

Así mismo, la citada disposición establece como cláusula de garantía salarial la que a continuación se transcribe:

«En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año, fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dicho período, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del año siguiente. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores».

Habida cuenta, que el IPC publicado por el gobierno, correspondiente a 31 de diciembre de 2005 ha sido del 3,7%, corresponde la aplicación de la citada cláusula, por tanto:

Hay que abonar una paga el mes de febrero de 2006, con la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto por el gobierno, esto es  $3,7 - 2 = 1,7\%$ . Este 1,7% se aplicará sobre la misma base de cálculo que se aplicó para el incremento del 2005, esto es, tablas salariales del 2004. En caso de que el trabajador hubiese permanecido en la empresa, un tiempo inferior a los 12 meses, se prorrateará esta paga en función de los meses de permanencia en la empresa.

El exceso, esto es, el 1,7%, servirá de base para el incremento de 2006, por tanto, habrá que actualizar las bases del 2005 con el citado 1,7% de exceso.

Sobre esa nueva base, habrá que aplicar el incremento correspondiente a este ejercicio 2006, que según se establece en la citada disposición será el IPC previsto por el gobierno (2%) más el 1%, siendo un total del 3%.

Así mismo recordamos que según se establece en el artículo 42 del II Convenio Estatal de la Madera la jornada máxima anual de trabajo efectivo en el sector será para el año 2006 de 1.760 horas.

Se delega en don Francesc de Paula Pons Alfonso para que realice los trámites oportunos a efectos de su registro y publicación ante los órganos competentes.

Se delega la firma de la presente acta por cada una de las partes en don Francesc de Paula Pons Alfonso por CONFEMADERA, don Pedro Echáiz por MCA-UGT y don Antonio Garde por FECOMA-CC.OO.

## 4164

*RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S. A.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Cegelec, S. A., (código de Convenio n.º 9013732), que fue suscrito con fecha 24 de enero de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Comités de Empresa y 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, 20 de febrero de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

### III CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA CEGELEC, S. A.

#### TÍTULO I

##### Condiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El Convenio Colectivo afecta a todos los centros de trabajo que Cegelec, S. A., tenga establecidos, o pueda establecer en el futuro, sean propios o del cliente, en tanto presten servicios en ellos trabajadores de Cegelec, S. A.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Este Convenio afectará, sin perjuicio de lo dispuesto en el epígrafe siguiente, al personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cual-

quiera de los centros de trabajo de la empresa, así como, a los que efectúen su ingreso durante su vigencia, con exclusión del personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, así como las actividades a las que se refiere el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Al personal que ostente las funciones, cargos o categorías profesionales de Directores, Responsables de Servicio, Jefes de Departamento, Delegados, Responsables de Centro de Negocio y Responsables de Asuntos, les será de aplicación exclusivamente lo dispuesto en el capítulo 2.º del título II del presente Convenio Colectivo. Al resto del personal les será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a excepción del capítulo 2.º del título II.

#### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente acuerdo se firma por el período comprendido desde el 1 de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2006.

Con una antelación de 3 meses, cualquiera de las partes podrá denunciar por escrito el acuerdo, siguiéndose en su revisión las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 86.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, a partir del 1 de enero de 2007.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

2. En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los artículos del Convenio, obligará a las partes a negociar y adaptar a la Ley el/los artículo/s que correspondan.

3. Ante cualquier modificación legal o reglamentaria que afecte a las condiciones pactadas, ambas partes se comprometen a negociar los mecanismos de aplicación de lo modificado, y se tendrá en cuenta en la primera revisión próxima futura para adaptar el texto del Convenio a lo que establezcan las modificaciones señaladas.

#### Artículo 5. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por remisión específica a los Convenios Colectivos Provinciales del Metal de aplicación a cada centro de trabajo, al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

## TÍTULO II

### Clasificación profesional

#### CAPÍTULO 1.º

##### Clasificación profesional general

#### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, planificación, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarias, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada previamente por escrito al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

#### Artículo 7. *Ingresos y vacantes.*

Todos los puestos de trabajo serán de libre designación de la empresa.

#### Artículo 8. *Clasificación por permanencia.*

El personal incluido en este Convenio se clasificará, según el carácter de su permanencia en la empresa, conforme a lo establecido en las Normas legales que regulen las modalidades de contrato de trabajo.

**Artículo 9. Clasificación funcional.**

1. El personal incluido en este ámbito del presente Convenio Colectivo, será encuadrado, dentro de su profesión u oficio, con la categoría profesional que en la actualidad ostenta acorde con sus conocimientos teóricos y prácticos.

2. Las categorías profesionales se regirán en cada centro de trabajo por lo que se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal territorialmente aplicable.

**Artículo 10. Revisión de clasificación profesional.**

Cuando un trabajador considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Delegado de Personal o Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación debidamente razonada a la Dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

La Dirección contestará por escrito al interesado en uno u otro sentido, en el plazo máximo de quince días. Pasado este plazo se entenderá desestimada.

**CAPÍTULO 2.º****Estatuto especial de directivos y cuadros****Artículo 11. Estatuto Especial.**

El personal al que se refiere el artículo 2.2 del presente Convenio estará sujeto exclusivamente a las normas específicas que se regulan en el presente capítulo, dado el nivel retributivo y de responsabilidad que ostentan, quedando, por tanto, excluido del sistema salarial y del resto de las condiciones previstas en el presente Convenio, salvo lo dispuesto en el título V.

**Artículo 12. Retribuciones.**

La retribución estará compuesta por:

1. Una cuantía fija anual, que se distribuye en las 12 mensualidades ordinarias correspondientes a los meses naturales, más 2 pagas extraordinarias a abonar en el mes de julio y diciembre respectivamente.

Con efectos del 1 de enero de 2005 la cuantía bruta anual de la retribución fija para el personal afectado por el presente capítulo será la que se ostentaba individualmente por los conceptos salariales fijos durante el año natural 2004. Quedan expresamente excluidos los pluses variables, las horas extraordinarias y los conceptos extrasalariales.

Dicha retribución fija se corresponde con las funciones y responsabilidades actuales del empleado.

2. Un bono de cuantía anual variable cuya fijación podrá asignarse discrecionalmente por la Dirección al comienzo del ejercicio fiscal según los casos, en aplicación de la política de retribución variable a determinar anualmente por la compañía.

La Dirección mantiene la facultad de asignar o no dicha política al personal comprendido en el presente capítulo.

En el supuesto de que dicha política fuere asignada al empleado, la cuantía máxima del variable anual será determinada individualmente al comienzo del ejercicio fiscal por la Dirección de la empresa, fijándose simultáneamente los objetivos generales y personales y los criterios, baremos o fórmulas de accesibilidad total o parcial a dicho variable máximo. Al final del ejercicio fiscal la Dirección de la empresa evaluará el grado de cumplimiento de dichos objetivos, con el resultado que corresponda. En el supuesto de que se abonase dicho variable, en cuantía parcial o total a la asignada como bono máximo posible, dicha retribución tendrá el carácter de no consolidable en el salario, se percibirá a tanto alzado dentro del ejercicio fiscal siguiente de que se trate, y se le practicarán las retenciones fiscales y de Seguridad Social que correspondan legalmente.

Cada año la asignación de esta política al empleado será discrecional por parte de la Dirección de la empresa, dependiendo de las estrategias del negocio, de las funciones y responsabilidades a desempeñar, y de los resultados de la evaluación anual del empleado.

Las retribuciones de este personal serán, por consiguiente, administradas con carácter individual, de forma que los incrementos que en cada ejercicio correspondan vendrán determinados por las responsabilidades que el empleado efectivamente desempeñe y por el resultado de su evaluación anual.

**Artículo 13. Evaluación anual.**

En el supuesto de la asignación de la política de bono a un empleado, los objetivos a cumplir por éste se establecerán anualmente al principio de cada ejercicio fiscal y tendrán validez durante dicho ejercicio fiscal, si

bien podrá realizarse una revisión semestral para asegurar la razonabilidad de los mismos.

Al final del ejercicio, la Dirección realizará una evaluación formal del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para ese ejercicio, lo que determinará el bono variable a satisfacer.

**Artículo 14. Funciones.**

Las funciones del citado personal serán las que, en la actualidad, ostenten, además de aquellas otras que guarden relación directa con el cumplimiento de los objetivos establecidos anualmente por la compañía.

**Artículo 15. Régimen compensatorio de gastos.**

Al empleado no le será de aplicación ninguno de los sistemas compensatorios de gastos aplicables al resto del personal, sino que se regirá por el sistema de gastos justificados, de forma que tanto las comidas de trabajo que sean necesarias, como los viajes, desplazamientos y alojamientos en hoteles por dichos motivos laborales, serán satisfechos por la empresa conforme al gasto real producido, de conformidad con la política de empresa en la materia.

A efectos de esta política el empleado deberá presentar los justificantes y facturas acreditativos del gasto, para su abono por la empresa.

En los casos en los que sea la empresa quien gestione y satisfaga los gastos (billetes de viaje, bonos de hotel, etc.) no procederá compensación de gasto alguno al empleado.

El empleado deberá respetar en todo momento las políticas de la empresa respecto a dichos gastos.

**Artículo 16. Prolongación de jornada.**

El 15% de la retribución del empleado se considerará a todos los efectos como retribución por la prolongación de jornada que eventualmente el empleado deba cumplir para atender correctamente sus funciones y responsabilidades, dada las necesidades que para los puestos de trabajo y responsabilidad afectos al presente capítulo se precisan.

**Artículo 17. Régimen supletorio.**

Para el resto de las condiciones laborales no contempladas en el presente capítulo al empleado le serán de aplicación las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de general aplicación.

**TÍTULO III****Tiempo de trabajo****Artículo 18. Jornada.**

1. La duración de la jornada de cada centro de trabajo, será por remisión la que establezca el Convenio Colectivo Provincial del Metal correspondiente territorialmente al centro de trabajo que se trate.

2. Régimen de jornada: En cada centro de trabajo se mantendrá el o los regímenes de jornada (continuada, partida o a turnos) que rigen en este momento.

3. Para el personal desplazado, entendiéndose por desplazamiento aquél que tenga una duración inferior a un año de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se aplicará la jornada anual de trabajo del centro de trabajo de origen, adaptándose al calendario laboral del centro de trabajo de destino.

**Artículo 19. Bolsa horaria de distribución irregular.**

1. Hasta el 15% de la jornada anual de trabajo podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular a lo largo del año, facultándose a los responsables de cada centro y/o obra su distribución en función de las exigencias del servicio, y de las características especiales de cada centro.

2. El número total anual de horas por utilizar con cargo a la bolsa de distribución irregular se dividirá por dos, imputándose a cada semestre natural. Las horas no utilizadas con cargo a la bolsa al final del semestre no se acumularán al semestre siguiente.

3. Para la utilización por la empresa de dicha bolsa de jornada irregular será necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Preaviso del responsable de centro/obra con 48 horas de antelación como mínimo.

b) Su realización no será obligatoria los sábados, domingos y festivos, salvo que medie el mutuo acuerdo entre el responsable de centro/obra y el trabajador.

c) Las horas utilizadas con cargo a la bolsa durante el período semestral de referencia se compensarán con tiempo libre dentro del semestre de referencia o, como máximo, dentro de los 15 días siguientes a la finali-

zación del semestre, bien en jornadas completas, bien con reducción de jornada diaria, en función de las exigencias del servicio. Se procurará la compensación con tiempo libre en jornada completa, sin que se devengue en este caso concepto extrasalarial alguno. Sólo en el caso de compensación con reducción de jornada, siempre que la jornada reducida implique la realización de 5 o más horas de trabajo efectivo, el trabajador mantendrá el derecho a la media dieta.

Las horas utilizadas con cargo a la bolsa que no se hayan compensado con el tiempo libre, se abonarán como horas extraordinarias.

d) Deberán ser respetados necesariamente los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

4. El cómputo de la bolsa horaria de distribución irregular se realizará por semestres naturales, iniciándose por tanto el primer semestre a fecha de 1 de enero de cada año, y el segundo semestre a fecha de 1 de julio de cada año.

#### Artículo 20. *Turnos.*

Se podrán establecer los siguientes tipos de ciclo:

1. Turno rotativo mañana-tarde.
2. Turno rotativo mañana-tarde-noche.
3. Turno de carácter excepcional para atender situaciones de emergencia, rotativo de 12 horas.

En el régimen de turnos prevalece el imperativo de no considerar terminado el turno hasta la presentación del relevo. Cuando por este motivo se tenga que continuar la jornada, las horas o fracción de hora realizadas se descontarán de la bolsa de jornada irregular señalada en el artículo 19. Si el relevo se presentase dentro de los 30 primeros minutos, al trabajador se le descontarán 30 minutos de la bolsa; si se presentase transcurridos 30 minutos, se descontará 1 hora completa de la bolsa.

En los casos en los que el retraso o la ausencia del relevo exijan la continuación del trabajo hasta después de la hora habitual de la comida que corresponda, serán de aplicación al trabajador que prolonga su turno, las normas sobre media dieta y/o kilómetros o medios de transporte.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Su precio será el señalado para cada una de las categorías profesionales que consta en el anexo único del presente Convenio, y su realización se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, demás disposiciones legales de rango general y por las siguientes reglas:

1. La empresa podrá elegir entre el abono de las horas extras o el abono del descanso compensatorio correspondiente.
2. Si la empresa opta por el descanso, las horas extras realizadas, una vez que se hayan acumulado las suficientes para descansar una jornada completa, se descansarán dentro de los 4 meses siguientes, en las fechas elegidas por el trabajador, y si ello no fuese posible por exigencias del servicio, en las fechas elegidas por la Dirección, pero dentro del citado período de 4 meses. En el supuesto de que el trabajador no hubiera descansado dichas horas extras dentro del citado periodo de 4 meses, se compensarán económicamente como tales.
3. Las horas realizadas en intervención de Retén se retribuirán al precio de hora extra. Dichas horas no contabilizarán para los descansos y en la confección de los partes de horas mensuales se anotará en las casillas correspondientes a Retén, siendo su abono de carácter mensual.
4. Las horas extras se anotarán en el apartado «Observaciones» del parte de las horas y se activará un mecanismo para el control de las horas extras acumuladas. Mensualmente el trabajador deberá tener conocimiento del total acumulado.
5. En el caso de compensarse por descanso, se aplicará 1,75 horas de descanso por hora extra y se abonará a razón del valor horario de los conceptos salariales fijos, más la cantidad de 1,60 euros/hora para compensar la posible pérdida económica de pluses y complementos en el período descansado.
6. No se tendrán en cuenta el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, aunque las horas realizadas en estas condiciones se abonarán como si fuesen extraordinarias.
7. En todo caso, los menores de 18 años no podrán realizar horas extraordinarias.
8. La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores del número de horas extras a realizar y de los puestos de trabajo afectados, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones se encuentra íntegra y exclusivamente regulado por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no siendo de

aplicación, en lo que a esta materia se refiere, lo establecido en los diferentes Convenios Colectivos Provinciales del Metal.

Duración: Se establece un periodo vacacional anual de 22 días laborables, respetándose en todo caso las condiciones particulares más beneficiosas que hubieran sido adquiridas hasta la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Abono: Se procederá a su abono de manera unificada, calculándose su importe sobre los conceptos fijos (Salario Base, Antigüedad y Complemento Personal) y el promedio de lo abonado durante los tres meses anteriores por conceptos salariales variables (Turnos, Retenes, Tóxicos y Pluses).

## TÍTULO IV Régimen económico

### CAPÍTULO 1.º

#### Principios generales

#### Artículo 23. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas se regirán por lo dispuesto en el presente título.

### CAPÍTULO 2.º

#### Conceptos salariales

#### Artículo 24. *Salario.*

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de este título se describen los diferentes conceptos que componen la nómina.

#### Artículo 25. *Conceptos salariales regulados y calculados por los Convenios Colectivos Provinciales del Metal.*

1. Los conceptos salariales que se indican a continuación se definen y aplican por remisión a lo que en cada caso y momento se establezca en el Convenio Colectivo Provincial del Metal que en cada caso corresponda, tanto por lo que se refiere a las cuantías actuales, como a eventuales revisiones futuras.
2. En caso de apertura de un centro de trabajo en provincia en el que hasta ese momento no hubiera ningún centro de Cegelec, S. A., la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio determinará el modo de aplicar este artículo al nuevo centro.
3. Relación de conceptos salariales excluidos del acuerdo.—Los conceptos salariales que a continuación se indican seguirán aplicándose por remisión por los importes y según las normas que se establezcan en cada uno de los Convenios Colectivos Provinciales del Metal vigentes en cada centro de trabajo:

Salario Base o Convenio.  
Plus Convenio/Pensión completa.  
Plus Compensación.  
Antigüedad/Ex Antigüedad.  
Carencia Incentivos.  
Pagas Extras.  
Plus de Asiduidad.  
Plus Asistencia.  
Plus Cantidad/Calidad.  
Plus Actividad y/o Asistencia.  
Plus Eventualidad.  
Plus Jefe Equipo.  
Plus Transporte.  
Plus Extrasalarial/Locomoción.  
Ayuda Bolsa Escolar.  
Plus de Productividad.  
Plus de Parada.  
Plus Industrial.

### CAPÍTULO 3.º

#### Conceptos salariales propios de Cegelec, S. A.

#### Artículo 26. *Generalidades.*

El presente capítulo regula la definición y la aplicación de los conceptos salariales y extrasalariales homogeneizados y propios de Cegelec, S. A. Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los respectivos importes de estos conceptos tal y como se recogen en el anexo único.

#### Artículo 27. *Complemento Personal.*

Con la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se acuerda proceder a la unificación de los complementos personales que a continuación se relacionan en un solo complemento salarial, denominado «Complemento Personal», complemento que no será objeto de compensación y absorción.

Complementos personales objeto de unificación:

Complemento Voluntario.  
Bolsas de Garantía Salarial 1, 2 y 3b).  
Bolsa de Vacaciones.

En este proceso de unificación, y en lo que a las «Bolsas de Garantía Salarial» se refiere, se incorporarán al referido «Complemento Personal» las cantidades garantizadas para cada trabajador por las «Bolsas de Garantía Salarial 1 y 2», y la cantidad efectivamente percibida durante el año 2004 en concepto de «Bolsa de Garantía Salarial 3b».

Por último, y en lo que a este complemento personal se refiere, también se integrarán en el mismo las cantidades que, en su caso, pudiesen derivarse como consecuencia de la efectiva desaparición del denominado «Plus de Distancia», en virtud de los Acuerdos alcanzados en fecha de 16 de noviembre de 2005 entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la compañía, en el seno de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, así como por lo dispuesto en el Acuerdo suscrito entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la compañía en fecha de 24 de enero de 2006.

#### Artículo 28. *Plus de Toxicidad, Penosidad y/o Peligrosidad.*

1. Se aplica a los trabajos realizados que sean previamente calificados con alguna o algunas de las circunstancias citadas, de acuerdo con la evaluación de riesgos previamente realizada.

2. El citado Plus sólo dejará de abonarse en los puestos de trabajo que lo estuvieran percibiendo después de:

- a) Que se hubieran aplicado las medidas correctoras para la supresión del riesgo.
- b) Que se hubiese demostrado, a través del estudio correspondiente, la inexistencia del riesgo que motivó su abono.

3. En la realización de trabajos en obras o centros del cliente que comporte una duración inferior a dos semanas, se estará a la calificación de tales trabajos como generadores del o de los pluses o no, en función de la calificación de tales puestos que previamente haya hecho el cliente para sus propios trabajadores.

4. De existir discrepancias en cuanto a la aplicabilidad del Plus o sobre su supresión, ambas partes tratarán de llegar a un acuerdo sobre la evaluación del riesgo entre los Delegados de Prevención y/o los Comités de Seguridad y Salud Laboral por una parte y los responsables de prevención de la empresa, en el marco del centro afectado.

#### Artículo 29. *Nocturnidad.*

Se aplica a cada hora trabajada o fracción entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, abonándose por el valor que se establece en el anexo único del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 30. *Kilómetros (Locomoción).*

1. Es la cantidad que percibirá un trabajador por kilómetro realizado cuando tenga que desplazarse por orden expresa de la empresa a un centro de trabajo distinto del habitual u otro lugar, poniendo a disposición de la empresa sus propios medios de transporte, para realizar los cometidos propios de su trabajo.

2. Cuando el desplazamiento exija iniciar el recorrido desde el centro habitual, los kilómetros se contabilizarán desde el citado centro.

3. Cuando el desplazamiento se inicie desde el domicilio habitual del trabajador, los kilómetros se contabilizarán desde el citado domicilio hasta el centro no habitual.

4. La empresa mantiene los medios de transporte en aquellos asuntos en curso donde existan actualmente.

#### Artículo 31. *Desplazamientos.*

1. Por razones de trabajo, la empresa podrá desplazar a su personal preavisándolo con un mínimo de 48 horas, con carácter temporal, a población distinta a la de su centro de trabajo, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, o kilómetros, si procede, y las dietas.

2. La compañía podrá desplazar a sus trabajadores hasta un límite máximo de 9 meses, transcurridos los cuales se producirá el retorno automático del trabajador a su centro de origen, salvo que la compañía, por razones de servicio, considere que el trabajador deba mantenerse en dicha situación por más tiempo. En todo caso, operará el límite máximo

de doce meses para que el trabajador tenga la consideración de desplazado, transcurridos los cuales pasará a tener la condición de trasladado, conforme a la legislación vigente.

3. La empresa gestiona la organización y los gastos del desplazamiento que implique pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador. En este supuesto, el trabajador no tendrá derecho a percibir dieta. Respecto de los desplazamientos que no impliquen pernocta fuera del domicilio habitual del trabajador, si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá media dieta.

4. El tiempo empleado para llegar desde la obra de origen a la obra de destino se considerará como tiempo de trabajo efectivo en relación con la jornada del centro de trabajo de origen, al que habrá que añadir el tiempo empleado en la búsqueda de alojamiento, por un máximo de 4 horas, en aquellos casos en que la propia compañía no se lo haya facilitado al trabajador. En cualquier caso, y salvo acuerdo, el tiempo máximo diario a computar será de ocho horas.

5. Los desplazamientos se realizarán preferentemente en medios públicos de transporte. Para realizar el desplazamiento en vehículo propio será, en todo caso, necesaria la autorización previa del jefe de departamento.

En particular, cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio o de alquiler, el tiempo de desplazamiento se computará a razón de una hora y treinta minutos por cada 100 kilómetros.

El desplazamiento con vehículo propio dará derecho a la percepción de kilometraje.

De utilizar autopista de peaje su coste será abonado por la empresa.

Los sábados, domingos y festivos no serán utilizados para realizar desplazamientos.

7. Estas condiciones regirán exclusivamente para el territorio peninsular español. De plantearse desplazamientos a otros territorios las condiciones se acordarán puntualmente.

8. Si como consecuencia del desplazamiento hubiera de iniciarse el viaje antes de dar comienzo su jornada, o si como consecuencia del regreso a su punto de partida éste se produjese una vez rebasada la hora oficial de terminación de la jornada, el tiempo de exceso de jornada será imputable a la bolsa horaria irregular.

9. Para atender los gastos previsible del desplazamiento, se solicitará a la Dirección Económico-Financiera, a través del centro de trabajo, vía fax o e-mail, una cantidad estimada como anticipo a cuenta del desplazamiento, quien efectuará el ingreso en la cuenta bancaria del desplazado facilitada a la empresa, en un plazo de cuarenta y ocho horas desde el preaviso. Esta solicitud irá visada por el responsable de la obra de origen.

Una vez en la obra de destino y dentro de la primera semana se cumplimentará la liquidación de los gastos de viaje en los documentos oportunos adjuntando los correspondientes justificantes, cuando corresponda.

La liquidación se enviará al jefe del proyecto para su aprobación. Los gastos se abonarán en la próxima nómina, al tiempo que se descuentan el anticipo recibido a cuenta de los gastos de viaje.

10. Las compensaciones correspondientes a los desplazamientos (transporte, dietas y medias dietas), se regularán por su normativa específica, sin que el hecho de trabajar en las condiciones descritas generen, por sí mismas, beneficios adicionales o reglas especiales ni complemento alguno adicional.

#### Artículo 32. *Turnicidad.*

El Plus de Turnicidad se aplica a los trabajos realizados en régimen de turnos.

Sus cuantías son distintas en función de los ciclos de rotación del turno pero iguales para cada ciclo en toda la empresa.

#### Artículo 33. *Retén.*

1. Plus que compensa la disponibilidad del trabajador en servicio de Retén.

Se entiende por tal aquel periodo de tiempo por el cual el trabajador, una vez terminada su jornada habitual, sigue ligado responsablemente al mismo, en una posición de reserva, para acometer o reanudar en el momento requerido, aquellas funciones de su especialidad que puedan presentarse nuevamente en su puesto de trabajo habitual.

2. En su aplicación se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

a) El Retén no superará las dos semanas continuadas, será de carácter voluntario y para la selección del equipo se tendrá en cuenta la cualificación profesional.

b) A efectos económicos, no se considerarán fracciones de horas realizadas, sino siempre, totales por exceso.

c) Se considerarán horas en situación de Retén, las que siguen a partir del término de la jornada habitual y comienzo de la siguiente, fines de semana y festivos.

d) En caso de ser avisado por el responsable directo, deberá incorporarse a las instalaciones en un tiempo máximo de una hora.

e) Para su aplicación concreta se establecen sus formas de abono:

Retén normal (lunes a viernes).

Retén sábados y festivos.

Llamada de Retén.

f) Excepto en supuestos excepcionales, la llamada de Retén sólo podrá producirse después de transcurrido un período de una hora desde el final de la jornada.

3. Si la Dirección entendiera necesario dotar a los empleados de cualquier elemento de búsqueda y localización del empleado, distinto de su teléfono particular, correrá por cuenta de aquella, su adquisición y mantenimiento.

#### Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio.

#### Artículo 35. *Bolsa horaria de distribución irregular.*

Se aplicará lo dispuesto en el artículo 19 del presente Convenio.

#### Artículo 36. *Dieta completa.*

1. La dieta es una percepción extrasalarial, que se abona al trabajador, para compensarle por los gastos de manutención y alojamiento, originados como consecuencia de desplazamientos fuera de su localidad por motivos laborales y que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio. Cubre el importe diario de la comida, cena y alojamiento y se abonará en aquellos casos en que el trabajador haya de pernoctar fuera de su domicilio habitual.

2. No será aplicable la dieta en los supuestos previstos en la legislación laboral vigente y cuando se esté a gastos pagados o la empresa se haga cargo de la organización y gastos del desplazamiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.3 del presente Convenio.

#### Artículo 37. *Media dieta.*

1. Dadas las específicas circunstancias de la actividad de la empresa que suponen la realización de los trabajos en centros de trabajo que no son propiedad de la misma, y donde en ocasiones no es posible tener un local donde los trabajadores puedan realizar las comidas, se establece la siguiente regulación.

2. La media dieta cubre el importe diario de las comidas o cenas por necesidades de servicio.

3. No será aplicable la media dieta:

a) Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o en turnos de 8 horas.

b) Cuando trabajando en régimen de jornada partida, el tiempo de interrupción sea igual o superior a 2 horas, permitiendo al trabajador acudir a su domicilio para realizar la comida, siempre que su lugar de trabajo no esté a más de 10 kilómetros del límite del casco urbano de su domicilio.

c) Cuando trabajando en régimen de jornada partida:

Sea cual fuere la interrupción de la jornada, el domicilio del trabajador radique en el mismo término municipal de la obra.

Sea cual fuere la interrupción de la jornada, el centro de trabajo y el domicilio del trabajador estén a menos de 2 kilómetros.

d) En aquellas obras en que actualmente, por conveniencia de ambas partes, se haya establecido una interrupción menor de 2 horas y no se venga abonando la media dieta a fecha de firma del presente Convenio.

e) Cuando la interrupción sea inferior a 2 horas, y corresponda abonar la media dieta, en el caso de que la comida o cena pueda realizarse en comedor de empresa, sea propio o de la empresa principal o en régimen concertado, se abonará exclusivamente el tique de comida o el importe concertado.

f) Cuando se esté a gastos pagados.

4. Todo trabajador que por necesidades de trabajo, tuviera que prolongar su jornada más allá de las 22:00 horas, deberá abonarse el importe de la cena o la media dieta.

5. El personal de las oficinas centrales, o procedente de las mismas, destinado a las dependencias de la compañía ubicadas en Madrid, en tanto no salga desplazado, tendrá derecho a un ticket de comida o sistema de pago equivalente, por cada día de trabajo realizado a jornada partida, y por los valores diarios que se recogen a continuación:

Durante el año 2005: 6,62 euros/día trabajado jornada partida.

Durante el año 2006: 7,60 euros/día trabajado jornada partida.

Dichos importes se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 38. *Plus de zona controlada.*

1. Se abona a todo trabajador, sin distinción de categoría, ni duración del contrato, profesionalmente expuesto por trabajar en zona controlada en una central nuclear, clasificada como tal por el cliente y por la empresa.

2. El Plus se percibirá por día trabajado y no será abonado ni en las pagas extraordinarias ni durante las vacaciones. El importe figura en el anexo único.

El Plus de Zona Controlada es incompatible con el Plus de Tóxico, Penoso y Peligroso.

#### Artículo 39. *Garantía personal laudo.*

Los trabajadores que tuvieran reconocido el Plus de Garantía Personal Laudo lo seguirán percibiendo en las condiciones previstas en el Laudo, a título individual, por los importes que figuran incluidos en la relación nominal firmada por la Comisión de Interpretación del I Convenio Colectivo, actualizados según lo dispuesto en el Acta n.º 4 de fecha 17 de enero de 2002, y sometidos al régimen general de incrementos recogido en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 40. *Anticipo.*

Seguirá rigiendo el sistema de anticipo de la nómina aplicado por la empresa en el momento de la firma del Convenio.

### CAPÍTULO 4.º

#### Incrementos salariales

#### Artículo 41. *Incremento salarial.*

Año 2005: Se establece un incremento salarial del 2,5%.

Año 2006: Para el segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, se establece un incremento salarial del Índice nacional de precios al consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,5%.

Dicho incremento salarial será de aplicación a todos los conceptos retributivos regulados por el Convenio Colectivo de Cegelec, S. A., con excepción de la dieta completa recogida en el artículo 36 y el valor kilómetro recogido en el anexo único del presente Convenio Colectivo, cuyos incrementos durante la vigencia del Convenio serán los siguientes:

Dieta:

Año 2005: 10% de incremento de sus actuales valores sin revisión.

Año 2006: 5% de incremento sin revisión.

Valor kilómetro: 0,28 euros/kilómetro, importe que se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

#### Artículo 42. *Cláusula de revisión salarial.*

Año 2005: En el supuesto de que el incremento anual del Índice nacional de precios al consumo (IPC) registrase a 31/12/2005 una variación respecto al 31/12/2004 superior al 2,5%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 2,5% y el referido Índice nacional de precios al consumo (IPC) Real más 0,25%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos 1 de enero de 2005, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2006, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Año 2006: En el supuesto de que el incremento anual del Índice nacional de precios al consumo (IPC) registrase a 31/12/2006 un crecimiento superior al Índice nacional de precios al consumo (IPC) Previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,5%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el Índice nacional de precios al consumo (IPC) Previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,5% y el referido Índice nacional de precios al consumo (IPC) Real del año 2006 más 0,25%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos 1 de enero de 2006, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2007, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En todo caso, la revisión se llevará a cabo, una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el Índice nacional de precios al consumo (IPC) Real del año en cuestión.

## TÍTULO V

**Beneficios sociales**Artículo 43. *Beneficios sociales.*

1. Permisos particulares.-Se mantiene el criterio anterior de decisión empresarial respecto al abono o no del permiso particular solicitado, entendiéndose como particular todo permiso no retribuido al margen de los contemplados en los respectivos Convenios Provinciales.

2. Garantía por enfermedad o accidente.-En caso de baja por enfermedad o accidente la empresa complementará la prestación que corresponda por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo hasta alcanzar el 100% de la base reguladora, menos la prorrata de las pagas extraordinarias, correspondiente al mes anterior a la baja durante los primeros 60 días de la misma.

Las pagas extraordinarias no tendrán deducción alguna por incurrir en situación de incapacidad temporal.

Dicha garantía cubrirá asimismo, en situación de Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes, todo el período que supere los 60 días, en caso de hospitalización del afectado.

Asimismo, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional la citada garantía se mantendrá durante la totalidad de la duración de la baja.

Además, en las situaciones de baja por enfermedad o accidente que afecten a personal desplazado percibiendo la dieta, ésta le será garantizada también durante los ocho primeros días de baja.

3. Premio antigüedad.-Se disfrutará de un día suplementario de vacaciones por cada siete años de antigüedad en la empresa. Dicho día suplementario será abonado de igual manera que las vacaciones.

4. Póliza de seguro.-La empresa mantiene un seguro de vida el cual cubre el riesgo de fallecimiento con una indemnización cuya cuantía asciende a dos veces el salario bruto anual, y el riesgo de invalidez permanente en los mismos términos.

Un segundo seguro de accidentes el cual cubre los mismos riesgos con idénticas cuantías que el de vida.

5. Ropa de trabajo.-La empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria atendiendo al tipo de obra y climatología de la zona.

Cuando sea necesario usar prendas especiales, la empresa deberá facilitarlas.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

El régimen de entrega de ropa de trabajo será de:

Dos buzos o trajes al año.

Dos camisas al año.

Un par de zapatos o botas de protección al año.

Un chaquetón de abrigo cada tres años, cuando las condiciones de trabajo lo hagan necesario.

La entrega de la referida ropa de trabajo se realizará en los tres primeros meses del año.

Todas las prendas que se deterioren, serán reemplazadas, previa presentación de las anteriores.

6. Natalidad.-La empresa abonará al trabajador, por cada nacimiento o adopción de hijo y por una sola vez, la cantidad de:

Durante el año 2005: 350,00 euros brutos.

Durante el año 2006: 400,00 euros brutos.

Dichos importes se mantendrán inalterables durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

## TÍTULO VI

**Medidas relacionadas con el fomento del empleo**Artículo 44. *Jubilación parcial y contratos de relevo.*

Dentro del conjunto de medidas de la política de empleo de la compañía Cegelec, S. A., encaminadas al rejuvenecimiento de la plantilla y, en consecuencia, al fomento del empleo, se establece, en los términos y condiciones legalmente previstos, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, así como de formalizar contratos de relevo.

## TÍTULO VII

**Comisiones**Artículo 45. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Con objeto de facilitar la aplicación e interpretación del texto del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria de Interpreta-

ción y Vigilancia, formada por 5 miembros designados por la representación de los trabajadores, y por 5 miembros designados por la Dirección de la empresa.

La Dirección de la compañía informará en el seno de esta Comisión de la evolución del plan estratégico, la situación económica, las ventas y el presupuesto de Cegelec, S. A., así como del desarrollo de la bolsa horaria de distribución irregular. A dicha información se le otorga el carácter de reservado, sin que pueda ningún miembro de la comisión desvelar dato alguno, obligándose a observar sigilo profesional de conformidad con la legislación vigente.

La Comisión Paritaria se reunirá, caso de que fuese necesario, una vez al mes, pudiendo, siempre que se considerase oportuno y a petición de parte, incrementar la frecuencia de sus reuniones.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión Paritaria, correrá a cargo de la empresa.

Artículo 46. *Comisión de Salud Laboral.*

Se acuerda el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral cuya composición, funciones y competencias quedarán reguladas en su Reglamento, que será objeto de desarrollo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión de Salud Laboral, correrá a cargo de la empresa.

Artículo 47. *Comisión de Clasificación Profesional.*

Se acuerda el establecimiento de una Comisión de Clasificación Profesional cuya composición, funciones y competencias quedarán reguladas en su Reglamento, que será objeto de desarrollo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro de la Comisión de Clasificación Profesional, correrá a cargo de la empresa.

## TÍTULO VIII

**Comité Intercentros**Artículo 48. *Comité Intercentros.*

Se acuerda el establecimiento de un Comité Intercentros, como órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa Cegelec, S. A., comité que comenzará su actividad una vez que su composición, funciones y competencias hayan sido convenientemente reguladas por lo dispuesto en su Reglamento, que será objeto de desarrollo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Todo lo referido a crédito horario, desplazamientos y gastos derivados de la función de miembro del Comité Intercentros, correrá a cargo de la empresa.

## TÍTULO IX

**Garantías personales de homogeneización**Artículo 49. *Bolsas de Garantía Personal.*

1. Se mantiene la Bolsa de Garantía Salarial 3 a) y 3 c), en los términos y condiciones que se recogen a continuación, para el personal que, en el momento de la firma del presente Convenio, la tuviera reconocida expresamente conforme el Listado oficial definitivo de Bolsas de Garantía firmado con la representación de los trabajadores:

Bolsa de Garantía Salarial 3 a) y 3 c):

Incluye sólo los valores exactos que se venían aplicando por la empresa para los conceptos: Turno M, T y N, Turno 12 horas, Retén, Retén Festivo, Llamada de Retén, Llamada Retén en Prolongación Jornada, Nocturnidad, Tóxico o Altura, Tóxico y Altura, Tóxico Penoso y/o Peligroso, Desplazamiento Fijo, y/o Desplazamientos varios fijos actuales. Y los valores fijados en el anexo único para la 1/2 Dieta.

Los trabajadores que tengan consolidada esta garantía en todos o algunos de estos conceptos, cuando no se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, percibirán la garantía correspondiente en su totalidad, y cuando se produzcan las circunstancias que den derecho al devengo, el importe del mismo será deducido del valor del concepto de la Garantía correspondiente.

Este Plus de Garantía Personal no será absorbible, ni abonable a tanto alzado, ni compensable, y se mantendrá para los trabajadores incluidos en la citada relación nominal durante toda su vida laboral en Cegelec S. A., estableciéndose el carácter confidencial y reservado de la citada relación nominal.

2. Los complementos de dieta que se abonen en la actualidad se seguirán abonando mientras concurren las circunstancias que motivaron su aplicación. Se exceptúa lo regulado por el Laudo Arbitral sobre nucleares.

Disposición transitoria única.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se procederá a la conversión de 60 contratos temporales en contratos indefinidos.

Disposición derogatoria única.

El presente Convenio sustituye íntegramente al II Convenio Colectivo de Cegelec, S. A., y deroga la totalidad de las cláusulas contenidas en cualesquiera de los acuerdos firmados hasta la fecha entre las Representaciones de los trabajadores y la Dirección de la compañía, sean de aplicación general o particular, para uno o varios Centros de Trabajo, así como sus normas de desarrollo y los memorandums o notas internas que regulen materias contempladas en el presente Convenio Colectivo.

## ANEXO ÚNICO

### Pluses Cegelec, S. A. 2005 (Incremento 2,5 %)

Tóxico penoso peligroso (1): 4,61 euros/día trabajado.  
 Tóxico penoso peligroso (2): 5,54 euros/día trabajado.  
 Tóxico penoso peligroso (3): 6,45 euros/día trabajado.  
 Nocturnidad: 0,74 euros/hora trabajada.  
 Turno mañana-tarde: 0,63 euros/hora trabajada.  
 Turno mañana-tarde-noche: 1,26 euros/hora trabajada.  
 Turno doce horas: 1,52 euros/hora trabajada.  
 Kilómetros: 0,28 euros/kilómetro.  
 Retén normal (lunes a viernes): 11,43 euros/día trabajado.  
 Retén sábado y festivos: 34,31 euros/día trabajado.  
 Llamada Retén: 40,98 euros/llamada.  
 Zona controlada: 10,10 euros/día trabajado.  
 Media Dieta: 10,48 euros/día trabajado.  
 Dieta: Ver tabla adjunta.

Tabla Dietas Cegelec, S. A.

Días	Importe día	Importe acumulado
1	56,20	56,20
2	56,20	112,40
3	56,20	168,60
4	56,20	224,80
5	56,20	281,00
6	33,06	314,05

A partir del 6.º día se devengará a razón de 33,06 euros/día.

### Horas extras Cegelec, S. A.

Tco. Instrumentista N4: 16,94 euros/hora trabajada.  
 Tco. Instrumentista N5: 15,25 euros/hora trabajada.  
 Tco. Instrumentista N6: 13,55 euros/hora trabajada.  
 Tco. Instrumentista N7: 11,86 euros/hora trabajada.  
 Tco. Instrumentista N8: 10,17 euros/hora trabajada.  
 Tco. Instrumentista N9: 8,13 euros/hora trabajada.  
 Encargado: 16,94 euros/hora trabajada.  
 Jefe de Equipo: 15,25 euros/hora trabajada.  
 Oficial de 1.ª N6/N10: 11,52 euros/hora trabajada.  
 Oficial de 2.ª N11: 8,80 euros/hora trabajada.  
 Oficial de 3.ª N12: 8,13 euros/hora trabajada.  
 Ayudante: 7,45 euros/hora trabajada.  
 Peón: 7,11 euros/hora trabajada.

## 4165

**RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2006, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se convoca la concesión de subvenciones a personas con discapacidad residentes en Ceuta y Melilla y a beneficiarios de centros estatales para personas con discapacidad cuya titularidad corresponde al IMSERSO, durante el año 2006.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de la Orden TAS/2349/2005, de 12 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para personas con discapacidad y personas mayores dentro del ámbito de competencias del IMSERSO (BOE del 19), de conformidad con el procedimiento establecido en el capítulo II del título I de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, sobre procedimiento de concesión en régimen de concurrencia competitiva, procede efectuar la correspondiente convocatoria y la determinación de las subvenciones que podrán ser objeto de concesión, sus requisitos, así como el crédito presupuestario al que deben imputarse.

En su virtud, esta Dirección General ha dispuesto:

Primera. *Objeto de la norma.*—La presente norma tiene por objeto la aprobación de la convocatoria, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones a personas con discapacidad residentes en Ceuta y Melilla, y a beneficiarios de centros estatales para personas con discapacidad cuya titularidad corresponde al IMSERSO, así como a las entidades y organizaciones no gubernamentales de atención de dichas personas, con ámbito de actuación circunscrito a dicho territorio, y a las instituciones públicas de las Ciudades de Ceuta y Melilla, para el desarrollo de programas de atención a dicho colectivo. La convocatoria se regirá por lo dispuesto en la Orden TAS/2349/2005, de 12 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras, y por las disposiciones de la presente resolución.

Segunda. *Tipología y cuantía máxima de las subvenciones.*—Los tipos de subvenciones a conceder y las cuantías máximas de las mismas, figuran en anexo I de la presente convocatoria, y se financiarán con cargo al crédito presupuestario consignado en el presupuesto del IMSERSO con el siguiente desglose: 31.31.459 Ayudas a las Ciudades de Ceuta y Melilla, 31.31.487.3 Ayudas de carácter individual, 31.31.487.7.9 Ayudas a Instituciones sin fin de lucro y 31.38.487.9 Ayudas de urgente necesidad, por un importe global de 476.520,00 euros.

Tercera. *Requisitos.*—Además de los requisitos de carácter general, establecidos para los/las solicitantes en el artículo 3 de la mencionada orden ministerial, las entidades y las organizaciones no gubernamentales de atención a las personas con discapacidad que concurren a la presente convocatoria deberán dedicarse, en concordancia con sus normas estatutarias, con carácter habitual a la realización de programas y actividades en favor de las personas con discapacidad.

Cuarta. *Solicitudes.*—El plazo para la presentación de solicitudes será de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial del Estado. Las solicitudes de subvenciones se formalizarán en los modelos que figuran como anexos II y III a la presente resolución y podrán presentarse en las sedes del IMSERSO: Dirección Territorial de Ceuta (avda. de África s/n, 51002 Ceuta); Dirección Territorial de Melilla (c/ Querol 31, 52004 Melilla); o en la Dirección General (avda. de la Ilustración con vuelta a c/ Ginzo de Limia 58, 28029 Madrid), así como en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta. *Subvenciones excepcionales o extraordinarias.*—Las subvenciones individuales tendrán carácter excepcional o extraordinario cuando sean solicitadas por los beneficiarios de centros estatales para personas con discapacidad cuya titularidad corresponda al IMSERSO, y aquéllas que no estén previstas, o estando previstas, carezcan de alguno de los requisitos establecidos para su concesión, siempre que concurren circunstancias de grave o de urgente necesidad social y se consideren de interés para la atención de las personas con discapacidad, dentro o fuera del plazo establecido.

Sexta. *Documentación complementaria.*

1. Las solicitudes de subvenciones individuales, ya tengan carácter ordinario, excepcional o extraordinario, se acompañarán, en su caso, de los siguientes documentos, originales o autenticados:

- DNI del interesado. En el caso de extranjeros, documento acreditativo de su residencia legal.
- DNI del representante legal, en el caso de personas incapacitadas judicialmente, o del guardador de hecho.
- Acreditación, en su caso, de la representación legal.
- Declaración, en su caso, del guardador de hecho.
- Documento acreditativo de la declaración y calificación del grado de minusvalía conforme establece el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y en su caso, el de los familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, que convivan en el domicilio del solicitante.