado.

Nivel profesional 5. Técnico Superior: Son las personas que con título universitario superior desempeñan funciones propias de su titulación, pudiendo tener o no personal a su cargo. Realizan funciones propias del título para el que fueron contratadas.

Nivel profesional 6. Técnico Medio: Son las personas que con título universitario medio desempeñan funciones propias de su titulación y podrán tener mando directo o no sobre personal.

Nivel profesional 7. Técnico Especialista: Son las personas que con formación de nivel de FP 2, ciclo de grado medio o superior, realizan funciones propias de su formación y experiencia, pudiendo tener personal a su cargo.

Nivel profesional 8. Encargado: Es la persona que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos.

Nivel profesional 9. Supervisor: Es la persona que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción.

Nivel profesional 10. Adjunto: Son los trabajadores que colaboran con cualquiera de las personas de los niveles superiores.

Nivel profesional 11. Especialista: Son las personas que con experiencia profesional, realizan funciones de un oficio o tarea que exige cierta práctica o especialidad.

Nivel profesional 12. Operario de Primera: Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica, experiencia y además es capaz de dirigir pequeños grupos de trabajo.

Nivel profesional 13. Operario de Segunda: Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple de forma suficiente todas las normas de calidad y niveles de producción establecidas para las tareas habi-

tuales del departamento. Requiere polivalencia, cualificación técnica y experiencia.

Nivel profesional 14. Operario de Tercera: Puede ser la persona de nueva incorporación o no, que cumple todas las normas de calidad y niveles de producción establecidos para las tareas habituales del departamento. Requiere polivalencia.

Nivel profesional 15. Operario de Cuarta: Puede ser una persona de nueva incorporación o la que habiendo superado un período de cuatro meses desde su incorporación, cumple todas las normas de calidad y niveles de producción mínimos establecidos para la tarea que habitualmente desempeña. No requiere polivalencia.

Nivel profesional 16. Operario de Quinta: Es la persona de nueva incorporación que cumpliendo las normas mínimas de calidad establecidas, está adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo, o bien no ha alcanzado los niveles de producción mínimos solicitados.

Nivel profesional 17. Operario de Sexta: Son las personas que han suscrito el contrato de trabajo especial, recogido en el artículo 25 del presente Convenio, que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir calidad en las labores que desempeña.

Nivel profesional 18. Operario de Séptima: Son las personas que han suscrito contrato de trabajo especial, recogido en el artículo 25 del presente Convenio, que por sus habilidades y destreza no se les puede exigir cantidad y calidad en las labores que desempeña, provenientes de un centro ocupacional de los gestionados por Disminuidos Físicos de Aragón o entidades colaboradoras.

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

Artículo 18. *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, disfrutándose preferentemente en estación estival y en todo caso dentro del año natural. A efectos de devengo, se computarán desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre.

Para el año 2005 todos los trabajadores que tuvieran contrato indefinido con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, es decir el 1 de enero de 2005, tendrán reconocido el derecho a 30 días de vacaciones para ese año, siempre que continúe vigente su contrato laboral. En caso contrario disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Cuando por circunstancias de la estacionalidad de la carga de trabajo no sea posible una distribución de las vacaciones ajustadas a estos parámetros, la Dirección de la Empresa podrá acordar una distribución diferente.

Las vacaciones generadas y no disfrutadas en el período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2004, serán reconocidas por escrito individualizado a cada trabajador que tenga derecho a las mismas. Estas vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, se disfrutarán o se abonarán, en el caso de no haberlas podido disfrutar, en el momento de finalizar su relación laboral, cualquiera que sea su causa y conforme al salario del momento de la finalización del contrato.

Artículo 19. *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.

Artículo 20. *Excedencias.*

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

Artículo 21. *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 fuera de la provincia. 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 o unión de hecho.	Quince días naturales con retribución.	Libro de familia o certificado del Registro Civil.
Por traslado del domicilio habitual.	Un día retribuido.	Certificado del Ayuntamiento.
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, padres, hermano/a y hermano/a político.	Un día con retribución.	Fotocopia libro de familia.

Artículo 22 *Formación.*

Los trabajadores tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 23 *Promoción interna.*

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

Los procedimientos internos para cada centro de trabajo determinarán las condiciones para acceder a la promoción de categoría profesional. Todo el personal tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 24. *Salario base.*

En el anexo I se establecen los salarios base para cada categoría profesional en función de la jornada ordinaria establecida en el artículo 16 del presente Convenio. El devengo de este complemento será de doce mensualidades.

Artículo 25. *Contrato de trabajo especial.*

Este contrato regula las relaciones laborales establecidas en el artículo 12 del Real Decreto 1368/85 de 17 de julio, que regula la contratación de las personas con discapacidad 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 % y el 99 % del correspondiente a los niveles 17 y 18 del presente Convenio.

Su promoción será individualizada y a propuesta de la Dirección de la Empresa.

Artículo 26. *Complementos salariales.*

La estructura retributiva de los trabajadores sujetos a este Convenio está compuesta por salario base, complemento variable y otros complementos que se aplicarán en su caso y que son: Específicos, Puesto de Trabajo, Personales y de Transporte. El devengo de los complementos será mensual y en las cantidades expresadas en el anexo I.

Artículo 27. *Complementos específicos.*

Son aquellas retribuciones que a criterio de la Empresa se aplicarán a los trabajadores de las categorías profesionales de la 1 a la 11, ambos inclusive, en función del desempeño en el trabajo. Su devengo es mensual, no tienen carácter de personal ni son consolidables, por lo que dejarán de aplicarse bajo criterio de la Dirección, cuando desaparezcan las circunstancias que determinaron su aplicación. Se establecen 10 niveles de complementos específicos, según anexo I.

Los complementos en los niveles de 1 a la 11, llevan consigo implícitamente la flexibilidad de la jornada laboral, incluida la nocturnidad, en función de las necesidades del servicio.

Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

Son los siguientes:

1) Domingos y/o Festivos. El antiguo complemento Busca Personas pasa a denominarse de Domingos y/o Festivos Este complemento lo percibirán las personas que por calendario laboral realizan parte de su jornada habitual en domingos y/o festivos, con independencia del número de estos trabajados en el año.

2) Turnicidad de Tarde y Noche. Es el que se establece para aquellos trabajadores que realizan de manera regular turnos alternativos de tarde y de noche.

3) Turnicidad-Nocturnidad. Es el que se establece para aquellos trabajadores que realizan de manera regular turnos alternativos de mañana, tarde y noche.

4) Nocturnidad:

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

b) El que corresponde a los trabajadores que de manera esporádica y excepcional tengan que desarrollar su trabajo en horario nocturno. Por este concepto se percibirá la cantidad de 6,00 € por noche trabajada.

5) De día Festivo. Es el que corresponde a todos aquellos trabajadores que finalicen su jornada ordinaria durante las 14 festividades oficiales de acuerdo con el calendario laboral de la provincia en que se encuentra el centro de trabajo. Por este concepto se percibirá 18 € por día festivo trabajado.

6) Servicio 24 horas. Corresponde a los trabajadores del servicio de mantenimiento que de manera rotatoria están en servicio permanente de localización para atender las urgencias que se pudieran producir.

7) Conductor de Microbús. Corresponde a los trabajadores que realizan el transporte de personas y que disponen del permiso de conducción tipo D.

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

Artículo 29. *Complemento personal.*

Es aquel que tiene el trabajador reconocido a título personal e individual, siéndole de aplicación lo establecido en los artículos 5 y 6 de este Convenio.

Artículo 30. Complemento de transporte.

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

- a) Menor de 30.000 habitantes.
- b) En las de 30.000 a 1.500.000 habitantes.
- c) Mayor de 1.500.000 habitantes.

Artículo 31. Complemento variable.

Todos los centros o departamentos tendrán un complemento variable por persona y mes, que se compondrá de dos partes: una correspondiente a la presencia perfecta y la otra correspondiente a la actividad en el trabajo.

Para ello se establecerán sistemas de medición de la ratio de actividad que será global, colectivo y solidario, nunca individual. Se aplicará por centros con actividades equivalentes y será representativo de la actividad efectiva. Para tener derecho a dicha percepción salarial será requisito indispensable la presencia durante todos los días laborables del mes, prefijados en el calendario de cada trabajador. El cobro de este complemento será a mes vencido y afecta con carácter general a los niveles del 5 al 16. El nivel 17 percibirá por este complemento la cantidad de 132,33 € y nivel 18 el 15% del importe del nivel 17.

Normas generales de aplicación:

A) Asistencia. La parte correspondiente a la asistencia perfecta supondrá la percepción por cada trabajador de 93 € al mes o bien la parte proporcional que corresponda desde la incorporación. En este apartado no se tendrán en cuenta para la pérdida de este complemento los permisos retribuidos, recogidos en el artículo 21 del Convenio.

En el caso del resto de permisos y ausencias voluntarias solicitadas, por escrito, previamente a la Dirección, se podrán acumular un máximo de 24 horas al mes, obligándose el trabajador a recuperar estas horas, como máximo, hasta el día 20 del mes siguiente, obligación que se reconocerá por escrito. La no recuperación de estas horas por causas no imputables a la Empresa, dentro del período establecido, supondrá la pérdida de la totalidad de la cantidad correspondiente a la asistencia y la reducción del salario correspondiente a las horas solicitadas considerando tales como permiso no retribuido.

B) Actividad. La parte correspondiente a la actividad supondrá la percepción de hasta 44 € por cada trabajador al mes o bien la parte proporcional que corresponda desde la incorporación. Se aplicará de forma proporcional entre los días trabajados y los previstos por calendario, sin tener en cuenta para la pérdida de este complemento los permisos retribuidos, recogidos en el artículo 21 del Convenio.

Este complemento se obtiene comparando el cociente acumulado obtenido, entre ingresos mercantiles y costes de personal del centro, con los parámetros máximos y mínimos establecidos en el anexo II para el devengo de este complemento.

El cálculo de esta ratio será de forma global por sectores: Talleres, aparcamientos por provincias, kioscos, transporte, rehabilitación integral, ortopedia, centros asistenciales, etc. El resto de las actividades percibirán esta parte en relación con la ratio global de los anteriores sectores de actividad.

Artículo 32. 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 y complemento personal.

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.

CAPÍTULO V**Prestaciones no salariales****Artículo 33. Gratificaciones por matrimonio.**

Todos los trabajadores de la Empresa que contraigan matrimonio o realice unión de hecho durante la vigencia del Convenio, previa presentación del libro de familia, percibirán una gratificación de 150,25 €.

Artículo 34. Fondo de protección social.

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

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

Artículo 35. Seguro de accidentes.

La Empresa contratará una póliza de accidentes por un capital de 30.000 €, 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 36. 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 37. 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 38. 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. Falta de aseo o limpieza personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Asociación.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Faltar al respeto o discutir con los compañeros de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
9. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

Faltas graves:

1. Más de tres y menos de diez 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 período 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 resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto o manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

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.

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

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

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

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, estafa 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 o negligencia grave cuando cause perjuicios a la empresa en 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. La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

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

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

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 39. *Procedimiento sancionador.*

En todas las sanciones cuya propuesta sea superior a 7 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.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al Delegado Sindical o al Comité de Empresa.

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

Artículo 40. *Prescripción de faltas.*

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 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 41. *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 42. *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 43. *Revisión salarial.*

El incremento salarial para los años de vigencia del presente Convenio será el IPC real sobre el salario base, complemento variable y los complementos de puesto para cada año de vigencia del presente Convenio, a partir de los establecidos en el anexo I para el año 2005.

A finales de cada ejercicio de vigencia del presente Convenio y para su aplicación en el año siguiente, se podrá revisar al alza el incremento salarial aplicable pactado sobre el salario base, en función del decremento del absentismo laboral global. De tal forma que cada punto que descienda dicho coeficiente porcentual, represente proporcionalmente para el año siguiente una subida adicional del 0,25 % sobre el incremento del IPC pactado en este Convenio. Este incremento será como máximo el 0,50 % anual. La base de cálculo de este decremento se establece sobre el porcentaje de absentismo correspondiente al año 2004.

Artículo 44. *Adhesión.*

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

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 1368/85 de 17 de julio y demás normas generales de común aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales aplicables durante el ejercicio 2005

Nivel	Categoría	Sueldo Base	Complemento variable máximo
01	Director general	Fuera Convenio	
02	Director área	1.263,08	
03	Coordinador	1.192,90	
04	Responsable	1.122,73	
05	Técnico superior	947,31	137,00
06	Técnico medio	912,22	137,00
07	Técnico especialista	877,14	137,00
08	Encargado	842,05	137,00
09	Supervisor	806,96	137,00
10	Adjunto	771,88	137,00
11	Especialista	736,79	137,00
12	Operario 1. ^a	701,71	137,00
13	Operario 2. ^a	663,41	137,00
14	Operario 3. ^a	625,11	137,00
15	Operario 4. ^a	586,83	137,00
16	Operario 5. ^a	548,62	137,00
17	Operario 6. ^a BR al 90 %	524,63	132,22
18	Operario 7. ^a BR al 75 %	524,63	19,83

Tablas de complementos aplicables durante el ejercicio 2005

Tipo	Complemento puesto	Importe mensual para el año 2005
A	Domingo o festivo	30,00
B	Nocturnidad	130,25
C	Turnicidad TN	55,82
D	Turnicidad MTN	86,83
E	Servicio de 24 horas	124,05
F	Conductor microbús	185,76
G	Conductor normal	61,92
X	Transporte A	32,06
Y	Transporte B	49,62
Z	Transporte C	74,43

Complemento específico	
0	0,00
1	25,00
2	50,00

Complemento específico	
3	75,00
4	100,00
5	125,00
6	150,00
7	175,00
8	200,00
9	225,00
10	250,00

ANEXO II

Parámetros para el cálculo de la actividad del complemento variable

Centros de actividad	Máximo	Mínimo
General	1,350	0,600
Talleres	1,150	0,650
Parkings Zaragoza	1,750	1,250
Parkings Teruel	2,750	2,500
Parkings Madrid	1,135	0,700
Parkings Toledo	1,300	0,750
Kioscos	5,750	4,000
Transportes	1,550	1,050
Bar	2,600	1,000
Centros asistenciales	1,900	1,000
Rehabilitación integral	1,600	0,900
Ortopedia	6,000	1,000

6779

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L. y Cofiser, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L. y Cofiser, S.L. (Código de Convenio n.º 9009423), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de las mismas y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 11 de abril de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS SANTIAGO CUCART, S. L. y COFISER, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio colectivo de trabajo de ámbito Nacional es de aplicación en las Empresas Santiago Cucart S. L. y Cofiser S. L., así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor a la firma del mismo, y su vigencia será desde el día 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006.