

IX Convenio Colectivo de la empresa “Asociación Cántabra en favor de las personas con discapacidad intelectual- AMPROS (Centro Especial de Empleo)”

Trabajadores con discapacidad

B.O.C. 4 de febrero de 2015



<http://www.feteugtcantabria.es>

privada@cantabria.ugt.org

IX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE AMPROS

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE EMPRESA

El presente Convenio Colectivo de Empresa firmado entre la Dirección de la Asociación Cántabra en Favor de la Personas con Discapacidad Intelectual <<AMPROS>> y el Comité de Empresa del CEE formado por U.G.T y CCOO y, será de aplicación a todos los centros de trabajo del Centro Especial de Empleo AMPROS "Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual".

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos aquellos trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo de AMPROS con contrato regulado por el R.D. 1368/85, de 17 de julio de 1985, independientemente del lugar donde desarrollen su trabajo. Quedan excluidos de su ámbito, el personal sin discapacidad de dichos centros y las personas con discapacidad atendidas en los centros ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982 de 7 de abril.

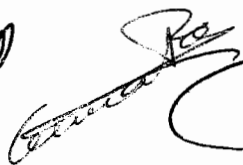
ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio comprenderá todas aquellas actividades de producción de bienes y servicios realizados por las personas con discapacidad definidos en el artículo 2, que tengan por finalidad asegurar un empleo remunerado.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de dos años a contar desde el 1 de enero de 2014 terminando por tanto su vigencia el 31 de diciembre de 2015. Sus efectos económicos tendrán vigencia desde la indicada fecha del 1 de enero de 2014 sea cual fuera la fecha de su firma. La denuncia de este Convenio deberá efectuarse por escrito con tres meses de antelación. Dicha denuncia queda aceptada expresamente por ambas partes.

El plazo máximo de inicio de la negociación será de un mes desde la denuncia. A partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder por escrito la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.



El plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio será la que establezca la normativa en vigor.

Para solventar las discrepancias que pueden surgir durante la negociación colectiva ambas partes se someten a los procedimientos establecidos en el IV Acuerdo Interprofesional de ámbito autonómico o la que en un futuro lo sustituya.

ARTÍCULO 5.- CALIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida según el grado o tipo de discapacidad, en los siguientes grupos profesionales.

Grupo I.- Encargado de actividad o sección.

Es el técnico que con mando directo tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización o dirección de la actividad a su cargo, clasificando y distribuyendo las obras y el personal, ordenando, revisando o inspeccionando las labores encomendadas dentro del área de su competencia.

Grupo II.- Supervisor del grupo o actividad.


Es el trabajador que con conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado de actividad o sección o de la Dirección de la Empresa, en su caso, tiene a su cargo la producción o la realización de un bien o servicio, responsabilizándose de distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo del grupo de personas o brigadas a su cargo, si las tuviere. Le corresponde: La adquisición y el control sobre materias primas y en proceso, productos terminados, herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento personal del grupo a su cargo. Asimismo la promoción y control de ventas, estudio y propuestas de nuevas actividades, etc.

Grupo III.- Supervisor de brigada.

Es el trabajador que, dependiendo del Supervisor de grupo o actividad, del encargado de actividad o sección o de la Dirección, en su caso, tienen a su cargo un servicio o trabajo determinado, dentro del cual, pudiendo tener otros operarios a sus órdenes, ejecuta el trabajo encomendado, ordenándolo debidamente.

Grupo IV.- Profesional de oficio, administrativo, especialista, etc.

Es el trabajador que bajo la dependencia de un supervisor, ejecuta un servicio o trabajo determinado con iniciativa y pleno dominio, autonomía y responsabilidad, pudiendo supervisar la labor de otros operarios.



Grupo V.- Peón autónomo

Es el trabajador que bajo la dependencia de un superior, ejecuta con dominio en el oficio y autonomía en la realización la labor encomendada.

Grupo VI.- Peón de mediana autonomía

Es el trabajador que sin un dominio pleno y con mediana autonomía realiza, bajo la dependencia y moderada supervisión de un superior, las labores encomendadas.

Grupo VII. Peón no autónomo.

Es el trabajador que, sin iniciativa propia, con necesidad de supervisión y dirección permanente, ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación o formación específica.

Grupo VIII.- Peón no autónomo. Bajo rendimiento.

Es el trabajador que, sin iniciativa propia, con necesidad de supervisión y dirección permanente, ejecuta trabajos para los que no se requiere preparación o formación específica con un 25% menos de producción que la requerida para llegar a la actividad mínima exigible.

SUBDIVISIÓN DE GRUPOS

Sólo los grupos I y II se graduarán en cuatro niveles, definidos A, B, C y D, en función de mayor o menor grado de responsabilidad, habilidad, pericia, puesto de trabajo, etc. El resto de los grupos III, IV, V, VI, VII y VIII tendrán tres niveles: A, B y C respectivamente.

Tanto los grupos como sus niveles vienen determinados por unos criterios que son necesarios cumplir para promocionar y objetivar así lo más posible el ascenso a otro puesto, letra y/o grupo profesional. Los criterios serán:

- *Experiencia*, entendida ésta además del puesto que se desarrolla o se pretende desarrollar, sino también como conocimiento de la organización, de sus diferentes procesos claves y servicios y, de su sección/es.
- *Responsabilidad*, entendida ésta tanto desde el punto de vista de los trabajadores a su cargo como del grado de la supervisión de trabajadores bajo su responsabilidad directa.
- *Formación*, la realización de un mínimo de 250 horas, en aspectos relacionados con su trabajo y con aspectos relativos a la organización, siempre y cuando la organización facilite la formación necesaria a través de los planes de formación.

ARTÍCULO 6.- TRABAJO A BAJO RENDIMIENTO

Podrá ser de aplicación lo establecido en el artículo 12 C del R.D. 1.368/85 de 1985 a cualquier trabajador encuadrado en cualquiera de los grupos establecidos en este Convenio, cuando, aún prestando sus servicios durante la jornada completa de trabajo, lo efectúa con un rendimiento inferior en un 25% al normal o actividad mínima exigible.

ARTÍCULO 7.- TIPOS DE CONTRATACIÓN

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a domicilio.

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

-La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de discapacidad y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar su puesto de trabajo sin que, en ningún caso, pudiera exceder de cuatro años.

-El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite de dos tercios. No se requerirá a fijación de tiempo dedicado a la enseñanza, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad intelectual, cuyo grado de discapacidad no le permita desarrollar aquélla.

b) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán celebrarse por un máximo de nueve meses.

c) Contrato de Nuevo Ingreso.- Estarán incluidos aquellos trabajadores de nueva contratación que se incorporen para desempeñar las tareas propias de los grupos profesionales III, IV y V referidos en el artículo 5 del presente texto. Transcurrido un período de iniciación y adaptación en su puesto de trabajo tras una permanencia efectiva en el puesto de dos años, el trabajador quedará adscrito automáticamente a la letra C del grupo profesional al que pertenezca.

d) Asimismo, quedarán incluidas dentro de esta calificación las contrataciones por interinidad con motivo de la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo. Transcurrido un período de permanencia en el que el trabajador, en su cómputo temporal tras una o varias contrataciones, haya prestado servicio efectivo al menos durante dos años dentro de un período de

tres, éste quedará adscrito automáticamente a la letra C de su Grupo profesional.

ARTÍCULO 8.- PERÍODO DE PRUEBA Y ADAPTACIÓN

Al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo, que a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, siendo su duración mínima de un mes y de cuatro meses como máximo.

ARTÍCULO 9.- JORNADA

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1728 horas, tanto en jornada partida como en jornada continuada. En dicha jornada podrá establecerse un descanso de, al menos 15 minutos, que no formará parte de la jornada efectiva anteriormente señalada y que por tanto no tendrá carácter retribuido. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La distribución irregular de la jornada será la que legalmente se permita en cada momento.

ARTÍCULO 10.- CALENDARIO Y HORARIO DE TRABAJO

La empresa distribuirá el calendario laboral. En caso de discrepancia se acudirá a la Jurisdicción del Orden Social.

ARTÍCULO 11.- VACACIONES

Los días laborales del mes de agosto más 1 día. Se disfrutarán en dicho mes, salvo que por necesidades de la empresa fuese necesario su disfrute en otros meses del año, que preferentemente serán julio y septiembre.

Los años, en que el mes de agosto comience en martes, el inicio de las vacaciones será el 31 de julio y la reanudación del trabajo el día 1 de septiembre. También disfrutarán de la semana de Semana Santa y en Navidad del 24 al 31 de diciembre ambos incluidos.

Las vacaciones se cobrarán por el salario de calificación, el complemento «A» y «B» y por la media resultante del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo durante los últimos once meses.

Los trabajadores que al iniciar su período de disfrute de las vacaciones se encuentran en situación de I.T. no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo



5

período de vacaciones. Salvo en el caso que la I.T. sea motivada por accidente laboral, incapacidad profesional o maternidad. No obstante, en el caso que la I.T. conlleve hospitalización, estos días no se contarán como vacaciones. Los trabajadores que estando disfrutando de un período de vacaciones causen alta en situación de I.T. dentro de las mismas, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo período de vacaciones por los días restantes salvo que la incapacidad temporal conlleve hospitalización. Los días de hospitalización no contarán como tiempo de vacaciones. Cuando se den las circunstancias contempladas en las dos situaciones anteriores, se abonará el 100% del salario de calificación, la antigüedad y de la media resultante del Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo durante los últimos once meses.

ARTÍCULO 12.- HORAS FUERA DE JORNADA ORDINARIA

Si por necesidades para prevenir o reparar siniestros o por causas de fuerza mayor o por otras causas extraordinarias fuese necesario realizar horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria, las horas trabajadas podrán ser compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, dentro del año natural, estipulado de común acuerdo.

ARTÍCULO 13.- SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o taller, y que le impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio o lugar habitual, percibirán sobre su sueldo o jornal, el importe de los gastos de alojamiento, de alimentación y de viaje que se autoricen y se justifiquen.

Si los desplazamientos se efectúan en vehículo propio se abonará a partir de la firma del presente convenio 0,19 euros por kilómetro recorrido. Ampros, se compromete a abonar, en caso de accidentes aquellos daños ocasionados, que no sean cubiertos por las respectivas pólizas de los vehículos, en los coches de los trabajadores que realicen viajes o desplazamientos exclusivamente por necesidades de los servicios que realicen para Ampros. Quedan excluidos de este compromiso todos los daños sufridos por estos vehículos, siempre que no realicen servicios para AMPROS.

ARTÍCULO 14.- COMEDOR Y TRANSPORTE

Algunos Centros Especiales de Empleo disponen de comedor y/o transporte que históricamente fueron planteados para los trabajadores con discapacidad intelectual, quienes son libres de utilizarlos o no. El coste económico de dichos servicios serán abonados por los usuarios. No obstante, a propuesta de la empresa, podrán ofertarse a otros trabajadores del C.E.E. que no tengan

discapacidad intelectual, la posibilidad de utilizar el servicio de comedor sin coste, ya que en este supuesto, su presencia favorece el buen desarrollo de este servicio.

ARTÍCULO 15.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias retribuidas se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se señala a continuación.

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

2.- Se establece un día no fraccionable para asuntos propios. El trabajador deberá tener una antigüedad de nueve meses y se solicitará a la Dirección con la debida antelación.

3.- Asimismo el trabajador previo aviso y justificando la necesidad adecuadamente podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración:

a).- Por alguno de los motivos y por el tiempo máximo expresado en el cuadro que se adjunta a continuación

	(2) Fallecimiento	(3) Enfermedad Grave	(4) Hospitalización con Intervención	(5) Hospitalización sin Intervención	(6) Intervención sin Hospitalización que precise reposo domiciliario	Matrimonio	(7) Nacimiento de hijo
Conyuge	5	4	4	4	2	15	3
Hijo	3	3	3	3	2	1	
Hijo Político	2	2	2	2			
Padre	3	3	2	2	2	1	
Padre Político	2	2	2	2			
Hermano	3	2	2	2	2	1	
Hermano Político	2	2	2	2	2	1	
Abuelo	2	2	2	2	2		
Abuelo Político	2	2	2	2	2		
Nietos	2	2	2	2	2	1	
Tíos (1)	1						
Concuñados (1)	1						

(1) Concuñados.- Son los cónyuges de los hermanos del cónyuge del trabajador. Tíos.- Sólo se refiere a los tíos consanguíneos del trabajador.

(2) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora en que haya ocurrido, salvo en los tíos y conuñados que se puede optar por el día del entierro.

(3) Para poder acogerse a los permisos de esta casilla, es IMPRESCINDIBLE que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado GRAVE del enfermo. Considerándose el permiso desde la fecha del justificante inclusive.

(4, 5, 6) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive, o la fecha de hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. Se excluye de estos permisos los partos y reconocimientos médicos.

(2 a 7) Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, los permisos incluidos en el cuadro anterior correspondiente al 1º y 2º grado de consanguinidad o afinidad serán de cuatro días, de acuerdo con la normativa vigente.

b) 20 horas anuales en los casos de asistencia a consulta ambulatoria de la Seguridad Social del médico de cabecera y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social para enfermedades crónicas y del médico especialista, cuando no sea factible acudir a estas consultas fuera de las horas de trabajo.

En todos los casos, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante, extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

c) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Movilidad personal: Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo. El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

Se denomina "traslado del personal" la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente o temporal.

La regulación del traslado del personal habrá de tener en cuenta las circunstancias de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Por sanción reglamentaria.

d) Por necesidades del servicio.

e) Por disminución de la capacidad física o psíquica de los trabajadores.

f) Por una mejora de adaptación individual al puesto de trabajo.

a) A petición del trabajador afectado. La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por sanción reglamentaria. Cuando el comportamiento del trabajador genere problemas de convivencia con sus compañeros de trabajo, que requieran adoptar esta medida, siéndole de aplicación el salario que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, ampliación de centros, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario de calificación asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

e) Por disminución de la capacidad física o psíquica del Trabajador o por su rendimiento. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de las disminuciones indicadas será de aplicación el salario de calificación que le corresponda al nuevo puesto de trabajo.

f) En la medida en que el puesto de trabajo mejore las condiciones personales del trabajador y su rendimiento.

ARTÍCULO 17.- INCREMENTO SALARIAL

1º.- GRUPOS I a V:

- a).- Año 2014, el I.P.C real nacional referenciado al año natural del año 2.013.
b).- Año 2015, el I.P.C. real nacional referenciado al año natural del año 2014.

Las actualizaciones salariales se reflejarán junto con la nómina del mes de enero o febrero del año 2015.

2º.- GRUPOS VI a VIII:



SALARIO CALIFICACIÓN:

- a).- Año 2014, el I.P.C real nacional referenciado al año natural del año 2.013.
- b).- Año 2015, el I.P.C. real nacional referenciado al año natural del año 2014

Las actualizaciones salariales se reflejarán junto con la nómina del mes de enero o febrero del año 2015.

PAME Y EL PPE en los mismos porcentajes.

ARTÍCULO 18.- PLUS DE ACTIVIDAD MÍNIMA EXIGIBLE (P.A.M.E.)

El Plus de Actividad Mínima Exigible (P.A.M.E.) es el que figura en las tablas salariales anexas y se abonará a aquellos trabajadores que alcancen el nivel de actividad calculado por la oficina de métodos y tiempo.

ARTÍCULO 19.- COMPLEMENTO «A» y «B»

Complemento <<A>> se corresponde con el antiguo complemento de antigüedad.

Complemento <> se corresponde con el antiguo complemento personal.

Ambos complementos se transformaron en los complementos <<A>> y <> y se incrementarán en los mismos porcentajes que se recogen en el artículo 17 del presente convenio.

El trabajador que cese en la empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma perderá todos los derechos del complemento «A» anteriormente obtenidos.

ARTÍCULO 20.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIAS

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario de calificación, complementos «A» y «B» y la media resultante en el primer y segundo semestre respectivamente, en concepto de P.A.M.E.

ARTÍCULO 21.- PLUS DE PROMOCIÓN ECONÓMICA (P.P.E.)

Dado que en el transcurso de los años la prestación de los servicios de parte importante del personal afecto a este Convenio, no conlleva una mejoría en el desarrollo de su labor, o una mayor pericia en su ejecución, sino un progresivo deterioro, la Empresa, teniendo en cuenta estas circunstancias y para los supuestos de apreciar una progresión positiva, podrá abonar un Plus de Promoción Económica (P.P.E.) que se establece en las tablas salariales, si se supera el nivel de Actividad Mínima Exigible A.M.E. establecido en 100% de Actividad, entre el 10 y 50% sobre el mismo. Si supera dicho nivel 100 en un

10% le corresponde la cantidad indicada en tablas como P.P.E., si lo supera en un 15%, 20%, 25%, 30%, 35%, 40%, 45%, ó 50%, el P.P.E. de la tabla será multiplicado por 1,5; 2; 2,5; 3; 3,5; 4; 4,5; ó 5 respectivamente, no incentivándose productividades superiores para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores.

Los puestos de trabajo donde no sea posible cuantificar su actividad, se aplicará el P.P.E., por estimación de la actividad y eficacia del trabajador con discapacidad, efectuada por el responsable o monitor del mismo, que puntuará la labor efectuada durante cada jornada del 1 al 10 para que la Oficina de Tiempos, calcule su porcentaje de P.P.E. equivalente.

Este P.P.E. será de aplicación únicamente a los trabajadores incluidos en los grupos VI, VII y VIII (B.R.) de la calificación profesional especificada en el artículo 5 de este Convenio.

ARTÍCULO 22.- PLUSES ESPECIALES

A) Plus nocturno: El personal que trabaje entre las 22 y 6 horas percibirá un complemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario de calificación y del P.A.M.E. correspondiente al mes que se liquide. Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche, como guardas, vigilante, cuidadores de noche, etc.

B) Plus por trabajos en domingos y festivos: El trabajador que por circunstancias del trabajo tuviera que prestar servicios en Domingo y/o festivos cuando no esté dentro de su jornada habitual cobrará un plus de 17,15 euros por jornada completa para el año 2014 y en los siguientes se aplicará el mismo incremento establecido en el artículo número 17 del presente convenio.

No obstante lo anterior, si un trabajador prestase servicios internos en sábado a otras áreas de la entidad se podrá unir con el domingo al sólo objeto de alcanzar entre ambos días una jornada completa de trabajo y poder así disfrutar del plus establecido en este apartado.

C) El supervisor de Brigada del Centro Ocupacional de Reinosa percibirá un plus de responsabilidad de 35,92 euros mensuales para el año 2014 y para los años sucesivos el incremento establecido en el artículo número 17 del presente Convenio.

D) Los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa, cuya categoría no sea la de conductor cobrarán, a partir de la firma del presente Convenio, 17,15 euros mensuales durante el año 2014, incrementándose en los mismos porcentajes establecidos en el artículo 17 del presente convenio.

Se constituirá una comisión paritaria que valorará aquellos casos en que los trabajadores, utilizando vehículos de la Empresa o el propio al servicio de la



misma por necesidades del servicio, sean sancionados por la autoridad competente. Los criterios de valoración serán los siguientes:

- 1º. - Motivo de la sanción.
- 2º. - Gravedad de la misma.
- 3º. - Reincidencia.
- 4º.- Otros.

En último caso la comisión decidirá:

- a) Si la sanción la abona la Empresa.
- b) Si la Sanción la abonan conjuntamente Empresa-Trabajador.

En caso de retirada del permiso de conducir, la Empresa se verá obligada a abonar al trabajador una cuantía en concepto de compensación por los perjuicios ocasionados en los siguientes términos:

1. Si la retirada es por tiempo inferior a tres meses, se abonará el 25% del salario bruto mensual durante los meses que dure la misma
2. Si la retirada es por tiempo superior a los seis meses el 30% del salario bruto mensual durante los meses que dure la misma.

En todo caso este artículo tendrá vigencia para todo el personal cuyas funciones laborales no sea la de conducir vehículos de la Empresa o el propio al servicio de la misma, acordando que los únicos puestos de trabajo cuya función específica es la conducción es la de Conductor

ARTÍCULO 23.- TRABAJOS EN FESTIVOS

Se estará a lo reglamentado en la legislación vigente. Se podrá negociar a la contratación del trabajador.

ARTÍCULO 24.- PAGO DE NÓMINAS

La empresa abonará el salario mensualmente mediante su abono en cuenta bancaria o talón nominativo, en los primeros diez días del mes siguiente al que corresponde, salvo el P.A.M.E. y el P.P.E. que corresponderá al período aproximado del día 20 del mes anterior al 19 del mes en curso.

ARTÍCULO 25.- ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder de hasta el 90 por 100 del importe del salario.

ARTÍCULO 26.- CRÉDITOS

El personal fijo de plantilla con más de dos años de antigüedad que se encuentre en una necesidad que se estime justificada podrá solicitar un crédito cuya cuantía no podrá exceder del importe de una mensualidad del sueldo, supeditado a la existencia de crédito presupuestario. Dicho crédito no devengará interés alguno y su reintegro deberá efectuarse deduciéndose de

cada mensualidad una doceava parte del crédito. Nadie podrá solicitar nuevo crédito mientras no haya liquidado el anterior.

ARTÍCULO 27.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A.- FALTAS LEVES

- 1.- Las faltas de puntualidad de dos a cinco días en el período de un mes.
- 2.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 3.- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
- 4.- La falta al trabajo dos días al mes, sin causa que los justifique.
- 5.- El descuido imprudente en la conservación del material.
- 6.- La no utilización de los Equipos de Protección Individual y/o colectiva o medios de prevención en la utilización de maquinaria y herramienta.

B.- FALTAS GRAVES

- 1.- Más de cinco días de falta en puntualidad en el período de un mes.
- 2.- Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
- 3.- Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
- 4.- Las riñas, pendencias ó discusiones graves entre compañeros.
- 5.- La reiteración en falta leve.
- 6.- La falta al trabajo de más de dos días al mes sin motivo justificado.

C) FALTAS MUY GRAVES

- 1.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto, que impliquen la utilización de medios materiales o humanos de la empresa, o que se hayan generado por una actitud desleal hacia la empresa en relación con los clientes actuales o inmediatamente anteriores.
- 2.- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles y demás enseres de la empresa.
- 4.- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
- 5.- La falta de aseo y limpieza que produzca justo rechazo de los compañeros de trabajo y/o clientes.
- 6.- Los malos tratos de palabra o de obra a los jefes, compañeros y/o clientes.
- 7.- La ofensa habitual.
- 8.- La reiteración en falta grave.
- 9.- La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.



10.- La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11.- El abandono del puesto de trabajo que suponga dejación de sus funciones o que cause perjuicio a la atención y trato que la persona con discapacidad requiere.

D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- POR FALTAS LEVES

Amonestación escrita

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

- POR FALTAS GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

- POR FALTA MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de diez y seis a sesenta días

Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad

Despido

E) En cualquier caso, la Empresa deberá dar traslado al Comité o Delegados de personal, en el plazo de dos días, de una copia de la notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 28.- DISMINUCIÓN PROGRESIVA DE RENDIMIENTO

Habida cuenta de que parte de los trabajadores afectos a este Convenio puedan por sus circunstancias específicas, ir disminuyendo progresivamente en su capacidad y, consecuentemente en su rendimiento, la Empresa, podrá, en sustitución de lo previsto en el artículo 52-A del Estatuto de los Trabajadores que contempla la extinción por causas objetivas, firmar un nuevo contrato de los calificados como «Bajo Rendimiento», en sustitución del contrato originario, siempre que medie el correspondiente informe del equipo multidisciplinar previsto en el R.D. 1.368/85 de 17 de julio de 1995.

ARTÍCULO 29.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos prendas de trabajo adecuadas al año, unas para invierno y otras para verano, quedando a criterio del responsable el facilitar más prendas dependiendo del trabajo a realizar.

La sustitución de la ropa laboral o de los EPI, por haber quedado inutilizada, requerirá la entrega al responsable de la anterior

ARTÍCULO 30.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general en cada momento.

ARTÍCULO 31.- PREMIOS

Al objeto de estimular los méritos desarrollados en el trabajo, la empresa podrá premiar, oída la Comisión Mixta Interpretativa, los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc. Dichos premios consistirán en:

- a).- Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción
- b).- Recompensas en metálico, becas de estudio
- c).- Licencias retribuidas

ARTÍCULO 32.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables de las mejoras de toda clase que existan con anterioridad, no obstante la entrada en vigor del presente convenio, no perjudicará los derechos económicos anteriores de los trabajadores.

Las mejoras económicas pactadas en este Convenio serán respetadas, pero podrán ser absorbidas y compensadas en su conjunto, y cómputo anual, por las que en el futuro puedan establecerse. Las remuneraciones por salario de calificación no podrán ser reducidas por aplicación de normas posteriores.

ARTÍCULO 33.- BAJAS POR ACCIDENTES LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN

Será facultad de la Dirección de la empresa el abono de los citados complementos, si bien deberá dar cuenta (en el plazo de quince días desde la solicitud) al Comité de Empresa de las razones que hubieren dado lugar a su decisión en el caso de denegación de los citados complementos.

ARTÍCULO 34.- VACANTES

Las vacantes que se produzcan se cubrirán con trabajadores de la propia Empresa, siempre que reúnan los requisitos, titulación, experiencia, capacidad, etc. Será siempre la empresa la que decida.

ARTÍCULO 35.- REALIZACIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR

La movilidad funcional en el seno de la organización no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional y, se efectuará por el tiempo indispensable, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

El personal que realice trabajos correspondientes a un grupo superior al que le corresponda profesionalmente, percibirá el salario del grupo que desempeñe efectivamente durante el tiempo real de su ejecución.

La Dirección podrá mantener el régimen de trabajo del grupo superior durante un máximo de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años. Pasados estos períodos, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional para la realización de funciones temporales durante un máximo de seis meses durante un año o de ocho durante dos años no correspondientes al grupo profesional será posible:

a).- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Se estará a lo acordado entre ambas partes

b).- Petición del trabajador mediante solicitud escrita y motivada. En caso de llevarse a cabo, el trabajador percibirá el salario correspondiente al puesto temporal de su nuevo destino

c).- Por no reunir temporalmente el trabajador las condiciones idóneas requeridas para el puesto que desempeña, previo informe médico del Servicio de Prevención. En caso de llevarse a cabo el trabajador percibirá la retribución salarial de su nuevo puesto.

d).- Por razones económicas, técnicas, productivas u organizativas que justifiquen la movilidad funcional de carácter temporal. En este caso cuando se trate de realizar funciones en un grupo con inferiores percepciones económicas el trabajador mantendrá su salario.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de esta movilidad funcional.

ARTÍCULO 36.- EXCEDENCIAS

Las excedencias se regirán por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de Trabajadores y en sus normas de desarrollo.

ARTÍCULO 37.- PUENTES

Durante la vigencia del presente Convenio, se estipularán los puentes una vez publicadas las fiestas laborales nacionales, autonómicas y locales en los Boletines Oficiales respectivos.

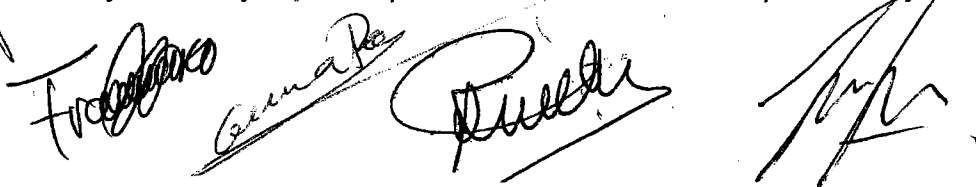
No obstante en los centros o secciones que por necesidades organizativas, comerciales o de producción la empresa considere que es necesario trabajar en algunos puentes, ésta determinará en cuáles y qué plantilla deberá hacerlo. La plantilla, que trabaje en los días de puente, los disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo decidan empresa y trabajador. Éste deberá indicar la fecha en que desea disfrutarlos al menos con 10 días de antelación. En el supuesto de no poder satisfacer las peticiones de todos los trabajadores en el mismo día, se designará, por antigüedad, quienes las disfrutarán.

ART.38.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS POR MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo ambas partes se someten los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de Cantabria vigentes en cada momento

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se establece una comisión paritaria integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa cuyas funciones y



composición será la establecida en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. La comisión paritaria se reunirá como máximo 3 días laborables después de que una de las partes lo solicite y deberá solventar las discrepancias tanto colectivas como individuales en un plazo máximo de 5 días laborables desde la primera reunión.

Sus funciones son:

- Aplicación e Interpretar el convenio colectivo.
- Revisar los grupos profesionales
- Modificar el convenio colectivo en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

- En caso de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo cualquiera de las partes, podrá someter las mismas a la comisión paritaria. En caso de que no se consiga solventar la discrepancia, la comisión paritaria se someterá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de Cantabria vigentes en cada momento, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo no estipulado en el presente Convenio, será de aplicación la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y R.D. 1.368/85.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente convenio, sin perjuicio de la obligatoriedad de aplicación del mismo, y a partir de su firma, los Centros Especiales de Empleo que presenten una situación de dificultad económica podrán plantear a sus Comités de Empresa respectivos el inicio de negociaciones en su seno, tendentes a estudiar la situación real de la misma y las posibilidades de negociar unos incrementos salariales distintos que sustituyan, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en este Convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 2014

CALIFICACION PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO	P.A.M.E.	P.P.E.
--------------------------	-------	---------	----------	--------

GRUPO I

A

1673,26 euros

507,69 euros

B	1673,26 euros	434,39 euros
C	1673,26 euros	362,14 euros
D	1673,26 euros	299,56 euros

GRUPO II

A	1606,35 euros	362,64 euros
B	1606,35 euros	290,09 euros
C	1606,35 euros	217,58 euros
D	1606,35 euros	184,58 euros

GRUPO III

A A	1338,63 euros	290,67 euros
A	1338,63 euros	217,58 euros
B	1338,63 euros	109,37 euros
C	1338,63 euros	87,50 euros
	1338,63 euros	

GRUPO IV

A	1097,67 euros	145,07 euros
B	1097,67 euros	116,05 euros
C	1097,67 euros	43,49 euros
	1097,67 euros	

GRUPO V

AA	870,13 euros	71,35 euros
A	870,13 euros	50,76 euros
B	870,13 euros	43,49 euros
C	870,13 euros	36,25 euros
	870,13 euros	

CALIFICACION PROFESIONAL

NIVEL

SALARIO

P.A.M.E.

P.P.E.

GRUPO VI

A	683,62euros	44,24 euros	56,68 euros
B	683,62euros	37,94 euros	44,05 euros
C	683,62euros	31,60 euros	31,49 euros

GRUPO VII



~~Francisco~~



A	683,62 euros	25,27 euros	20,39 euros
B	683,62 euros	18,97 euros	13,56 euros
C	683,62 euros	12,65 euros	10,18 euros

GRUPO VIII (B. RENDIMIENTO)



A	512,71 euros	18,97 euros	15,31 euros
B	512,71 euros	14,23 euros	10,18 euros
C	512,71 euros	9,47 euros	7,65 euros

