

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7076 *Resolución de 8 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas integrado por la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos.*

Visto el texto del Convenio colectivo del grupo de empresas integrado por la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos, (Código Convenio: 90100263012015), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo de empresas en representación de las mismas y de otra, por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO y USO en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de junio de 2015. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS Y ENTIDADES DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA PADRES DE MINUSVÁLIDOS

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales y comisión mixta

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio alcanza a todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito Funcional.*

Funcionalmente las normas del presente convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo del Grupo de Empresas APMIB (en lo sucesivo grupo APMIB), integrado en la actualidad por la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos, APMIB Madrid S.L.U, APMIB Barcelona S.L.U, APMIB Málaga S.L.U, APMIB Tenerife S.L.U, APMIB Las Palmas S.L.U.

Asimismo, serán de aplicación las normas del presente convenio a todos aquellos centros que cualquiera de las empresas integrantes del grupo establezcan en el futuro, así como a las empresas que vengan a integrarse en el grupo APMIB en un futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores pertenecientes a cualesquiera de la entidades integrantes del grupo APMIB, sin más excepción que la detallada en el párrafo siguiente.

2. Quedan fuera del ámbito personal de este convenio aquellos trabajadores de cualquiera de las entidades integrantes del grupo APMIB que ocupen puestos de dirección.

3. También quedan fuera del ámbito personal de este convenio las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 4. *Vigencia y ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año si dentro del plazo de 3 meses anteriores a la extinción de la vigencia inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Denunciado el Convenio y llegado su término pactado, el Convenio perderá su vigencia, si bien continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo Convenio, o hasta la ruptura o abandono de las negociaciones para la renovación, los preceptos relativos a la jornada y horario (Capítulo V y artículos que regulan específicamente tales materias), clasificación profesional (Capítulo II), composición y competencias de la representación de los trabajadores (Capítulo X) y régimen sancionador (Capítulo VII). El régimen retributivo previsto en este Convenio (Capítulo IV) se mantendrá transitoriamente vigente hasta ese mismo momento, si bien sujeto a la incidencia de la posible regulación retroactiva de esta materia que contenga el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

Artículo 5. *Interpretación del convenio.*

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas del grupo APMIB y el personal incluido en su ámbito de aplicación, en virtud del artículo 3 del presente convenio. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y demás normativa dictada en desarrollo de la misma.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7. *Condiciones generales.*

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio, o sí por el contrario la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Asimismo, si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunos de los acuerdos sobre limitaciones de los efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos derivados de la nueva reclasificación, nueva estructura salarial y progresión, la comisión negociadora del convenio tomará las decisiones pertinentes para que el cambio de estructura salarial no genere costes adicionales a lo expresamente pactado.

El presente convenio colectivo será de aplicación en su integridad, siendo absolutamente incompatible su aplicación conjunta con cualquier otro convenio norma convencional de cualquier otro ámbito funcional o territorial.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del presente convenio, de vigilancia y cumplimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse y denuncia del incumplimiento del convenio en su aplicación o cualquier otra competencia que el convenio colectivo le asigne. Esta comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores designados en el momento de firma del Convenio por la comisión negociadora de entre sus miembros o, en defecto de tal designación o en caso de cese, los que a tal efecto se designen por los representantes de los trabajadores.

La comisión paritaria es competente, además de para ejercer las competencias atribuidas legalmente o en el presente convenio, para la interpretación objetiva del convenio, así como su control y desarrollo en todas las materias reguladas en el mismo. En cuanto a todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categorías laborales y cualesquiera otras derivadas del nuevo ordenamiento laboral, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la autoridad administrativa o jurisdiccional pueda plantearse.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al año a convocatoria de la representación de la empresa o de los trabajadores, y el convocante se encargará de elaborar el orden del día, todo ello sin perjuicio de que se pueda reunir, con carácter extraordinario tantas cuantas veces sean necesarias a petición de una de las partes.

Las funciones o actividades de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y judiciales previstas en la ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

Cuando algunas de las partes soliciten la convocatoria de la comisión paritaria de forma extraordinaria, ésta será previamente informada documentalmente sobre el problema concreto que ha originado dicha convocatoria.

El domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión paritaria será el sito en la calle Trespaderne nº 9, 28042 Madrid.

Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria en cuestiones de su competencia (art. 8 del convenio colectivo) las partes firmantes del presente convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla.

CAPÍTULO II

Desarrollo profesional, grupos y categorías profesionales. FuncionesArtículo 9. *Desarrollo profesional.*

1. La mejora en la cualificación profesional, a través del desarrollo de las competencias profesionales, ha de ser un objetivo prioritario tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas integrantes del grupo APMIB, a fin de asegurar la respuesta adecuada que en cada momento requiere el permanente compromiso de calidad en la atención a las personas con discapacidad, así como en el compromiso de calidad en los trabajos que son desempeñados por los trabajadores con discapacidad del grupo APMIB. Todo ello contribuirá a la mejora continua que en cada momento supone ese compromiso con la calidad, y la necesaria observancia de los requisitos que son establecidos por los marcos normativos estatal y autonómico que rigen esta actividad.

2. La puesta en marcha de un sistema de mejora de cualificaciones, y de desarrollo de competencias profesionales, debe permitir reconocer las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, elevar el nivel general de cualificación del conjunto de profesionales mediante una formación convenientemente orientada, y debe hacer reconocibles y visibles las competencias de los profesionales en el mercado laboral.

3. Desde un punto de vista formal, la cualificación es el conjunto de competencias profesionales (conocimientos y capacidades) que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo con valor en mercado laboral, y que pueden adquirirse a través de la formación o por la experiencia laboral.

4. El desarrollo profesional, que se derivará de la aplicación de este sistema, conlleva la definición objetiva de un nivel de cualificación de partida, así como el establecimiento de un plan de mejora individual, posibilitado mediante la definición de un conjunto de acciones formativas y de desarrollo profesional específico que permitan acceder a superiores niveles de cualificación profesional. Para ello se realizará una primera definición individual de competencias a los efectos de determinar el grado de desarrollo competencial inicial para cada persona trabajadora, que quedará reflejado en la evaluación del desempeño de aplicación en el grupo APMIB.

5. La primera definición individual de competencias se realizará durante el año 2015 para todas las personas trabajadoras que presten servicios en cualquiera de los centros del grupo APMIB.

6. La mejora en el desarrollo profesional, o la consecución del grado de desarrollo competencial previsto como adecuado, conlleva el acceso al sistema de promociones del grupo APMIB.

7. El grupo APMIB llevará a cabo la definición de un modelo de Evaluación del Desempeño basado en el siguiente principio fundamental: la evaluación de cada empleado tomará como punto de referencia sus aptitudes y habilidades actuales y aquellas que pueda adquirir, en función de su perfil personal, laboral y formativo.

8. Los representantes de los trabajadores serán parte integrante del equipo que configurará el modelo de evaluación del desempeño y su posterior seguimiento.

9. No obstante lo anterior, la incorporación de los trabajadores que ostentan la categoría de operarios con necesidad de apoyo del grupo APMIB al modelo de desarrollo profesional previsto en este capítulo se realizará progresivamente, de tal forma que:

Durante el año 2015 continuarán devengando el complemento de antigüedad que venía regulado en el II Convenio Colectivo de la APMIB.

En el año 2016 se incorporarán al sistema de desarrollo profesional previsto en este capítulo, si bien el devengo del complemento de desarrollo profesional, en la cuantía prevista los artículos 10.5 y 27.2 del presente convenio, tiene un doble origen:

El 80 % será devengado automáticamente por el transcurso de cada trienio.

El devengo del 20 % restante estará supeditado a una Evaluación del Desempeño positiva.

10. Los porcentajes reflejados en el punto anterior podrán ser modificados por las partes negociadoras del presente convenio a partir del año 2017.

Artículo 10. *Complemento de desarrollo profesional.*

1. Las partes firmantes entienden que el desarrollo profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar su adscripción a la actividad del Grupo APMIB, así como la cualificación profesional adquirida por la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y por la experiencia contrastada durante el tiempo de servicios prestados en el Grupo APMIB.

2. Las empresas integrantes del grupo APMIB convocarán procesos de evaluación del desempeño, a efectos del devengo del Complemento de desarrollo profesional del artículo 27, con una periodicidad máxima de tres años, tomando como día inicial para el cómputo del período referido de tres años la fecha de la firma de este convenio colectivo.

3. El resultado de la evaluación se dará a conocer al trabajador en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la convocatoria y se reflejará en un informe detallado que será entregado al trabajador. Este informe será objeto de contraste individualizado entre el trabajador y los representantes de la empresa.

4. Si la evaluación es positiva (si ha mejorado en sus competencias o si ha alcanzado el grado de desarrollo competencial previsto como adecuado) se asignará al trabajador/a el complemento de desarrollo profesional, (en adelante CDP, tomando como fecha de partida para la percepción del citado CDP, aquella en la que se realizó la evaluación).

5. La cuantía de dicho complemento se establece en el 3,7 % del salario base anual de cada trabajador.

6. En el supuesto de cambio de puesto de trabajo se mantendrá el escenario de valoraciones que la persona evaluada viniese realizando.

7. Si la evaluación de la mejora en las competencias no es positiva, la persona trabajadora mantendrá el mismo complemento de desarrollo profesional que viniera percibiendo. La dirección de la empresa, de acuerdo con el profesional negativamente evaluado, deberá diseñar para él o ella, en un plazo no superior a 3 meses, un plan de formación individualizado al objeto de superar dicha evaluación en el plazo que se acuerde en dicho plan de formación.

8. Si el trabajador no está de acuerdo con el resultado de la evaluación, o estándolo no se le ha propuesto el plan de formación individualizado definido en el párrafo anterior, podrá poner esta circunstancia en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la empresa, que analizará la situación con la dirección de la empresa. Si no hay acuerdo en ese análisis, la representación legal de los trabajadores, a su vez, lo podrá poner en conocimiento de la comisión paritaria del presente convenio, que llevará a cabo el análisis de la situación y ofrecerá una solución a las partes.

9. Cuando en una empresa el porcentaje de trabajadores evaluados negativamente sea elevado, la comisión paritaria podrá, de oficio, solicitar las oportunas explicaciones a la Dirección. Si de tal intervención la comisión paritaria apreciase una inadecuada praxis en el diseño o en los procedimientos de evaluación, arbitrará, con carácter obligatorio, las modificaciones pertinentes en los aspectos a su juicio incorrectamente diseñados o ejecutados.

10. Si, transcurrido más de tres años desde la anterior evaluación, la empresa no ha convocado el proceso de evaluación de competencias, los trabajadores devengarán y percibirán el complemento de desarrollo profesional automáticamente, sin necesidad de pasar la evaluación de sus puestos de trabajo.

Artículo 11. *Puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional.*

La puesta en marcha del sistema de desarrollo profesional se iniciará con efectos de la fecha de la firma del presente convenio.

La comisión paritaria del presente convenio será informada por la dirección del grupo APMIB de la convocatoria de los procesos de evaluación de competencias, de la

periodicidad prevista y de la sistemática de evaluación establecida en las mismas a fin de garantizar la correcta interpretación y aplicación de los acuerdos alcanzados en este convenio.

Artículo 12. *Ordenación funcional.*

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

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo podrán ser distribuidos por el grupo APMIB en alguno de los grupos siguientes:

1. Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad de cualquiera de los centros del grupo APMIB.

2. Puestos de especial responsabilidad y de mando intermedio: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa con las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección del grupo APMIB.

Artículo 13. *Puestos de actividad normal.*

Será facultad de la dirección del grupo APMIB determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva de las empresas y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

Se entiende por aptitud profesional la capacidad y/o adecuación del trabajador/a para desempeñar un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para desempeñarlo con éxito.

Artículo 14. *Caracterización del nuevo sistema de clasificación profesional.*

1. El nuevo sistema de clasificación profesional referido en el artículo siguiente implica una sustitución del sistema hasta ahora existente, basado exclusivamente en categorías profesionales, pretendiéndose alcanzar una estructura profesional que directamente corresponda con las necesidades del Grupo APMIB y acorde con sector de nuestra actividad, facilitando una mejor y más amplia interpretación del desarrollo de sus tareas por parte de todas las personas trabajadoras, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

2. El nuevo sistema, atendiendo a los criterios establecidos en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores se fundamenta en la existencia del grupo profesional, incluyéndose en cada uno de ellos, los diversos puestos de trabajo existentes.

3. El nuevo sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

4. Las competencias de los profesionales, entendidas como conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad, conformarán los ejes básicos a los

efectos de organización de la actividad de los centros y servicios, para la definición de los procesos y políticas de recursos humanos, y para la implantación de sistemas de desarrollo profesional (ingreso, formación, promoción y ascensos, fundamentalmente).

Artículo 15. *Sistema de clasificación profesional.*

1. Los firmantes del presente convenio establecen un nuevo sistema de clasificación profesional que pretende desarrollar una estructura que se corresponda con las necesidades del grupo APMIB, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales.

2. Cada grupo profesional incluye diferentes puestos de trabajo (en convenios anteriores denominados «categorías»).

En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que se considere más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.

Son competencias transversales claves, comunes al conjunto de puestos de estos dos tipos de centros, las de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

3. El personal que preste sus servicios en los centros de las entidades del grupo APMIB quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo:

I. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al Grupo APMIB y acorde con el sector de nuestra actividad.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de 1ª de administración.
3. Jefe/a de producción.
4. Adjunto/a de producción.
5. Personal titulado de grado medio o grado
6. Gobernante/a.
7. Jefe/a de Cocina.

II. Personal Titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado. Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Psicólogo/a.
3. Pedagogo/a.
4. Psicopedagogo/a.
5. Médico/a.

6. Logopeda.
7. Personal titulado de grado medio o grado.
8. Fisioterapeuta.
9. Trabajador/a social.
10. Educador/a social.
11. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
12. Terapeuta ocupacional.
13. Psicomotricista.

III. Personal de atención directa/Personal de soporte a la actividad profesional.

Personal de atención directa: Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadoras del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Personal de soporte a la actividad profesional: Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Profesor/a de taller.
2. Encargado/a de taller.
3. Monitor/a-Educador/a.
4. Intérprete de lengua de signos.
5. Técnico/a en integración social-Técnico de programas de prevención e inserción social.
6. Preparador/a laboral.
7. Cuidador/a.
8. Auxiliar de enfermería.
9. Asistente/a personal.

IV. Personal de producción, administración y servicios generales.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio.

Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios del grupo APMIB, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto.

Implica ser responsable de procesos pero sin personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual por personas con un tipo y grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencias requerido.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo IV.1 Personal de producción:

1. Técnico especialista.
2. Oficial/a especialista.
3. Auxiliar especialista.
4. Operario/a.
5. Operario/a con necesidades de apoyo.

Subgrupo IV.2 Personal de administración:

1. Técnico/a de gestión administrativa.
2. Oficial de 1.ª de administración.
3. Oficial de 2.ª de administración.
4. Auxiliar de gestión administrativa.

Subgrupo IV.3 Personal de servicios generales:

1. Oficial/a de 1.ª de oficios.
2. Oficial/a de 2.ª de oficios.
3. Cocinero/a.
4. Ayudante de cocina.
5. Conductor/a.
6. Auxiliar de servicios generales.
7. Personal de servicios domésticos.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en la organización.

Artículo 16. *Definición de las competencias transversales comunes de los grupos profesionales y de su graduación.*

Definición de competencias	
Competencia	Definición
Comprensión de la organización.	Es entender los procesos y relaciones que permiten que se hagan las cosas dentro de la organización
Comunicación.	Es transmitir una idea o información con efectividad utilizando los canales establecidos y/o adecuados en la organización.
Desarrollo de otras personas.	Es estimular el proceso de aprendizaje, desarrollo y autonomía de los demás a partir de un análisis de sus necesidades.
Flexibilidad	Es adaptarse y trabajar de forma positiva y constructiva en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
Identificación con la organización.	Es orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la organización, comprometiéndose con los valores, principios y misión de la entidad.
Iniciativa.	Es anticiparse y proponer alternativas y pautas novedosas a la hora de hacer las cosas.
Integración y globalidad.	Es entender el conjunto de variables que afectan a la realidad y entorno en el que se mueve la organización.
Liderazgo.	Es saber involucrar y motivar a los demás en un proyecto común, haciendo que contribuyan con todo su potencial para alcanzar los objetivos del mismo.
Orientación al servicio y al cliente.	Es captar, entender y satisfacer las necesidades y expectativas de los demás.

Definición de competencias	
Competencia	Definición
Planificación y organización.	Es establecer los criterios y orden apropiado de actuación individual o para un grupo a la hora de alcanzar una meta, gestionando eficientemente los recursos disponibles y/o necesarios para ello.
Responsabilidad.	Es comprometerse con la viabilidad y el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en los plazos y condiciones acordadas.
Trabajo en equipo.	Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, con respeto y poniendo los intereses del grupo delante de los propios para conseguir metas comunes.
Toma de decisiones.	Es analizar una situación compleja utilizando la información precisa, y escogiendo la solución más adecuada asumiendo la responsabilidad de los resultados obtenidos
Graduación de las competencias	
Adecuado.	Su desempeño es correcto y es capaz de ser operativo/a de manera autónoma a la hora de desarrollar la competencia alcanzando resultados consistentes.
Elevado.	Su desempeño es óptimo y de continuo progreso a la hora de desarrollar la competencia, siendo capaz además de transmitirla y enseñarla tanto a nivel conceptual como operativo
Alto.	Su desempeño de la competencia es referente dentro de la organización, es capaz de transferirlo a otras competencias y procesos y de promover y supervisar el desarrollo de otras personas para avanzar en su desarrollo de competencias

Artículo 17. Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros de atención especializada y centros especiales de empleo

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

I. Personal mando intermedio.

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe/a de administración.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

2. Jefe/a de 1ª de administración.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección, que tiene a su cargo la gestión administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Asciende al puesto de trabajo de Jefe de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas.

3. Jefe/a de producción. (CEE)

Competencia general: Técnico que con mando directo sobre el adjunto de producción y encargados, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la dirección de los talleres, control de combustibles, materias primas, etc., clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

4. Adjunto/a de producción. (CEE)

Competencia general: A las órdenes del Jefe de producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de las personas con discapacidad a él encomendadas en los centros especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

5. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en los alojamientos de las personas con discapacidad, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

6. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de sus todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

II. Personal titulado.

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado universitario, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado.
2. Psicólogo/a.
3. Pedagogo/a.
4. Psicopedagogo/a.
5. Médico/a.
6. Logopeda.
7. Personal titulado de grado medio o grado.
8. Fisioterapeuta.
9. Trabajador/a social.
10. Educador/a social.
11. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
12. Terapeuta ocupacional.

13. Psicomotricista.

III. Personal de atención directa/Personal de soporte a la actividad profesional.

- Personal de atención directa: Ejecuta de forma autónoma funciones de atención directa a usuarios que exijan iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando (bajo supervisión) la responsabilidad de las mismas, pudiendo desarrollar tareas de supervisión y coordinación de otras personas trabajadores del mismo o inferior grupo.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

- Personal de soporte a la actividad profesional. Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Profesor/a de taller en CEE.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y socio-laboral aplicando la metodología de empleo o labor ocupacional con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades socio-laborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y socio-laborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

2. Encargado/a de taller.

Competencia general: Es el técnico que dirige los trabajos/labores ocupacionales de una sección o grupo de personas, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos/labores ocupacionales, participando directamente en la producción como especialista.

3. Monitor/a-Educador/a.

Competencia general: Organiza, desarrolla y evalúa intervenciones de promoción e intervención socio-laboral dirigidos a personas con discapacidad, en colaboración con el equipo multidisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.

4. Intérprete de lengua de signos.

Competencia general: Interpretar la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado español, así como el sistema de signos Internacional a las lenguas orales oficial y cooficiales del Estado español y viceversa, y realiza las actividades de guía interpretación de personas sordo-ciegas, utilizando correctamente los sistemas lingüísticos que intervienen en el proceso de comunicación y aplicando las técnicas adecuadas de interpretación según el modelo y tipo de servicio. Exige titulación de formación profesional de grado superior.

5. Técnico/a en integración social-Técnico de programas de prevención e inserción social.

Competencia general: Programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas.

6. Preparador/a laboral.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y socio-laboral aplicando la metodología de empleo con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades socio-laborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y socio-laborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

7. Cuidador/a.

Competencia general: Atiende a personas dependientes en el ámbito socio-sanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

8. Auxiliar de enfermería.

Competencia general: Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería en los centros de atención especializada, con la supervisión de la persona superior responsable.

9. Asistente personal.

Competencia general: Ayuda en el ámbito personal, familiar y socio sanitario a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

IV. Personal de producción, administración y servicios.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan, con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto. Implica ser responsable de procesos pero sin personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Este grupo incluye puestos de trabajo destinados a ser desempeñados de manera habitual por personas con un tipo y grado de discapacidad que haga preciso apoyos continuados para ir alcanzando el nivel de competencias requerido.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo IV.1 Personal de producción:

1. Técnico/a especialista.

Competencia general: Supervisa y controla el montaje de instalaciones y producción, controlando su puesta en marcha a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento y la producción, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. Oficial/a especialista.

Competencia general: Es el profesional que dominando unas determinadas competencias profesionales, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 2 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas, forma parte de una unidad productiva o de prestación de servicios, estando a las órdenes del técnico especialista o, en su defecto, de su superior inmediato en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo.

3. Auxiliar especialista.

Competencia general: Realiza las funciones propias de la especialidad correspondiente a su puesto de trabajo en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas estando a las órdenes del oficial especialista o, en su defecto, de su superior inmediato.

4. Operario/a.

Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un oficial o de un auxiliar especialista. Dentro de su jornada laboral se incluirán procesos formativos que le permitan adquirir competencias profesionales de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

5. Operario/a con necesidades de apoyo.

Competencia general: Tiene la misma competencia general prevista para el operario/a sin necesidades de apoyo, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Estos puestos son ocupados por trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sin menoscabo de su futura promoción profesional.

Subgrupo IV.2 Personal de administración.

1. Técnico/a de gestión administrativa.

Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoría, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

2. Oficial/a de 1ª de administración.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes,

redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

3. Oficial/a de 2ª de administración.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe u oficial de 1ª. Realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Asciende al puesto de trabajo de oficial/a de 1.ª de administración tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas.

4. Auxiliar de gestión administrativa.

Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

IV.3 Personal de servicios generales.

1. Oficial/a de 1ª de oficios.

Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. Oficial/a de 2ª de oficios.

Competencia general: A las órdenes de un jefe u oficial/a de 1º de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales

Asciende al puesto de trabajo de oficial/a de 1.ª de oficios tras superar dos evaluaciones de competencias consecutivas.

3. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla los procesos de pre-elaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga de pre-elaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

5. Conductor/a.

Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

6. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

7. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 18. Cobertura de vacantes.

1. Las vacantes producidas en un centro, por cese de uno o más trabajadores como consecuencia de la extinción de su relación laboral, podrán proveerse a criterio de la empresa.

2. Todo el personal discapacitado tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes dentro de su grupo profesional, y en el caso de que no se puedan cubrir con éstos, tendrá derecho el resto del personal no discapacitado, también en igualdad de condiciones entre ellos.

3. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores, conforme a lo estipulado en este convenio. En caso de no quedar cubiertas las vacantes tras la realización de las correspondientes pruebas, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores, su decisión de realizar las contrataciones con personal ajeno a la empresa.

4. La empresa tendrá obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre planes de contratación, previsiones de contratación y modalidades de contratación. Todas las vacantes producidas en puestos fijos y estables dentro del organigrama de la empresa, serán publicadas en el tablón de anuncios de cada centro, indicando las características y condiciones de cada puesto a cubrir. El trabajador dispondrá de una semana a partir de publicarse la oferta, para poder presentar la solicitud de dichas vacantes.

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se exigirá un informe del equipo de valoración del centro sobre la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades de quienes optan al mismo, especialmente en la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuya actividad profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier grupo de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación, con conocimiento de la representación de los trabajadores.

7. Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo laboral, de aquellos puestos de trabajo que no estén encuadrados en el punto anterior, serán cubiertas mediante promoción interna y a ser posible, entre el personal del centro donde se produzca la baja o en su defecto, de cualquier centro de la empresa. Sólo cuando estén agotados todos los mecanismos de promoción interna, se podrá cubrir mediante la contratación externa, previa superación de las pruebas de selección que se establezcan al efecto.

8. La promoción interna deberá atenderse a los siguientes requisitos:

- a. Formación y/o titulación requerida para dicha plaza.
- b. Experiencia profesional acreditada, mediante pruebas realizadas a tal efecto y relativas al grupo laboral o puesto de trabajo vacante a ocupar
- c. Aptitud ante las pruebas selectivas de carácter teórico/práctico.
- d. Actitud idónea para cubrir dicho puesto.
- e. Superadas las correspondientes pruebas de aptitud y actitud, tendrán prioridad aquellos trabajadores con algún tipo de discapacidad, sobre aquellos otros no discapacitados y en los casos en los que se produzca igualdad de puntuación, aquel que tenga mayor antigüedad en la categoría laboral y en su defecto en la empresa.
- f. Debiendo informar previamente a la representación de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores conjuntamente con la empresa, estudiarán aquellos casos en los que se produzca un estancamiento profesional en las categorías más bajas, en las cuales no se haya dado ninguna promoción en un período de cinco años, para estudiar sus causas o analizar y proponer fórmulas que estimulen su producción.

Artículo 19. *Ingresos y contrataciones.*

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal y/o sindical de los trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente.

3. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

5. Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el periodo de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

6. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

7. Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

8. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la comisión paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 20. *Forma y duración de los contratos.*

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

1. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

3. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

4. Lo dispuesto en el primer párrafo de este punto 3 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Lo dispuesto en este apartado, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que con independencia de la modalidad de contratación y su duración no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala

- i. Grupo profesional del personal con especial responsabilidad: Tres meses.
- ii. Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal docente, personal titulado, personal complementario titulado: Dos meses.
- iii. Grupos profesionales del personal de atención directa, personal de soporte a la actividad profesional, personal complementario auxiliar, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes.

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

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador/a con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo

de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el periodo de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo no precisará periodo de prueba.

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

7. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se dará traslado al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical de las medidas adoptadas y de su seguimiento y evolución.

En el seno de la comisión paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio del trabajador y de la sostenibilidad de la empresa. El objeto de dichas medidas será su implantación y llegado el caso, proponer cambios de orden legal o administrativo a las administraciones de las que depende la regulación que afecta a estos trabajadores y a sus centros de trabajo.

Artículo 22. *Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a trabajadores con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

CAPÍTULO IV

Retribuciones y estructura salarial

Artículo 23. *Retribuciones.*

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

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 24. *Estructura Salarial.*

Las cuantías del salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio, así como en los artículos correspondientes.

Cada trabajador o trabajadora tendrán un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar el salario base y, en su caso, la cantidad que en concepto del desaparecido complemento de antigüedad viniese percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Respecto a la estructura salarial, y ante la constatación de que existe una pluralidad de trabajadores que vienen disfrutando alguno o algunos pluses y/o complementos retributivos diversos que no tienen origen en la negociación colectiva ni están contemplados en la misma, sino que son en unos casos, fruto del acuerdo entre partes, y en otros, necesidades específicas de la Empresa, quien se compromete a negociar con cada uno de los trabajadores afectados, la regularización de su estructura salarial en atención a cada situación particular y a la singularidad de cada caso, con el total respeto a las garantías legales, contractuales y convencionales de aplicación.

Artículo 25. *Salario Base.*

Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán para el año 2014, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del presente convenio.

No obstante lo anterior y fruto de la negociación colectiva, en el año 2014 los importes reflejados en las tablas del anexo I se verán actualizadas conforme al incremento del IPC correspondiente al mes de enero de 2014, publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Este incremento se aplicará al Salario Base y al complemento de antigüedad consolidado ad personam y sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2014.

Para los años 2015 y 2016 la actualización salarial estará sujeta a la negociación entre las partes.

No obstante lo anterior, si el IPC de referencia resultase negativo, los importes de las tablas salariales no serán revisados conforme al decremento experimentado, manteniéndose en este caso las tablas vigentes.

Los incrementos salariales pactados en los puntos anteriores serán de aplicación, a todos los trabajadores bajo el ámbito personal del presente convenio.

Quedan incluidos los trabajadores y trabajadoras contratados como operarios con necesidad de apoyo y los trabajadores y trabajadoras de los centros especiales de empleo sujetos a relación laboral de carácter especial, contratados como operarios con necesidad de apoyos. En este caso, los incrementos que pueda experimentar el S.M.I. en los años 2015 y siguientes absorberán el incremento experimentado en sus salarios como consecuencia de la actualización para el año 2014.

Artículo 26. *Supresión del Complemento de antigüedad. Complemento de antigüedad consolidado ad personam.*

1. Queda suprimido el complemento salarial de antigüedad que venía regulado en el II Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos, de modo que a partir de la firma del presente convenio no se devengará dicho complemento, a excepción de lo previsto en el art. 9.9 de este convenio

2. A partir de la entrada en vigor del presente convenio, y salvo la excepción contemplada en los términos del art.9.9 del mismo, el importe mensual del antiguo complemento de antigüedad que se venía percibiendo, se integrará, exclusivamente y con carácter ad personam para los trabajadores que vinieran percibiéndolo, congelado, sin que

se devenguen nuevos trienios, ni sea objeto de revalorización, en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable, que se denominará «complemento de antigüedad consolidado ad personam.»

Para aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio tengan consolidado al menos 1 trienio y estén en tránsito de devengar un nuevo trienio, se integrará en el complemento de antigüedad consolidado ad personam la parte proporcional del nuevo trienio que hubiese devengado según el II Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos.

Artículo 27. *Complemento de desarrollo profesional.*

1. Los trabajadores y trabajadoras que hayan superado positivamente la evaluación del desempeño de aplicación en el Grupo APMIB, tendrán derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional, en los términos que se establecen en el presente convenio.

2. La cuantía de dicho complemento se establece en el 3,7 % del salario base anual de cada trabajador.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias por el importe de Salario Convenio, complemento de antigüedad consolidado ad personam, CDP, y complemento por el puesto de trabajo.

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

Artículo 29. *Bonificación extraordinaria de beneficios.*

Solo percibirán esta bonificación los trabajadores que lo venían percibiendo y que se relacionan nominativamente en el anexo II del II Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos.

La cuantía de la misma será la resultante a cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2010 tras la absorción pactada por las partes en el acuerdo de fecha 18 de marzo de 2008 y vigencia hasta 31 de diciembre de 2010, permaneciendo invariable hasta la finalización de su actividad en el grupo APMIB.

Su percepción se verá supeditada a la consecución de un 3,5 % de beneficios sobre el total de ingresos, descontado ya el importe del total de la bonificación extraordinaria por beneficios a percibir y se abonará en función de los siguientes criterios:

1. Se abonará íntegramente si el beneficio, teniendo en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, es superior al 3,5 % de los ingresos.

2. No se abonará, si el beneficio, sin tener en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, es inferior a 3,5 % de los ingresos.

3. Se abonará parcialmente cuando, sin tener en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, el resultado es superior al 3,5 % de los ingresos, pero inferior a este porcentaje si se descontara la bonificación, quedando por debajo del 3,5 % de los ingresos. En este supuesto se abonaría proporcionalmente el excedente del resultado, una vez asegurado un beneficio del 3,5 % de los ingresos.

Su abono se hará efectivo en el momento en el que las cuentas se den por auditadas

Artículo 30. *Pluses y complementos.*

1. De jornada especial. Aquellos trabajadores que realicen una jornada distinta a la jornada básica o regular cobrarán un plus de: 60 euros.

2. De penosidad. Se establece un plus de penosidad para aquellos trabajadores que realicen actividades de reciclaje de residuos, consistente en 50 euros mensuales en doce pagas.

3. De turnicidad. Cuando el trabajo que se realice sea a turnos, el trabajador sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades:

Por turnos 60,10 euros.

Por tres turnos 90.15 euros.

Artículo 31. *Prima por la realización de tareas como maquinista.*

Se establece una prima de 40 euros por 12 pagas para los trabajadores que ostentando la categoría de auxiliar especialista, operario u operario con necesidades de apoyo, realicen la función de maquinista. Dicha prima se percibirá únicamente por el tiempo durante el cual se desempeñe la citada función, dejándose de percibir en el momento en el que se deje de realizar la misma.

Artículo 32. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas comprendidas entre las 10 de la noche (22:00 h) y las 6 de la mañana (06:00 h), se retribuirán con el complemento 25 % del salario base, complemento de antigüedad consolidado ad personam y CDP.

Cuando después de realizadas, como mínimo, tres horas en el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas y el trabajador continuara la jornada fuera de él, se abonará también con el plus de nocturnidad las horas de trabajo siguientes.

Artículo 33. *Utilización del vehículo propio.*

Cuando por necesidades y a requerimiento de la empresa el trabajador deba utilizar su vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,19 € por kilómetro recorrido.

Artículo 34. *Prestaciones de Seguridad Social.*

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículo 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131).

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Por tanto, la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja.

No obstante el régimen legal anterior, en el presente convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de la misma previsto legalmente, así como, en su caso, durante la prórroga extraordinaria de la IT, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta

el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

3. Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 100 % de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día y hasta el día 15 la diferencia entre la cantidad que perciba del INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 100 % de su retribución mensual ordinaria

A partir de la segunda baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del periodo de esta baja.

Artículo 35. *Vigilancia de los usuarios de atención directa.*

El trabajador que tenga encomendado el servicio de vigilancia de los usuarios en los periodos de descanso para el bocadillo y comida, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia se computará como jornada laboral.

Artículo 36. *Cobro de las vacaciones.*

Las vacaciones se cobrarán en igual cuantía que el salario real, el salario base, más el complemento de antigüedad consolidado ad personam, el CDP y el complemento de puesto de trabajo que se venga percibiendo en cualquier otro mes trabajado.

Artículo 37. *Premio a la fidelidad.*

Por cada 12 años de servicio en el grupo APMIB, los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria en un pago único equivalente al 7 % del salario bruto anual (salario base, complemento de antigüedad consolidado ad personam, el CDP y el complemento de puesto de trabajo), en el mismo mes que cumplan los 12 años. Aquellos trabajadores que en su expediente tengan una falta grave o muy grave no podrán ser propuestos para esta recompensa hasta haber caducado de su expediente la falta cometida tras el transcurso de, dos años para la falta grave y tres años para la falta muy grave, momento a partir del cual comenzará el cómputo anual para la percepción de la gratificación.

Artículo 38. *Horas extraordinarias*

Respecto a horas extras se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de su realización, se negociará puntualmente su remuneración o disfrute entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores acogidos al Real Decreto 1368/1985, se regirán por lo estipulado en su artículo 13.

CAPÍTULO V

Jornada, turnos y horarios, descansos, vacaciones, licencias y excedenciasArtículo 39. *Jornada de trabajo.*

Los trabajadores y trabajadoras de los centros y empresas integrantes del grupo APMIB tendrán una jornada laboral máxima anual de 1702,6 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada básica o regular en cómputo semanal será de 38 horas de tiempo de trabajo efectivo, de lunes a viernes y en horario de mañana, tarde y noche, sin merma o menoscabo de la jornada anual.

Para aquellos casos en que por necesidades de la producción o del servicio, debidamente justificada, la distribución de la jornada no se ajuste a la jornada básica o regular de lunes a viernes, estas se complementarán con el plus que figura en el artículo 30 de pluses y complementos como jornada especial.

El tiempo de trabajo efectivo se entenderá de modo que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él tanto al comienzo como al final de la jornada.

Artículo 40. *Trabajo a turnos.*

Los turnos de trabajo establecidos son los de mañana, tarde y noche y la hora de comienzo de cada uno de ellos se establecerá en cada centro en función de las necesidades de servicio.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta las peculiaridades de los centros de trabajo de las entidades del Grupo APMIB estos turnos básicos podrán ser adaptados a las necesidades de cada servicio, previa consulta y negociación con los representantes de los trabajadores.

En los centros de producción y cuando la producción y/o el servicio así lo requiera, la empresa previa consulta y negociación con los representantes de los trabajadores podrá establecer un turno de tarde y otro de noche, y establecer una rotación de turnos, que permitan una mejor adecuación de la producción.

Los trabajadores que por necesidades de los servicios o de la producción tengan que trabajar en domingo o festivos, percibirán optativamente: el doble de su retribución o dos días de libranza por cada día trabajado. El disfrute de estos días se acordará por ambas partes empresa y trabajador, salvo aquellos trabajadores contratados para realizar jornada especial.

Artículo 41. *Descansos.*

1. El descanso de los trabajadores con jornada básica o regular coincidirá con el sábado y el domingo, los que realicen jornada distinta a la básica tendrán los descansos establecidos en el cuadrante, sin merma o menoscabo del descanso anual realizado en la jornada básica o regular, y con garantía del régimen de descansos aplicable en la legislación vigente.

2. En cada turno de trabajo, todos los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 42. *Descansos.*

Queda establecida a todos los efectos la siguiente estructura para el disfrute de vacaciones en cómputo anual:

1. Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de 23 días laborables.
2. En servicios asistenciales se disfrutarán en los meses de julio y agosto, preferentemente, de acuerdo con un programa establecido al efecto y siempre dependiendo de las necesidades del servicio y con la correspondiente aprobación del mismo por la dirección.

3. Resto. Se disfrutarán vacaciones en dos períodos quincenales, uno durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y segunda quincena de diciembre, por un período de 15-16 días consecutivos hasta el 12,5 % de la plantilla mensual; el otro se disfrutará de acuerdo con una programación establecida al efecto y hasta el 6,25 % de la plantilla mensual. En ambos supuestos siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

Para el personal externo se procurará la adecuación de las vacaciones al calendario laboral de las Unidades de las Empresas en las que estén desempeñando sus funciones, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

4. De forma excepcional, y previo informe favorable del responsable del servicio, los trabajadores podrán disfrutar de dos quincenas en temporada alta.

Artículo 43. *Licencias.*

1. A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

2. Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b. Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, internamiento clínico, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de cinco días. No tendrán la consideración de internamiento clínico a estos efectos aquellos derivados de parto o cesárea.

c. Un día por traslado de domicilio habitual.

d. Un día por boda de padres, hijos o hermanos.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el ejercicio del derecho al voto para cada convocatoria electoral, hasta cuatro horas.

f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g. Una hora diaria, en el caso de trabajadores/as por la lactancia de un hijo menor de nueve meses. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por la acumulación en 15 jornadas completas laborales a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercicio por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

h. Hasta 12 días cada seis meses para asistir a tratamientos de rehabilitación médico funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional para aquellos trabajadores acogidos al Real Decreto 1368/1985. Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

i. Hasta cinco días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de bachiller o equivalente, formación profesional o estudios medios o superiores en facultades o escuelas especiales o profesionales, así como de centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en el puesto que desempeñe en la entidad perteneciente al Grupo APMIB. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la dirección de RRHH con el visto

bueno de la dirección a la que pertenezca; deberán de acompañar comprobante de haber realizado la matriculación y justificación de la realización de los exámenes cuando se produzca.

j. Cuatro días de libre disposición para aquellos trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad en entidades del Grupo APMIB o la parte proporcional correspondiente, si aquélla fuese inferior.

Estos cuatro días podrán ser libremente programados/disfrutados por el trabajador con anterioridad al 30 de septiembre. De no presentar dicha programación en el plazo indicado, la empresa, utilizando el criterio de porcentajes mínimos exigidos de presencia para el correcto desarrollo de la producción y/o servicio, los programará hasta el 31 de diciembre.

3. En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante.

Artículo 44. *Permisos no retribuidos.*

1. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de un mes, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares y en el plazo de un año.

2. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada veinte o fracción dentro del respectivo grupo o especialidad.

3. La concesión de permisos inferiores a 35 horas estará desligada del ámbito profesional ocupado por el trabajador.

4. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio y siempre que el servicio lo permita.

5. En ambos casos de licencias retribuidas o no, se dará información a la representación laboral del centro correspondiente.

Artículo 45. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en una empresa del Grupo APMIB tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Este derecho, sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a la excedencia forzosa y por maternidad.

Los trabajadores que se acojan a esta excedencia voluntaria no tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Artículo 46. *Excedencia forzosa.*

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

2. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la

resolución judicial o administrativa. 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.

Artículo 47. *Excedencias especiales.*

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

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

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

4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

5. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 48. *Movilidad funcional.*

1. Promoción profesional.—Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en la entidad.

2. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.—El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la legalidad vigente y a la dignidad del trabajador.

3. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen los puestos de trabajo de operario con necesidades de apoyo.—El ejercicio del derecho a la movilidad funcional y a la promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario con necesidades de

apoyo, conlleva, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Artículo 49. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente la entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad.

Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario faltas, sanciones y prescripciones

Artículo 50. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la entidad, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 51. *Serán faltas graves:*

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) 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.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la entidad o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 52. *Serán faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la entidad o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la entidad como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la entidad o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la entidad.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre

Artículo 53. *Sanciones.*

El grupo APMIB tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deben comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las entidades del grupo APMIB, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:

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

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

- c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días. Despido.

Artículo 54. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 55. *Criterios de prioridad de los planes formativos.*

Se desarrollarán planes de formación continua que cumplan los siguientes criterios de prioridad:

1. Criterios generales de prioridad:

- Contemplar la participación de los trabajadores con discapacidad.
- Contemplar la participación de las mujeres en las acciones de formación a desarrollar en función de su proporción en la plantilla de la empresa.
- Contemplar la participación de trabajadores mayores de 45 años en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- Contemplar la participación de trabajadores no cualificados en función de su proporción en la plantilla de las empresas.

2. Criterios de prioridad de las comisiones paritarias sectoriales:

El grupo PMIB adaptará las características que sucesivamente son establecidas por la comisión paritaria sectorial, manteniendo las siguientes:

• Referidos a las empresas:

Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en todos los centros de las entidades del Grupo APMIB, centros especiales de empleo y/o ocupacionales.

Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en los centros que imparten programas de garantía social.

Fomentar la adaptación de la empresa en situación de cambio y/o adaptación a otras actividades.

• Referidos a los trabajadores:

Dirigirse hacia colectivos con mayores necesidades de formación: Adaptación de los puestos de trabajo a la evolución del sistema productivo.

• Referidos al plan de formación:

Desarrollar preferentemente planes globales del Grupo APMIB frente a planes agrupados de las distintas entidades que lo integran.

Dirigir la formación a cualificaciones escasas en el sector:

Acciones destinadas a la mejora de «habilidades» profesionales para afrontar situaciones complejas derivadas de la «normalización» e integración de los discapacitados.

Acciones vinculadas a la práctica docente: actualización científico-didáctica, metodología, programación, evaluación, diagnóstico, rehabilitación, tutoría, orientación, áreas transversales, proyecto curricular, equipos directivos.

Acciones de especialización.

Acciones para el conocimiento y manejo de nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza, al diagnóstico, y a la rehabilitación de los discapacitados, así como a la investigación y formación para el empleo.

Acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales y/o promoción de la salud en el trabajo.

Acciones de nuevas tecnologías y/o idioma.

Desarrollar las acciones en:

Los centros de trabajo o en el mismo ámbito de influencia (provincia o provincias limítrofes).

Centros de formación públicos o privados reconocidos y adecuados a la acción formativa.

Desarrollar acciones formativas de carácter presencial frente a otras modalidades. Desarrollar acciones reconocidas (créditos) a efectos académicos por una administración educativa con competencias.

- Referidos al sector o territorio: Se priorizará el desarrollo de planes de empresa dirigidos a todos los centros de las entidades del Grupo APMIB, con especial interés en el desarrollo de acciones formativas en los centros ubicados en Barcelona, Málaga, Tenerife y Las Palmas.

- Criterios de calidad técnica del plan formativo: Se priorizarán los planes que cumplan los mayores criterios de calidad en su diseño, planificación, contenidos, etc.

Artículo 56. *Desarrollo de la formación.*

1. La participación de la dirección del Grupo APMIB y de los representantes de los trabajadores de éste se desarrollará en las distintas etapas del plan de formación: detección de necesidades, diseño y planificación de las acciones de formación, ejecución y seguimiento y evaluación.

2. Para ello, se configurará la constitución de una comisión paritaria, de formación continua del grupo APMIB, en adelante (cp.fc.apmib), integrada por dos representante/s de los trabajadores y dos representantes de la empresa. Su vigencia será la que determinen ambas partes.

3. La (cp.fc.apmib) desarrollará sus funciones bajo lo estipulado en este convenio, en el ANFC vigente, y los que se acuerde en lo sucesivo.

4. La (cp.fc.apmib) estará compuesta por dos representantes de la dirección del grupo APMIB y dos representantes de los trabajadores elegidos por los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

5. Su función será la de proponer y establecer, mediante acuerdos, las líneas directrices en materia de:

Acciones (tipos y contenidos).

Destinatarios.

Calendario y horarios.

Medios pedagógicos necesarios.

Los lugares de impartición.

Criterios de selección de los participantes.

Velar por el cumplimiento de los acuerdos.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 57. *Principios generales.*

El grupo APMIB se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en todas sus entidades, así como en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las empresas, incluidos todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, tanto colectivas como individuales, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

A los efectos del presente convenio, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores del grupo APMIB sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Artículo 58. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se está sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, de 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado español transponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido, serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales

Artículo 59. *Plan de prevención*

El plan de prevención se basa en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en las entidades del grupo APMIB.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las entidades del grupo APMIB, tanto mandos como trabajadores.

Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

Las entidades del grupo APMIB elaborarán el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de las mismas, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El plan de prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 2 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 60. *Representación.*

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos por los respectivos comités de empresa, basándose en que sean representantes electos o delegados sindicales, sobre la base de su idoneidad.

Las entidades del grupo APMIB deberán proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 61. *Servicio de prevención.*

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas del grupo APMIB el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las entidades del grupo APMIB.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si las entidades del grupo APMIB no llevaran a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de este servicio, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a. Tamaño de cada empresa.
- b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c. Distribución de riesgos en cada empresa.

Artículo 62. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el servicio de prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la representación de los trabajadores en el comité de seguridad y salud del grupo APMIB, utilizándose para ello los criterios recogidos en el artículo 5.3 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Artículo 63. *Comités de seguridad y salud.*

Se constituirá el comité de seguridad y salud en aquellos centros de las empresas del grupo APMIB que cuenten con 50 o más trabajadores. En aquellos centros que no cuenten

con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la ley, serán ejercidas por los delegados de prevención.

El comité de seguridad y salud estará compuesto paritariamente por delegados de prevención y representantes de la empresa.

Los delegados de prevención serán nombrados sobre la base de su idoneidad.

El presidente y el secretario del comité de seguridad y salud serán nombrados directamente por la empresa. El presidente deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Cuando en un centro de trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los delegados de prevención nombrados, se negociará la solución entre el comité de centro y la empresa, y, si no hay acuerdo, se aplicará la normativa vigente.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y tantas otras veces cuanto las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el reglamento de régimen interno vigente.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a ésta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el comité central de seguridad y salud.

Se creará un comité de seguridad y salud del grupo APMIB con carácter paritario, compuesto por seis miembros, de los cuales tres serán elegidos por el comité de grupo y los otros tres elegidos por la empresa, el cual adoptará sus normas internas de funcionamiento.

Los cargos del presidente y/o secretario, serán nombrados directamente por la empresa.

Los vocales elegidos por el comité de seguridad y salud del grupo APMIB tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los delegados de prevención.

Las competencias del comité de seguridad y salud del grupo APMIB serán las que le confiere la ley y las siguientes:

a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para todo el grupo APMIB. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al grupo APMIB la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c. Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo.

El propio comité de seguridad y salud del grupo APMIB deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la ley de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo, requerirán del comité de seguridad y salud del grupo APMIB cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, evitando cualquier gestión que asocie al comité de seguridad y salud del grupo APMIB con una instancia superior de reclamaciones.

Artículo 64. *Información, consulta y participación.*

Las empresas del grupo APMIB informarán a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 65. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 66. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 67. *Formación.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 68. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 69. *Planes de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 70. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, así como la normativa que la desarrolle.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 71. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa que lo desarrolle.

Artículo 72. *Medio ambiente.*

El comité de seguridad y salud del grupo APMIB, llevará a cabo una campaña de concienciación sobre medio ambiente en el ámbito de todo el Grupo APMIB.

CAPÍTULO X

Representación y participación sindical

Artículo 73. *Representación en la junta directiva de la APMIB.*

La representación en la junta directiva o consejo de administración de la APMIB será la que acuerden las partes.

Artículo 74. *Normas generales.*

Con respecto de los derechos y facultades otorgados por las leyes y demás disposiciones vigentes en cada momento, la representación, participación y acción sindical de los trabajadores en la empresa, quedará regulado, en los aspectos más favorables, por lo dispuesto en este convenio sin perjuicio de la aplicación, cuando proceda, del resto de la legislación vigente en materia laboral.

Artículo 75. *Delegados de personal.*

Los que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 76. *Representación unitaria de los trabajadores.*

Se nombrarán los delegados que determine la LOLS.

Artículo 77. *Secciones sindicales.*

Su constitución será la que determine la LOLS.

Artículo 78. *Representación sindical.*

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa y vendrán obligados a observar las normas sobre sigilo profesional.

3. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Artículo 79. *Reserva y sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores, se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 80. *Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse dentro del ámbito de su empresa o centro de trabajo.

Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, por los delegados sindicales y también por el 25 % de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo que el objeto de la asamblea sea informar sobre la negociación colectiva o sobre la convocatoria o desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la convocatoria de notificación se realizará con la antelación que haya sido posible y con la información de quién va asistir y en calidad de qué.

Las asambleas se celebrarán en un lugar adecuado, dentro del recinto de la empresa o centro de trabajo y se efectuarán fuera del horario de trabajo, salvo que por razones de urgencia y previo acuerdo con la empresa, se puedan realizar dentro de período normal del horario de trabajo.

Artículo 81. *Comité de Grupo.*

Por la dispersión de las empresas del Grupo APMIB, así como de los centros de trabajo de las mismas, existentes por todo el territorio nacional, la dirección del Grupo APMIB, y los representantes de los trabajadores de las entidades integrantes del mismo acuerdan constituir el comité de grupo (c.g.), para optimizar los canales de negociación.

Artículo 82. *Funciones del comité de grupo (c.g.).*

Se considerará interlocutor válido frente a la empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa de los comités de empresa, delegados de personal y/o sindical y de aquellos trabajadores que soliciten su intervención.

Se reconoce el c.g. como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

El c.g. estará compuesto por siete miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las dietas, gastos de viajes y pernoctación en hoteles, que se originen por la asistencia de los miembros del c.g. a las reuniones convocadas por dicho comité serán sufragados por el Grupo APMIB.

El c.g. nombrará de entre sus miembros presidente y secretario y se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. Podrá designar suplentes.

De acuerdo con la legislación vigente la empresa facilitará un local para que dicho comité pueda desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso.

El c.g., podrá dotarse de un asesor por cada sindicato o grupo de trabajadores que estén representados en él.

Artículo 83. *Horas de crédito.*

Se establecen las horas mensuales de crédito para los miembros de los comités de centro y delegados de personal, que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 84. *Reuniones comités de empresa y/o de grupo y la representación de las entidades del Grupo APMIB.*

Se celebrarán reuniones entre los comités de empresa y/o de grupo y la representación de las entidades del Grupo APMIB en cada centro de trabajo, siempre que las partes lo crean necesarias, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones, dentro del cupo mensual de los representantes de los trabajadores.

Artículo 85. *Preaviso a la dirección de la ausencia al puesto de trabajo.*

Siempre que sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia de actividades sindicales, será comunicada con una antelación mínima de 24 horas a la dirección del centro de trabajo.

CAPÍTULO XI**Disposición adicional primera. *Plan de igualdad***

El grupo APMIB llevará a cabo durante la vigencia del presente convenio la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de las plantillas.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Disposición adicional segunda.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuere planteada. En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y reglamento que lo desarrolla, al que las partes firmantes del presente convenio se adhieren expresamente para solventar de manera efectiva dichas discrepancias. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito de afectación de los centros de trabajo, en los términos fijados en el art. 82.3ET y normativa de desarrollo.

Disposición transitoria primera.

Para el disfrute de las vacaciones correspondientes al ejercicio 2015 se seguirá aplicando lo estipulado en el artículo 35 a) del II convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos, siendo de aplicación lo estipulado en el artículo 42.1, del presente convenio para las vacaciones correspondientes al ejercicio 2016.

Disposición final.

Los efectos de este convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el «BOE» salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.

ANEXO I

Tablas salariales

Grupos Profesionales y puestos de trabajo

Grupo ENVERA

	Sala. base - Euros
I. Personal mando intermedio:	
1. Jefe/a de Administración	1.316,08
2. Jefe/a de 1.ª Administración	1.233,66
3. Jefe/a de Producción	1.308,92
4. Adjunto a Producción	1.227,09
5. Personal titulado de grado medio o grado	1.211,68
6. Gobernante	975,96
7. Jefe/a de cocina	975,96
II. Personal titulado:	
1. Personal titulado de grado superior o postgrado	1.645,12
2. Psicólogo/a	1.645,12
3. Pedagogo/a	1.645,12
4. Psicopedagogo/a	1.645,12
5. Médico/a	1.645,12
6. Logopeda	1.215,68
7. Personal titulado de grado medio	1.215,68
8. Fisioterapeuta	1.215,68
9. Trabajador/a social	1.215,68
10. Educador/a social	1.215,68
11. Diplomado/a universitario/a en enfermería	1.215,68
12. Terapeuta ocupacional	1.215,68
13. Psicomotricista	1.215,68
III. Personal de atención directa/Personal de soporte a la actividad profesional:	
1. Profesor/a de taller	1.136,76
2. Encargado/a de taller	1.124,29
3. Monitor/a-Educador/a	1.136,76
4. Intérprete de lengua de signos	1.136,76
5. Técnico de integración social-Técnico de programas de IS	1.136,76
6. Preparador/a laboral	1.136,76
7. Cuidador	895,32
8. Auxiliar de enfermería	895,32
9. Asistente personal	895,32
IV. Personal de producción. Administración y servicios generales:	
IV 1 Personal de producción:	
1. Técnico especialista	1.053,94
2. Oficial/a especialista	890,11
3. Auxiliar especialista	730,46

	Sala. base – Euros
4. Operario/a	646,59
5. Operario con necesidad de apoyo.....	646,59
IV 2 Personal de administración:	
1. Técnico/a de gestión administrativa.....	1.177,30
2. Oficial/a de 1.ª de Administración	883,85
3. Oficial/a de 2.ª de Administración	845,43
4. Auxiliar de gestión administrativa.....	790,76
IV 3 Personal de servicios generales:	
1. Oficial/a de 1.ª de oficios	890,11
2. Oficial/a de 2.ª de oficios	838,12
3. Cocinero/a	838,12
4. Ayudante de cocina	731,44
5. Conductor/a	843,38
6. Auxiliar de servicios generales.....	794,25
7. Personal de servicios domésticos	710,55