

entrada en vigor del mismo, que se dotará de su propio Reglamento, en el que se determinará su composición y funcionamiento.

Dicha Comisión Tripartita tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las cláusulas del presente Acuerdo Tripartito.

Hacer el seguimiento del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como de su eficacia con relación a los objetivos generales del mismo.

Concretar los aspectos de colaboración establecidos en el acuerdo sexto.

Elaborar las propuestas de normativa general que regule el Subsistema Nacional de Formación Continua en el marco del Programa Nacional de Formación Profesional.

Elaborar las propuestas de normativa para las convocatorias de ayudas de formación continua.

Asignar con carácter general los recursos de formación continua entre los distintos ámbitos afectados por los III Acuerdos, incluyendo el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las Comisiones Paritarias a efectos de su financiación al amparo del presente Acuerdo.

Recabar para su consideración el informe anual que deberá elaborar la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y cualesquiera otros Organismos a los que la Comisión Tripartita asigne recursos.

Cualesquiera otras que se acuerden por unanimidad.

Cuarto. *La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*

1. El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales convienen en encomendar la gestión de la formación continua a una Fundación Tripartita en la que participarán representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales y empresariales.

Dicha Fundación, que se denominará Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, incorporará en su organización y gestión los criterios de eficacia, transparencia y control público que son de aplicación a las fundaciones estatales.

La Fundación, que tendrá personalidad jurídica propia, estará bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. La Fundación Tripartita tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Organizar y administrar los recursos de conformidad con lo previsto en sus Estatutos y los presentes Acuerdos.

Impulsar y difundir entre empresarios y trabajadores el Subsistema de Formación Continua.

Recibir y tramitar las solicitudes de ayudas para las distintas iniciativas, valorarlas técnicamente, realizar la gestión documental y contable pertinentes y remitir las propuestas de resolución al INEM.

Elaborar la propuesta de gastos de inversión y funcionamiento de la Fundación.

Asignar los recursos entre las distintas iniciativas de formación continua.

Elaborar los criterios de distribución territorial de fondos a efectos de su racionalización.

Realizar, en general, todos aquellos actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

3. La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo tendrá los siguientes órganos:

3.1.1 El Patronato: Es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Ejecutará las funciones que le corresponde con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y los Estatutos. El Patronato se integrará por nueve representantes de la Administración Pública, nueve representantes de las organizaciones empresariales más representativas firmantes del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El Presidente del Patronato ostentará la Presidencia de la Fundación y será designado de forma rotatoria y por períodos anuales, por las organizaciones firmantes del presente Acuerdo.

3.1.2 Comisión Delegada: Es el órgano encargado de llevar a cabo, por delegación del Patronato, la gestión de la Fundación, que incluye entre otras funciones la elaboración de las propuestas de concesión de subvenciones públicas para su elevación al Patronato.

Quinto. *Colectivos especiales.*

1. Para las finalidades establecidas en los Acuerdos de Formación Continua para los Trabajadores de las Administraciones Públicas, y en los términos previstos en el presente Acuerdo, el INEM transferirá al INAP el monto global correspondiente a los efectos oportunos.

2. Los trabajadores afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y los colectivos de trabajadores definidos en el presente Acuerdo, podrán acceder a las iniciativas de formación contempladas en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, mediante el establecimiento de contratos programas u otras fórmulas en los términos que se fijen en la Comisión Tripartita.

Sexto. *Colaboración organizaciones firmantes y Gobierno.*—El Gobierno se compromete a colaborar con las organizaciones firmantes para la puesta en práctica de las acciones de formación de trabajadores ocupados mediante la firma de Convenios de Colaboración para la utilización de centros públicos de formación, medios didácticos, así como de la información derivada de estudios sectoriales, del Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales, del Observatorio Permanente de Evolución de las Ocupaciones y de los Centros Nacionales de Formación Profesional.

Séptimo. *Fusión de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.*—A partir de la firma de los III Acuerdos se iniciarán los trámites para la constitución e inscripción en el Registro de Fundaciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El Patronato de la nueva Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Patronato de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) acordarán la fusión de ambas Fundaciones, lo que se comunicará a sus respectivos Protectorados, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General.

Los Protectorados de ambas Fundaciones tutelarán el proceso de fusión adoptando las medidas que consideren más adecuadas para la correcta realización del mismo.

La nueva Fundación se subrogará en los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores de FORCEM, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

La Fundación para la Formación Continua pondrá a disposición de la Fundación Tripartita los medios e instrumentos necesarios para el mejor cumplimiento de las funciones que se le atribuyen en el presente Acuerdo.

Octavo. *Ámbito temporal del Acuerdo.*—El presente Acuerdo tendrá una vigencia temporal que comenzará a partir del momento de su firma y terminará el 31 de diciembre de 2004, salvo que las partes acuerden expresamente su prórroga.

Madrid, 19 de diciembre de 2000.—Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, José María Cuevas Salvador.—Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Antonio Masa Godoy.—Por la Unión General de Trabajadores, Cándido Méndez Rodríguez.—Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, José María Fidalgo Velilla.—Por la Confederación Intersindical Galega, Serafín Otero Fernández.

**3212** *RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del primer Convenio Colectivo de la Asociación de Padres de Minusválidos de Iberia (APMIB).*

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la Asociación de Padres de Minusválidos de Iberia (APMIB) (código de Convenio número 9013302), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2000 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

Madrid, 23 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE PADRES DE MINUSVÁLIDOS DE IBERIA (APMIB)**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales y comisión mixta**

**Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El ámbito de aplicación del presente Convenio será dentro de todo el territorio del estado español.

**Artículo 2. *Ámbito funcional.***

Funcionalmente las normas del mismo serán de aplicación en todos los Centros que tenga establecidos o establezca en el futuro la APMIB.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la APMIB sin excepción alguna y de manera integral, contemplando las condiciones y características especiales que se dan en todos sus centros.

A tal efecto se hará un seguimiento por parte de la Comisión Mixta sobre todo en los Centros Especiales de Empleo, de tal manera que se cumpla y se desarrolle el concepto de integración de manera inequívoca sin distinción de: raza, sexo, edad, características especiales y cualesquiera otras que se den en estos Centros. Entendiendo como tales aquellas que no impidan un desarrollo lógico de la capacidad en el trabajo. Exigiéndose un mínimo de actitud y aptitud laboral.

**Artículo 4. *Vigencia y ámbito temporal.***

4.1 La vigencia del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre de 2001.

4.2 El presente Convenio será prorrogable por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su vigencia no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes.

**Artículo 5. *Interpretación del Convenio.***

Cuando la interpretación del Convenio se prestase a soluciones dudosas, se aplicará en cada caso concreto aquella que sea más favorable al trabajador.

**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.***

7.1 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.

7.2 Así mismo, 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 1º. Convenio tomará las decisiones pertinentes para que el cambio de estructura salarial no genere costes adicionales a lo expresamente pactado.

7.3 Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en computo anual exceden de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

7.4 El presente Convenio Colectivo será de aplicación en su integridad, siendo absolutamente incompatible su aplicación conjunta con cualquier otro Convenio o norma convencional de cualquier otro ámbito Funcional o Territorial.

**Artículo 8. *Comisión mixta.***

8.1 Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación de las cláusulas del 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 Mixta estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, uno por cada Sindicato firmante del 1º Convenio y nombrados por el Comité Intercentros.

8.2 Teniendo así mismo, las siguientes competencias:

Interpretación objetiva del Convenio, así como su control y desarrollo.

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 cuarenta 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 trimestre a convocatoria de representación de la empresa, la cual se encargará de elaborar el orden del día, todo ello sin perjuicio de que se pueda reunir, con carácter extraordinario tantas veces sean necesarias a petición de una de las partes.

Las funciones o actividades de La Comisión Mixta 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 solicite la convocatoria de La Comisión de forma extraordinaria, ésta será previamente informada documentalmente sobre el problema concreto que ha originado dicha convocatoria.

**CAPÍTULO II**

**Grupos y categorías profesionales. Funciones**

**Artículo 9. *Grupo 1. Personal técnico titulado.***

9.1 Titulado de grado superior.—Trabajadores que estando en posesión de un título universitario oficialmente reconocido por Facultad o por Escuela técnica superior, es contratado como tal, para realizar en la empresa funciones propias de su titulación, ejerciéndolas con plena responsabilidad y con total capacidad para solucionar los problemas que pudieran surgir en el ejercicio de estas.

9.2 Titulado de grado medio.—Trabajadores que estando en posesión del título universitario oficialmente reconocido por Facultad o Escuela Técnica, es contratado como tal para realizar en la Empresa funciones propias de su titulación, ejerciéndolas con plena responsabilidad y con total capacidad para solucionar los problemas que pudieran surgir en el ejercicio de éstas.

**Artículo 10. *Grupo 2: Personal de servicios administrativos.***

10.1 Trabajadores que estando, o no, en posesión de un título universitario o de escuela técnica, posee una serie de conocimientos teóricos y prácticos y ejercen funciones administrativas en los distintos centros y staff de la empresa, ejerciéndolas con un grado de especialidad, corrección y eficacia dependiente de su categoría laboral.

10.2 Jefe superior administrativo.—Dependencia jerárquica del jefe inmediato superior. Posee la titulación Universitaria correspondiente y conocimientos prácticos, acreditados mediante pruebas que se realicen a tal efecto Persona muy cualificada con conocimientos generales de administración, económica y de personal, así como de las directrices de la empresa para la buena marcha de los servicios administrativos. Coordina el trabajo de su equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Responderá con su firma en los documentos de la caja.

10.3 Jefe de 1.ª Administrativo.—Dependencia jerárquica de su jefe inmediato superior. Titulación oficial de Formación Profesional y conocimientos profesionales teóricos y prácticos requeridos. Desarrolla estudios o trabajos relativos a análisis económicos, contables, de organización y administración en general. Podrá sustituir por delegación a su superior inmediato en sus funciones, así como ocuparse de la distribución de trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

10.4 Jefe de 2.ª Administrativo.—Depende jerárquicamente de su jefe inmediato superior. Titulación oficial de Formación Profesional y conocimientos teórico y prácticos correspondientes, requeridos a tal efecto. Tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia

con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nominas de salarios, sueldos y cualesquiera otras operaciones análogas.

10.5 Oficial de 1.<sup>a</sup> Administrativo.—Dependencia jerárquica del jefe superior. Tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren conocimientos de: cálculos, estadística, transcripción de los libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, así como el conocimiento de máquinas de oficinas y uso del ordenador. Se consideran incluidos en esta categoría, entre otros, los Cajeros de cobros y pagos sin firma.

10.6 Oficial de 2.<sup>a</sup> Administrativo.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Pudiendo utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina y ordenadores.

10.7 Auxiliar Administrativo.—Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, operaciones aritméticas, gestiones preestablecidas, presentación documentación ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina y ordenadores.

10.8 Aspirante.—Es el empleado que se inicia en los trabajos administrativos.

#### Artículo 11. *Grupo 3: Personal de atención directa.*

Trabajadores con experiencia y formación consolidada en este área, que desde sus diferentes puestos de trabajo, ejercen funciones que conllevan una relación personal y directa con los usuarios a los que prestan un servicio determinado ó complementario como la vigilancia en el comedor y en el transporte de los usuarios.

11.1 Técnico en enseñanzas avanzadas.—Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de T.G.S. y con conocimientos prácticos y teóricos sobre una determinada área profesional. Instruye al beneficiario de un programa formativo, para que adquiera los conocimientos, habilidades, destrezas, métodos y procedimientos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio. Será el encargado de elaborar el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas utilizadas en el programa formativo, así como la supervisión, conservación y previsión de las mismas. A través de tutorías individuales o colectivas, presenciales o telefónicas, atenderá al grupo al que forma.

11.2 Técnico en formación básica.—Trabajador que es contratado como tal, con dependencia jerárquica del jefe superior, Titulación de Técnico de Grado Medio. Ejerce funciones docentes, impartiendo materias sujetas a un programa oficial completo. Tendrá a su cargo un grupo de alumnos a los que tutela.

11.3 Técnico en formación profesional específica.—Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de T.G.M. o Ingenieros Técnicos de Ciclo Formativo de Grado Superior (C.F.G.S.), o Terapeutas Ocupacionales. Con conocimientos prácticos y teóricos, sobre una determinada área profesional, instruye a los alumnos en los conocimientos correspondientes en una o más tareas de una profesión u oficio, tienen a su cargo el inventario del material, herramientas, útiles, materias primas, así como la supervisión, conservación y previsión de las mismas. Tendrá a su cargo un grupo de alumnos a los que tutela.

11.4 Técnico en integración social/laboral.—Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de T.G.M. Conocimiento de las metodologías de Empleo y de la población con retraso mental u otras discapacidades. Es el profesional encargado de la preparación, apoyo y seguimiento de la persona con retraso mental u otra discapacidad, en proceso de inserción laboral, para el desempeño del puesto de trabajo. Actúa como enlace de los programas de Transición Individual coordinadamente con el Equipo de Orientación y el E. Multiprofesional. Tendrá a su cargo un grupo de usuarios.

11.5 Habilitador de grupo social/laboral.—Trabajador con Título Oficial de F.P.II. o Técnicos de Ciclo Formativo de Grado de Medio. (C.F.G.M.). Dependencia jerárquica del jefe superior. Participa en la formación y/o desarrollo integral del individuo, en las áreas personal, social y laboral. Tendrá a su cargo un grupo de usuarios.

11.6 Cuidador.—Trabajador con Título Oficial de F.P.I. Dependencia jerárquica del jefe superior. Con iniciativa y responsabilidad restringida, con capacidad y funciones polivalentes, presta servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando del orden y eje-

cución de las actividades en todos los actos del día y de la noche. Colaborando en programas de adquisición de hábitos e incluso de modificación de conducta. Tendrá la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas. Cuando el personal desempeñe sus funciones en la Residencia estará sujeto a los turnos de día y de noche.

11.7 Auxiliar de Enfermería.—Trabajador con Título Oficial de F.P.I. correspondiente. Dependencia jerárquica del jefe superior. Desempeña las funciones para las que le faculta su titulación.

#### Artículo 12. *Grupo 4: Personal de producción.*

12.1 Trabajadores con experiencia y formación consolidada en el sector productivo que realizan sus funciones dentro del sector de producción de la empresa, ejecutándolas con plena responsabilidad y con total capacidad para solucionar los problemas que pudieran surgir en el ejercicio de éstas. Participando en la Dirección y Ejecución de los trabajos de Producción cuando lo requiera.

12.2 Jefe de Producción.—Trabajador con Titulación de Técnico de Grado Medio y práctica adquirida en el ejercicio de su profesión. Dependencia jerárquica del jefe superior. Tendrá también conocimientos técnicos de su área de producción. Realiza en el ámbito de la misma actividades que requieren un alto nivel de conocimiento profesional. Establece y trabaja con objetivos. Coordina el trabajo de varias secciones. Velará por la formación de las personas bajo su dependencia y dotará de los apoyos necesarios a las mismas. Esta categoría sólo existirá en aquellos Centros que así lo requieran. Responderá de la preparación, funcionamiento, puesta a punto de las máquinas, útiles y demás medios asignados. Será de su responsabilidad proporcionar los datos, para la elaboración del Presupuesto de su ámbito. Clasificará y distribuirá los trabajos del personal a su cargo. Elaborará los datos de producción y rendimiento de su área de producción.

12.3 Adjunto de Producción.—Trabajador con Titulación de Técnico de Grado Medio y práctica laboral adquirida en el ejercicio de su profesión. Dependencia jerárquica del jefe superior. Coordinará el trabajo de las diferentes Secciones a su cargo.

Dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlo, velará por la formación de las personas bajo su dependencia y les dotará de los apoyos necesarios, participando directamente en las actividades de producción.

Será responsable del buen funcionamiento de las máquinas, útiles y demás medios asignados. Responderá de la disciplina del taller y facilitará información sobre costes, presupuestos e inventarios. En aquellos Centros donde no existe Jefe de Producción proporcionará los datos para la elaboración del presupuesto general de su ámbito.

12.4 Encargado de Sección.—Trabajador con Titulación de F.P.II, y experiencia adquirida en la práctica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Capacitado para trabajos cualificados. Desarrolla su trabajo con un cierto nivel de autonomía. Coordina el trabajo de un equipo profesional asesorando y solucionando los problemas que se le planteen. Organiza los trabajos de producción con el fin de garantizar los plazos fijados y el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales. Responderá de la correcta preparación, funcionamiento, puesta a punto de las máquinas, útiles y demás medios asignados a su cargo. Facilitará información sobre costes presupuestos e inventarios.

12.5 Técnico Especialista de 1.<sup>a</sup>.—Trabajador con Titulación de F.P.II, y experiencia adquirida en la practica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Desarrollará su trabajo en aquellas áreas afines a su especialidad o conocimientos profesionales.

12.6 Técnico Especialista de 2.<sup>a</sup>.—Trabajador con Titulación de F.P.II, y experiencia adquirida en la practica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Desarrollará su trabajo en aquellas áreas afines a su especialidad o conocimientos profesionales.

12.7 Oficial de 1.<sup>a</sup>.—Trabajador que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, con habilidad y conocimientos profesionales, verificados si existiera, por un certificado de aptitud profesional. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.8 Oficial de 2.<sup>a</sup>.—Trabajador que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, con habilidad y conocimientos profesionales, verificados si existiera, por un certificado de aptitud profesional., pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos del Oficial de primera. Estarán incluidos también en esta categoría los Almaceneros. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.9 Oficial de 3.ª.—Trabajador con conocimientos prácticos de la actividad o funciones que se le ordene en las distintas áreas de trabajo que se le asigne. Dependencia jerárquica del jefe superior,

12.10 Oficial Auxiliar.—Trabajadores que desempeñan funciones que no requieren ninguna especialidad, pero sí práctica en el desarrollo de su actividad laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.11 Especialista 1.ª.—Trabajadores que, con conocimientos de los trabajos a realizar e iniciativa ejecutan los mismos bajo instrucciones concretas. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.12 Especialista 2.ª.—Trabajadores con conocimientos a escala elemental de los trabajos que realizan, requieren cierta iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.13 Especialista 3.ª.—Trabajadores con escasos conocimientos de los trabajos que realizan, ejecutan dichos trabajos bajo instrucciones concretas. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.14 Auxiliar especialista.—Trabajador de nuevo ingreso en el Centro Especial de Empleo. Dependencia jerárquica del jefe superior.

#### Artículo 13. Grupo 5: Personal de Servicios Generales.

13.1 Jefe de Mantenimiento de los Servicios Generales.—Trabajador con Titulación de FP. II, y experiencia adquirida en la práctica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Persona muy cualificada con preparación completa en los distintos oficios necesarios para resolver los distintos problemas surgidos de los servicios a él encomendados. Desempeña sus funciones con amplio nivel de autonomía. Coordina el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se plantean. Llevará el inventario de materias primas, herramientas y utillaje, estando a su cargo la conservación, supervisión y el buen estado de las mismas. Siendo responsable del buen estado de todas las instalaciones y vehículos del centro así como de su eficiente seguridad.

13.2 Gobernante.—Trabajador con Titulación de BUP o formación oficial equivalente, y experiencia adquirida en la práctica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Tiene a su cargo la organización y el control del personal de los servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de lavandería y lencería, etc.

13.3 Conductor 1.ª.—Trabajador que de forma habitual, conduce vehículos de la empresa que sobrepasan 3500 kilos o trasladan a más de 9 personas. Responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como de su control durante el transporte y en su caso de los pasajeros. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo, así como del equipo de carga y descarga a su cargo, colaborando con éste en dichas tareas. El tiempo no dedicado a sus funciones de conductor lo empleará en aquellas funciones de similar categoría que le sean encomendadas.

13.4 Cocinero.—Trabajador con conocimientos de cocinero, con experiencia adquirida en la práctica laboral, será responsable de la cocina a su cargo. Dependencia jerárquica del jefe superior.

13.5 Conductor 2.ª.—Trabajador que de forma habitual conduce vehículos de la Empresa, con permiso de conducción que le habilita para conducir vehículos que no sobrepasen los 3500 kilos ni traslade a más de 9 personas, será responsable del cuidado, limpieza, conservación del vehículo y del equipo a su cargo, colaborando con éste en dichas tareas. El tiempo no dedicado a sus funciones de conductor, lo empleará en aquellas funciones de similar categoría que le sean encomendadas.

13.6 Conductor auxiliar.—Trabajador que realiza funciones de carga y descarga, o cualquier otra que le encomiende su jefe inmediato superior, en posesión del permiso de conducción que le habilita para conducir vehículos que no sobrepasen los 3500 kilos ni traslade a más de 9 personas, pudiendo circunstancialmente conducir los vehículos de la Empresa para los que esté autorizado.

13.7 Especialista de Mantenimiento.—Trabajadores con conocimientos generales y elementales en diversos oficios. Ejecuta las reparaciones de los desperfectos simples, informa a su superior de tales incidencias, quien decidirá en que casos se requiere la asistencia de personal más cualificado. Dependencia jerárquica del jefe superior.

13.8 Portero.—Trabajador que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas. Dependencia jerárquica del jefe superior.

13.9 Auxiliar de servicio.—Trabajador que con la atención y diligencia debidas, realiza operaciones sencillas, que no exigen conocimientos y habilidades especiales. Podrá trabajar en cualquier área de la empresa. Dependencia jerárquica del jefe superior.

## CAPÍTULO III

### Organización del trabajo

#### Artículo 14. Cobertura de vacantes.

14.1 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, o amortizarse si ésta lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

14.2 Todo el personal minusválido tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales, y en el caso de que no se puedan cubrir con éstos, tendrán derecho el resto del personal no minusválido, también en igualdad de condiciones entre ellos.

14.3 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 regulado en éste convenio.

14.4 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 la/s contrataciones con personal ajeno a la Empresa.

14.5 La empresa tendrá la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.

14.6 Todas las vacantes producidas en puestos fijos y estables dentro del organigrama de la Asociación, 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 dicha vacantes.

#### Artículo 15. Progresión y promoción interna.

15.1 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

15.2 Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo laboral, de aquellas categorías laborales que no estén encuadradas 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 APMIB. Solo 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.

15.3 La promoción interna deberá atenderse a los siguientes requisitos:

- Formación y/o titulación requerida para dicha plaza.
- Experiencia profesional acreditada, mediante pruebas realizadas a tal efecto y relativas al grupo o categoría laboral vacante a ocupar
- Aptitud ante las pruebas selectivas de carácter teórico/práctico.
- Actitud idónea para cubrir dicho puesto.
- 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 de empate, aquel que tenga mayor antigüedad en la categoría laboral y en su defecto en la Empresa.
- Debiendo informar previamente a la representación de los trabajadores.

15.4 El Comité Intercentros 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 5 años, para estudiar sus causas o analizar y proponer formulas que estimulen su promoción.

#### Artículo 16. Ingresos y contrataciones.

En los centros de trabajo actuales y en los de nueva creación, así como en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, primero por promoción interna y en su defecto por libre contratación de la Empresa.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley en vigor.

#### SECCIÓN IV. PERÍODO DE PRUEBA

##### Artículo 17. *Períodos de prueba.*

El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- a) Personal titulado superior: Cinco meses.
- b) Personal titulado medio y Técnicos: Cinco meses.
- c) Administrativos, Técnicos especialista, Oficiales, Auxiliares de Enfermería, Cuidadores, Aspirante: Dos meses.
- d) Especialistas: Dos meses.

17.1 Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido 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 podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses, mediante la supervisión del Equipo Multiprofesional.

17.2 Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

#### SECCIÓN V. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

##### Artículo 18. *Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

18.1 El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores:

a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida, con posterioridad a su colocación efectiva en la Empresa. En el caso del personal minusválido, deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional.

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo Multiprofesional. Siempre que dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido más de 3 meses desde que se introdujeron. La empresa puede ofrecer un curso de reconversión, quedando en suspenso el contrato hasta un máximo de 3 meses. Durante el curso el trabajador ha de percibir el equivalente al salario medio que haya venido percibiendo.

18.2 Preaviso. El trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que haya dejado de preavisar.

18.3 Si el Centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuciones y estructura salarial

##### Artículo 19. *Remuneraciones.*

19.1 Las remuneraciones de los trabajadores comprendidas en este convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y computo anual de horas pactadas. Su cuantía será la pactada en los correspondientes anexos para 2001.

19.2 El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los 5 primeros días del mes siguiente y dentro de la jornada laboral.

##### Artículo 20. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará compuesta por:

- 20.1 Conceptos fijos.
  - 20.1.1 Sueldo base.

- 20.1.2 Antigüedad.
- 20.1.3 Complemento del puesto de trabajo.
- 20.1.4 Pagas extraordinarias.

20.2 Conceptos variables:

- 20.2.1 Turnicidad.
- 20.2.2 Nocturnidad.
- 20.2.3 Plus de jornada especial.
- 20.2.4 Plus de idiomas.

20.3 Otras retribuciones:

- 20.3.1 Gratificaciones extraordinarias.
- 20.3.2 Indemnización por kilometraje.
- 20.3.3 Dietas por desplazamientos.
- 20.3.4 Plus de transporte (artículo 46).

##### Artículo 21. *Salario base.*

Su cuantía será la señalada en el anexo I.

##### Artículo 22. *Complemento de puesto de trabajo.*

Su cuantía será la señalada en el anexo II.

##### Artículo 23. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho a un Complemento de Antigüedad por cada período de tres años de servicio prestados a la empresa, de acuerdo con lo establecido en las tablas salariales (anexo I).

##### Artículo 24. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a tres Pagas Extraordinarias por el importe del salario de convenio, antigüedad y complemento por el puesto de trabajo. El cobro de la paga de verano se efectuará antes del 31 de julio, la de Navidad antes del 23 de diciembre, la tercera a lo largo del año.

##### Artículo 25. *Plus de jornada especial.*

Aquellos trabajadores que realicen una jornada distinta a la jornada básica cobrarán un plus de 8.000 pesetas.

##### Artículo 26. *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 dos turnos 10.000 pesetas.
- Por tres turnos 15.000 pesetas.

##### Artículo 27. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante 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 y la antigüedad. 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 28. *Utilización del vehículo propio.*

Cuando por necesidades y a requerimiento de la empresa el trabajador deba utilizar su vehículo propio, percibirá una indemnización de 31 pesetas por Km. recorrido.

##### Artículo 29. *Vigilancia de los usuarios de atención directa.*

El trabajador que tenga encomendado el servicio de vigilancia de los usuarios en los períodos 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 30. Cobro de las vacaciones.**

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

**Artículo 31. Gastos de viaje.**

En los desplazamientos en el ámbito nacional o internacional, por comisión de servicio, para la realización de cometidos o trabajos ordenados por la Dirección, la Empresa sufragará todos los gastos que se ocasionen en tales viajes, como son: hoteles, comidas, gastos de representación, transporte, etc. Tales gastos deberán ser negociados antes de cada servicio, con la Empresa y los Representantes de los trabajadores.

**Artículo 32. Plus de idiomas.**

El empleado de la APMIB, que tenga reconocido a través de un título oficial, o acredite a través de pruebas objetivas el conocimiento de algún idioma extranjero requerido por la Empresa y para el desempeño habitual de su trabajo, percibirá un plus de 6000 ptas. al mes.

**Artículo 33. Gratificación extraordinaria.**

33.1 Por cada 12 años de servicio en la empresa, los trabajadores percibirán una gratificación extraordinaria en un pago único equivalente al 7% del salario bruto anual (salario base, antigüedad y complemento al puesto de trabajo), en el mismo mes que cumplan los 12 años.

33.2 Todos los trabajadores con una antigüedad de 25 años en la empresa disfrutarán de un mes más de vacaciones en el año del cumplimiento y por una sola vez cada 25 años

**Artículo 34. Horas extras.**

34.1 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.

34.2 Los trabajadores acogidos al R.D.1.368/1985, se regirán por lo estipulado en su artículo 13

**CAPÍTULO V****Jornada, turnos y horarios, descansos, vacaciones, licencias****Artículo 35. Jornada de trabajo.**

35.1 El número de horas de trabajo en cómputo anual será, de 1657 horas.

35.2 La jornada básica en computo semanal será 38 de horas, de Lunes a Viernes y en horario de mañana o tarde, sin merma o menoscabo de la jornada anual.

35.3 En aquellos Centros o Servicios que por necesidades de la producción o del Servicio lo necesiten, la jornada laboral será de martes a sábado.

35.4 En los Centros que por su propia naturaleza, deban dar un servicio ininterrumpido de lunes a domingo, la jornada se adecuará a las necesidades de dicho servicio.

35.5 Para aquellos casos en que por necesidades de la producción, debidamente justificada, la distribución de la jornada no se ajuste a la jornada básica de lunes a viernes estas se complementarán con el plus que figura en el Artículo 25 del Capítulo IV como Jornada Especial.

35.6 Todas las modificaciones que se produzcan en la distribución y/o cambio de jornadas, deberán ser negociadas con los Representantes de los Trabajadores.

35.7 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 36. Turnos y horarios.**

36.1 Los turnos de trabajo quedan establecidos como sigue.

Turno de mañana:

Entrada: 07,45 horas. Salida: 15,20 horas.

Turno de tarde:

Entrada: 13,25 horas. Salida: 21,00 horas.

Turno de noche:

Entrada: 22,00 horas. Salida: 06,00 horas.

36.2 No obstante lo anterior y teniendo en cuenta las peculiaridades de los centros de trabajo de la A.P.M.I.B. en el territorio nacional, estos turnos básicos podrán ser adaptados a las necesidades de cada centro de trabajo, previa consulta y negociación con los Representantes de los Trabajadores.

36.3 En los Centros de Producción, la Empresa mediante acuerdo con los Representantes de los trabajadores, podrá establecer una rotación de turnos que se adecuen a la producción.

36.4 La Empresa podrá establecer un turno de tarde y otro de noche, cuando las necesidades del servicio y/o la producción lo requiera.

36.5 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 37. Descansos.**

37.1 El descanso de los trabajadores con jornada básica coincidirá con el sábado y el domingo, los que realicen jornada distinta a la básica tendrán dos días o 48 horas consecutivas de descanso a la semana.

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

**Artículo 38. Vacaciones.**

38.1 Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, preferentemente en los meses de verano, de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, bien de forma continuada, bien divididas en dos períodos, Dicho cómputo no podrá iniciarse en sábado, domingo, o festivo.

38.2 Asimismo, se establece también como vacaciones retribuidas el disfrute de 8 días naturales en Semana Santa y 8 días naturales en Navidad para aquellos trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad, o un contrato no inferior a un año.

38.3 Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa igual o superior a seis meses e inferior a doce, tendrán derecho al disfrute de uno de los periodos de vacaciones correspondientes a Semana Santa o Navidad. En el caso de que la vigencia del contrato no coincida con alguno de los dos periodos, generará el derecho a la liquidación de los 8 días en su finiquito.

38.4 De los 31 días naturales de vacaciones el trabajador podrá utilizar 4 días como máximo de libre disposición, para su utilización conjunta o separadamente. Ninguno de los cuales podrá acumularse a los períodos vacacionales de Navidad, Semana Santa o puentes.

38.5 Los 27 días que resten de vacaciones, se deberán programar en el primer trimestre del año, a fin de elaborar el calendario laboral completo del año en curso. No obstante, la Empresa mediante acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, determinará cada año la fórmula de programación de vacaciones. Tanto la petición por parte de los trabajadores, como la programación deberá estar inexcusablemente terminada a final del Primer trimestre.

38.6 Para aquellos trabajadores que no soliciten la petición de vacaciones una vez que la Empresa se lo haya comunicado, la Dirección le programará las vacaciones de la forma más conveniente para ambos.

38.7 No obstante lo anterior, se podrán aceptar cambios en la programación en supuestos de necesidad debidamente justificada y siempre que el servicio lo permita.

38.8 Las vacaciones se cobrarán en igual cuantía que las cantidades que se vinieran percibiendo como conceptos fijos (salario base, antigüedad

y complemento de puesto de trabajo). En ningún caso estas vacaciones podrán ser sustituidas por una compensación económica.

38.9 Cuando el ritmo del trabajo lo permita, y queden cubiertos los topes de producción previamente establecidos, la Empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores algún puente con carácter recuperable.

#### Artículo 39. *Licencias.*

39.1 *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, internamiento clínico 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 5 días.

1 día por traslado de domicilio habitual.

1 día por boda de padres, hijos o hermanos.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el ejercicio del derecho al voto para cada convocatoria electoral, hasta 4 horas.

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

1 hora diaria, en el caso de las madres trabajadoras por la lactancia de un hijo menor de 9 meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Hasta 10 días cada 6 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 1368/85.

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 BUP 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 APMIB.

Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la Dirección de Personal 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.

39.1.1 De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo Comité de Centro.

39.1.2 El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de matrimonio o internamiento clínico.

#### 39.2 *Licencias no retribuidas.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 6 meses, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares.

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.

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

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.

En ambos casos de licencias retribuidas o no, se dará información al Comité de Centro correspondiente.

## CAPÍTULO VI

### Movilidad, permutas y excedencias

#### SECCIÓN I. MOVILIDAD

#### Artículo 40. *Movilidad funcional.*

40.1 La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesio-

nales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

40.2 La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. En el Empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

40.3 La movilidad funcional se efectuará sin menos cabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrenvenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

40.4 Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, 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.

#### Artículo 41. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro entre distintos Centros de la misma Empresa radicados en otra localidad, o Comunidad Autónoma, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

41.1 *Movilidad geográfica definitiva.*—La movilidad geográfica definitiva, es aquella que viene impuesta por la Empresa sobre la base de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, paros o cambios tecnológicos que lo justifiquen y que se realizará de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La notificación será comunicada al trabajador y a los representantes de los trabajadores, con 30 días de antelación a la fecha de su efectividad.

La Empresa podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de un trabajador, que implique cambio de residencia para el mismo, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto.

En la selección que la Empresa realice para la cobertura de las necesidades considerará, en primer lugar, las solicitudes voluntarias que se presenten.

Para todos los colectivos, este orden de preferencia estará supeditado en todo caso, a criterios de idoneidad.

En estos casos, la Dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose en igualdad de condiciones, al más moderno en la Empresa.

Una vez que al trabajador se le ha notificado la decisión de traslado, tanto sea éste individual o colectivo, el trabajador afectado tiene derecho, a optar entre aceptar el traslado o extinguir el contrato con derecho a indemnización, y de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores.

Si el trabajador opta por extinguir el contrato, percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica definitiva, será de hasta 30 días. No obstante, la fecha de baja en el puesto de origen y la de alta en el nuevo destino, será de carácter automática. La Empresa le abonará los 30 días hasta su incorporación.

La APMIB sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si el trabajador prefiriera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 50.000 pesetas, más otras 10.000 por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

La APMIB colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades. Cuando el alquiler de la misma exceda

del 20 por 100 de los ingresos fijos, la APMIB abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50 por 100 de dicha diferencia, durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda al tercer año.

El trabajador afectado por esta movilidad, recibirá un plus de acomodación consistente en el 60 por 100 de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40 por 100 en la segunda y un 20 por 100 en la tercera.

Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

Se abonará al trabajador, además de las dietas establecidas en el apartado anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

Los centros que hayan procedido al traslado de trabajadores en los términos previstos en este artículo, independientemente del número de trabajadores afectados, no podrán realizar contrataciones laborales, tendentes a ocupar puestos de trabajo o a cubrir categorías profesionales que hayan quedado vacantes por los trabajadores trasladados a otros centros, en el período de un año a partir de dicho traslado.

En caso de producirse dichas vacantes antes de transcurrir el año de traslado, el trabajador trasladado tendrá el derecho prioritario a reincorporarse a su puesto y Centro de trabajo en las mismas condiciones que se contemplan en este artículo. De no estar el trabajador interesado en cubrir esas vacantes, la empresa podrá proceder a efectuar dicha coberturas mediante nuevas contrataciones.

**Movilidad geográfica temporal.**—La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a tres meses, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la Empresa por razones técnicas, organizativas, de producción o de comisión de servicio.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios fuera de su residencia por un tiempo no superior a tres meses, tendrán derecho a la totalidad de todos los gastos ocasionados por tal movilidad, en la cuantía y límites establecidos y autorizados previamente por la APMIB.

**Movilidad geográfica voluntaria.**—La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Siendo la movilidad geográfica voluntaria un acuerdo entre el trabajador y la APMIB, Las condiciones por las que se rijan serán las pactadas por las partes.

## SECCIÓN II. PERMUTAS

### Artículo 42. *Permutas.*

Se entiende por permuta, el cambio de los respectivos puestos de trabajo efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y especialidad, destinados en diferentes localidades siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellos trabajadores de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo laboral y especialidad, con contrato de igual naturaleza y ostenten la misma categoría.

Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de movilidad geográfica voluntaria y exigirán idénticos requisitos para los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

## SECCIÓN III. EXCEDENCIAS

### Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año 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 44. *Excedencia forzosa.*

La APMIB se verá obligada a conceder excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

Excedencia para cargo público.

Excedencia para cargo sindical.

Excedencia para el cumplimiento de un deber inexcusable.

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que la motivó.

### Artículo 45. *Excedencias especiales.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Puede ser solicitada en las siguientes condiciones:

Su duración máxima es de tres años a contar desde la fecha del nacimiento del mismo.

Si el padre y la madre trabajan, sólo puede ejercitar este derecho uno de ellos.

Si durante el periodo de excedencia, tiene lugar el nacimiento de otros hijos, se abre un nuevo periodo que pone fin al que se venía disfrutando.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene 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 o categoría equivalente.

El trabajador podrá solicitar el reingreso antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su incorporación.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo o actividades competitivas en otra empresa, perderá el derecho a su puesto en la APMIB.

### Artículo 46. *Cambio de centro de trabajo dentro de la misma provincia.*

Tanto en la movilidad definitiva o temporal, cuando el centro de trabajo de destino esté a más de 20 kilómetros del centro de origen, y la empresa no disponga de transporte propio, el trabajador percibirá 15.000 ptas. Mensuales en concepto de transporte, siempre que este desplazamiento suponga un mayor alejamiento del domicilio del trabajador.

Cuando por razones organizativas, técnicas o económicas, se produzca un traslado de al menos el 10 por 100 de la plantilla a otro centro que diste más de 20 kilómetros del centro de origen y este desplazamiento suponga un mayor alejamiento del domicilio de los trabajadores, éstos percibirán el equivalente al coste del billete del transporte público.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario faltas, sanciones, prescripciones y premios

#### SECCIÓN I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 47. *Potestad competencia sancionadora.*

La Dirección de la APMIB será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores de todos sus centros a través de la Dirección de Personal, previo informe de la Dirección correspondiente, cualquiera que sea su grado y gravedad.



Artículo 48. *Requisitos formales.*

48.1 Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves. Se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndosele un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convengan, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquellas otras que el instructor estime oportuno.

48.2 La Instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

48.3 En todos los casos de faltas muy graves, la APMIB podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la suspensión cautelar de empleo y sueldo.

Artículo 49. *Registro.*

Las resoluciones sancionadoras dictadas por faltas leves, graves y muy graves deberán ser emitidas por la Dirección de Personal, quién mantendrá un registro de antecedentes disciplinarios.

Artículo 50. *Antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves, 6 meses.
- b) Las faltas graves, 1 año.
- c) Las faltas muy graves, 2 años.

## SECCIÓN II. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51. *Faltas leves.*

51.1 Embriaguez ocasional mostrada en el centro de trabajo o lugar de prestación de los servicios, si de ello no se deriva perjuicio para la APMIB.

51.2 Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, a partir de la hora de cortesía.

51.3 No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos Justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.

51.4 Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.

51.5 Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

51.6 Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique, o su uso indebido.

51.7 No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.

51.8 En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la oficina del personal el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarlo por sí o a través de otra persona.

51.9 En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 52. *Faltas graves.*

52.1 Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

52.2 La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

52.3 Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.

52.4 La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la APMIB, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

52.5 La falta de hasta tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

52.6 El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la APMIB.

52.7 El realizar durante la jornada trabajos particulares.

52.8 Emplear para uso propio herramientas y equipos de la APMIB, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

52.9 Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

52.10 La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

52.11 La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la APMIB.

52.12 Las negligencias o descuidos inexcusables en el servicio.

52.13 La divulgación a personas ajenas a la APMIB de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la APMIB.

52.14 La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.

52.15 No hacer llegar a la APMIB los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo de cinco días, así mismo, los partes de confirmación de la incapacidad dentro del plazo semanal.

52.16 Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

52.17 La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 53. *Faltas muy graves.*

53.1 La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

53.2 La embriaguez ocasional tres o más veces en el puesto de trabajo en un período de dos meses.

53.3 Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.

53.4 Realizar trabajos, sin autorización de la APMIB, para otras empresas cuya actividad entre en competencia con la APMIB.

53.5 Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.

53.6 Violar secretos de la APMIB cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.

53.7 Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.

53.8 Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la APMIB.

53.9 La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

53.10 La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la APMIB.

53.11 La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.

53.12 La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

53.13 La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la APMIB.

53.14 Abuso de autoridad por parte de los jefes.

53.15 La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

53.16 El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

53.17 La simulación de enfermedades o accidentes.

Artículo 54. *Sanciones por faltas leves.*

Para las faltas leves se podrán imponer algunas de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Artículo 55. *Sanciones por faltas graves.*

Para las faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- b) Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión.

Artículo 56. *Sanciones por faltas muy graves.*

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión.
- c) Despido.

Artículo 57. *Prescripción.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 15 días; para las muy graves, a los 50 días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 58. *Premios.*

Con el fin de premiar o recompensar la conducta y el rendimiento sobresaliente llevado a cabo por uno o varios trabajadores en un momento dado, así como la conciencia y el espíritu de trabajo demostrado de manera continua. La APMIB con el acuerdo de la Comisión de Premios, premiará hechos que sean dignos y que hayan sido frutos del sacrificio y del buen hacer de los trabajadores.

58.1 Motivos de premios.

Se establecen como motivos dignos de premios los siguientes:

Actos heroicos; actos meritorios; espíritu de fidelidad; proyectos y diseños.

58.1.1 Se considera actos encomiables: Los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos.

58.1.2 Se estimarán actos meritorios: Aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, para evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio.

58.1.3 El espíritu de fidelidad: Se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses y sin notas desfavorables, de carácter muy grave en el expediente.

58.1.4 Proyectos, diseños, sugerencias o actos creativos: Son aquellos que sirven para mejorar la actividad desarrollo y desenvolvimiento de los trabajadores con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales. Como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad y la economía de la empresa.

58.2 Naturaleza de los premios.

Los premios podrán consistir en:

- a) Recompensa en metálico.
- b) Diplomas honoríficos.
- c) Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan sin merma de sus salarios y por una vez.
- d) Cartas laudatorias.
- e) Cancelación de las faltas desfavorables de su expediente personal.
- f) Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas.
- g) Transformación del contrato eventual a fijo.

58.3 Recompensa o concesión de los premios.

58.3.1 Cuando de actos heroicos y meritorios se trate, los premios se concederán sin limitación de número y consistirán en:

Premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos, cartas laudatorias y transformación de contrato eventual a fijo.

58.3.2 El espíritu de fidelidad. Se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos, en las condiciones previstas en el artículo 33.1. y 33.2. A los trabajadores que cumplan 12 años de antigüedad, se les premiará con una gratificación extraordinaria equivalente al 7 por 100 del salario bruto anual establecido para su categoría laboral, más diploma honorífico. A los que cumplan 25 años, se les premiará con un mes de vacaciones más diploma honorífico. Aquellos trabajadores que en su expediente tengan una falta grave o muy grave no podrán ser propuestos para esta recompensa.

58.3.3 Proyectos y diseños.

Los Proyectos, Diseños, o Actos Creativos se recompensarán con:

Premios en metálico, diplomas honoríficos, transformación del contrato eventual a fijo y propuestas a los organismos competentes, para obtener la consideración adecuada y oficial que se merezcan tales trabajos.

58.3.4 Cancelación de faltas.

La concesión de un premio podrá llevar como consecuencia anexa, la cancelación total o parcial de faltas desfavorables que figuren en los expedientes personales de los trabajadores, bien sean: faltas leves, graves o muy graves. A tal efecto, la Comisión de Premios estudiará cada caso concreto, atendiendo principalmente al carácter y entidad de los hechos motivadores de la concesión del premio, así como la gravedad de la falta o sanción. Aprobando si procede la cancelación anticipada.

58.4 Presentación de propuestas merecedoras de ser premiadas.

Todos las propuestas y candidatos/as habrán de ser presentados a la Comisión de Premios por la correspondiente Dirección, no admitiéndose en ningún caso la propia presentación por el interesado.

58.5 Valor cuantitativo de los premios.

58.5.1 El valor económico de los premios oscilará entre el 3 por 100 y 10 por 100 del salario bruto mensual y por una sola vez

58.5.2 Entre 7 y 15 días de vacaciones y por una sola vez.

## CAPÍTULO VIII

### Prestaciones sociales y acción social

Artículo 59. *Prestaciones sociales.*

59.1 La APMIB, asume el compromiso de realizar los estudios pertinentes para crear un Plan Complementario de Pensiones, Plan de Ahorro o Plan de Previsión Social de la forma más ventajosa para todos los trabajadores de la APMIB.

59.1.1 Para ello, la junta Directiva de la APMIB en sesión aprobó por unanimidad crear una comisión, cuyos componentes son miembros de la propia Junta Directiva y cuyo objetivo es presentar antes de la finalización del año 2000 un borrador de proyecto con el fin, si procede su aprobación por las partes implicadas, de incluirlo en el 1º Convenio Colectivo de la APMIB a partir del 1 de enero de 2001.

## CAPÍTULO IX

### Formación

Artículo 60. *Exposición de motivos.*

La Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos, (APMIB), amparándose en el Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, y el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua, todos ellos, sobre la base de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (artículo 83.3.), que versa sobre una materia concreta, cual es la formación continua en las empresas, se suscribe al II Acuerdo Nacional de Formación Continua del 19 de Diciembre de 1996 y los que se firmen en el futuro. Así como a lo que determine La Comisión Paritaria de la Empresa A.P.M.I.B.. Y cualesquiera otras normas legales relacionadas con la formación que en un futuro se aprueben.

Conforme con el espíritu de dichos acuerdos y con los Criterios de Prioridad Sectorial, la APMIB desarrollará los acuerdos formativos que le sean más favorables y necesarios dentro de su ámbito, de acuerdo con las siguientes bases reguladoras.

Artículo 61. *Criterios de prioridad de los planes formativos.*

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

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.

Criterios de Prioridad de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales:

La A.P.M.IB. adaptará las características que sucesivamente son establecidas por la Comisión Paritaria Sectorial de la A.P.M.IB., manteniendo las siguientes:

Referidos a las empresas:

Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en todos los Centros de la 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 de Empresa globales de la A.P.M.IB. frente a Planes Agrupados de las distintas delegaciones.

Dirigir la formación a cualificaciones escasas en el sector o territorio.

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:

El propio centro 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 la A.P.M.IB., con especial interés en el desarrollo de acciones formativas en las delegaciones ubicadas 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 62. *Comisión paritaria para la formación continua de la APMIB.*

La participación de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores de ésta, 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.

Para ello, se configurará la constitución de una Comisión Paritaria, de Formación Continua A.P.M.IB., en adelante (CP.FC.APMIB), integrada por representante/s de los trabajadores, representantes de la empresa y asesoramiento técnico, que puedan actuar por delegación en todos los asuntos relativos a esta materia. Su vigencia será la que determinen ambas partes. Se creará mediante Acta y su organización se encontrará regulada por un reglamento de régimen interno.

La (CP.FC.APMIB) desarrollará sus funciones bajo lo estipulado en este acuerdo, en el II ANFC, Convocatoria 2000 y los que se acuerde en lo sucesivo.

La (CP.FC. APMIB) estará compuesta por los siguientes miembros: dos representantes de la Dirección de la A.P.M.IB., un representante del Centro de Orientación y Formación para la Integración Profesional del Minusválido (C.O.F.I.P.M) y tres representantes de los trabajadores elegidos por los sindicatos firmantes del 1º Convenio Colectivo.

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.

Artículo 63. *C.O.F.I.P.M.*

El Centro de Orientación y Formación para la Inserción Profesional del Minusválido (C.O.F.I.P.M.), de la A.P.M.IB, será el encargado de diseñar, planificar, orientar, coordinar y gestionar las iniciativas, acciones y planes de formación continua desarrolladas en y por la A.P.M.IB., en cualquiera de las modalidades recogidas en el artículo 65 del presente capítulo, siguiendo las directrices marcadas por la CP. FC. APMIB.

Sus acciones se desarrollarán a lo largo de la totalidad del proceso de formación, comprendiendo: el análisis de necesidades, el diseño del plan formativo, la coordinación, orientación, planificación del desarrollo de las acciones formativas, la gestión de la financiación; y la evaluación del proceso y de los resultados.

Su función en la CP.FC. APMIB consiste en el asesoramiento y orientación técnica y metodológica.

Artículo 64. *Modalidades, iniciativas y propuestas de formación.*

La A.P.M.IB. podrá asumir las posibilidades ofrecidas por las siguientes modalidades, iniciativas y propuestas de formación:

Planes de formación de empresa.

Planes de Formación Agrupados.

Planes de formación intersectoriales.

Permisos Individuales de Formación.

Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

Artículo 65. *Ámbito personal.*

Siempre que sea aprobado por la CP. FC. APMIB. Podrán participar en las iniciativas formativas previstas en este acuerdo los siguientes grupos de trabajadores:

Asalariados acogidos al régimen general de la Seguridad Social.

Fijos discontinuos en sus períodos de ausencia de ocupación.

Que pasen a la situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo.

Acogidos a regulación de empleo en períodos de suspensión.

Artículo 66. *Permisos de formación.*

Los permisos de formación quedarán regulados por un reglamento de régimen interno, anexo a éste convenio.

## CAPÍTULO X

### Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 67. *Principios generales.*

67.1 La Empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales 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 la Empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a los Trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

67.2 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.

67.3 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, aún estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

67.4 El ámbito de aplicación será para todos los Trabajadores de la Empresa sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

#### Artículo 68. *Normativa.*

68.1 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 08/11/95, y por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

68.2 En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que la hayan sido, serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

68.3 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 69. *Plan de prevención.*

69.1 El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

69.1.1 Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.

69.1.2 Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto Mandos como Trabajadores.

69.1.3 Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

69.2 La Empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

69.3 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.

69.4 El Plan de Prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el Artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

#### Artículo 70. *Representación.*

70.1 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.

70.2 Los Delegados de Prevención serán elegidos por los respectivos comités de Centro basándose en que sean Representantes Electos o Delegados Sindicales, sobre la base de su idoneidad.

70.3 La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

#### Artículo 71. *Servicio de prevención.*

El Servicio Externo de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa.

El Servicio de Prevención realizará, entre otras, las siguientes funciones:

Primera asistencia en caso de urgencia, tanto por enfermedad común como por accidente laboral.

Asesoramiento al Mando en la primera intervención preventiva en caso de accidente, en la redacción del informe de las causas y en la toma de medidas urgentes para evitar nuevos accidentes.

Garantizar la evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Realizar reconocimientos médicos periódicos, según lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Establecer protocolos para la realización de reconocimientos médicos específicos de los riesgos a que esté expuesto cada Trabajador.

Fomentar la salud de los Trabajadores a través de programas específicos y estudios epidemiológicos, para la detección precoz de patologías.

Los Trabajadores a que se refiere el apartado anterior, tendrán derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud, aún cuando haya finalizado su relación laboral con la Empresa, según señale la legislación vigente en cada momento.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

#### Artículo 72. *Evaluación de riesgos.*

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo a un Procedimiento que haya sido previamente consensuado con la representación de los Trabajadores en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

La Empresa 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.

#### Artículo 73. *Comités de seguridad y salud.*

73.1 Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, en aquellos Centros de la Empresa que cuenten con 50 ó 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.

73.2 El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto paritariamente por Delegados de Prevención y Representantes de la Empresa

73.3 Los Delegados de Prevención serán nombrados sobre la base de su idoneidad.

73.4 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.

73.5 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.

73.6 El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos dos veces al año 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.

73.7 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.

73.8 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 Intercentros de Seguridad y Salud.

73.9 Se creará un Comité Intercentros de Seguridad y Salud con carácter paritario, compuesto por 6 miembros, de los cuales 3 elegidos por el Comité Intercentros y los otros 3 elegidos por la Empresa. El cual adoptará sus normas internas de funcionamiento.

73.9.1 Los cargos del Presidente y/o Secretario, serán nombrados directamente por la empresa.

73.9.2 Los vocales elegidos por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral tendrán todos las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los Delegados de Prevención.

73.9.3 Las competencias del Comité Intercentros de Seguridad y Salud 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 toda la Empresa. 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 a la Empresa 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.

73.9.4 El propio Comité Intercentros de Seguridad y Salud 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.

73.9.5 En este sentido, los Comités de Seguridad y Salud de los Centros de Trabajo, requerirán del Comité Intercentros de Seguridad y Salud cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, evitando cualquier gestión que asocie al Comité Intercentros de Seguridad y Salud con una instancia superior de reclamaciones.

#### Artículo 74. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará 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 75. *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 76. *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 77. *Formación.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los Trabajadores y Mandos de la misma y, ésta será programada dentro del Plan de Prevención.

La formación que reciban los Trabajadores en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de Prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPIs): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación tendrá dos áreas: una, a impartir junto con los cursos de tipo técnico, que hará referencia a los temas específicos del propio curso. Otra, de tipo general, sobre y en el mismo puesto de trabajo.

La formación dirigida a los Mandos incluirá contenidos normativos, técnicas de prevención y los aspectos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los Trabajadores.

#### Artículo 78. *Vestuario y equipamiento de trabajo.*

Se podrá crear una Comisión emanada del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, encargada de revisar la idoneidad de todas las prendas y equipos de trabajo, en función del puesto y localidad de trabajo, bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 79. *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 80. *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.

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

#### Artículo 81. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 82. *Medio ambiente.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud laboral, llevará a cabo una campaña de concienciación sobre Medio Ambiente en el ámbito de toda la APMIB.

### CAPÍTULO XI

#### Representación y participación sindical

#### Artículo 83. *Representación en la Junta directiva de la A.P.M.I.B.*

La representación en la Junta directiva o Consejo de Administración de la APMIB, será la que acuerden las partes.

#### Artículo 84. *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 85. *Delegados de personal.*

Los que determine el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 86. *Delegados de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).*

Se nombrarán los delegados que determine la LOLS.

#### Artículo 87. *Secciones sindicales.*

Su constitución será la que determine la LOLS.

#### Artículo 88. *Representación sindical.*

88.1 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.

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.

88.2 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 89. *Reserva y sigilo profesional.*

Los Representante 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 90. *Asambleas de trabajadores.*

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

90.2 Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, por los Delegados Sindicales y también por el 25% de la plantilla.

90.3 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.

90.4 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 periodo normal del horario de trabajo.

#### Artículo 91. *Comité intercentros.*

Por la dispersión de Centros de trabajo existentes por todo el territorio nacional, la APMIB, y los representantes de los trabajadores acuerdan constituir el Comité Intercentros (C.I.), para optimizar los canales de negociación, en aplicación de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.).

#### Artículo 92. *Funciones del Comité intercentros (C.I.).*

92.1 Las facultades de dicho C.I., serán las que contempla el artículo 64 del E.T., referidas con carácter general a la totalidad de la Empresa. Así mismo, 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 Centro, Delegados de Personal y/o Sindical y de aquellos trabajadores que soliciten su intervención.

92.2 Se reconoce el C.I. como el único órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

92.3 El C.I. estará compuesto por 7 miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

92.4 Las dietas, gastos de viajes y pernoctación en hoteles, que se originen por la asistencia de los miembros del C.I. a las reuniones convocadas por dicho Comité serán sufragados por la APMIB.

92.5 El C.I. nombrará de entre sus miembros Presidente y Secretario y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento Interno. Podrá designar suplentes.

92.6 El C.I. podrá denunciar, iniciar, negociar y concluir, los Convenios Colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de todos los trabajadores de la APMIB afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. Sin perjuicio de las acciones y facultades que, en este sentido, puedan ejercer la representación de los Trabajadores de cada centro de trabajo y las respectivas Secciones Sindicales, conforme a la legislación vigente en cada caso.

92.7 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.

92.8 El C.I., podrá dotarse de un asesor por cada sindicato o grupo de trabajadores que estén representados en él.

#### Artículo 93. *Horas de crédito.*

93.1 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 94. *Reuniones Comités de centro y/o intercentros y la representación de la A.P.M.I.B.*

Se celebrarán reuniones entre los Comités de Centro y/o Intercentros y la Representación de la 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 95. *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.

## CAPÍTULO XII

### Disposiciones

#### Disposición transitoria primera.

En el desarrollo de éste 1.º Convenio se constituirán los Comités correspondientes: Comités de Centros, Comité Intercentros, así como las Comisiones de trabajo que determinen los distintos Comités, etc.

La composición del Comité de Centro, vendrá determinada por la base representativa que lo sustenta. El número de sus miembros será igual al del número de representantes elegidos por cada una de las candidaturas presentadas por los sindicatos o grupos de trabajadores, en la oportuna convocatoria electoral, con arreglo al baremo establecido en el artículo 66.1 del E.T.

En la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

#### Disposición transitoria segunda.

La Empresa se compromete a llevar a cabo una evaluación o, en su caso, encargar a una consultoría externa el estudio de cada uno de los puestos de trabajo que actualmente existen en la APMIB.

#### Disposición transitoria tercera.

En el desarrollo de este 1º Convenio se constituirán los Comités de Centro y/o Intercentros de Salud Laboral, según lo estipulado en el Capítulo X, artículo 73. Sobre la base de lo que determinen las leyes y normas establecidas en el ámbito de Prevención y Salud Laboral

#### Disposición transitoria cuarta.

En el desarrollo de éste Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria para el seguimiento de la Formación Continua siendo su vigencia, normas y reglamento las que determinen su acta de constitución.

#### Disposición transitoria quinta.

Las diferencias de sueldo, así como las mejoras que haya, como consecuencia de la aplicación de la reclasificación profesional, entrarán en vigor a partir del día 1 de Enero del 2001, debiendo estar saldadas en un plazo de tres meses a partir de la publicación en el B.O.E. de este Convenio.

#### Disposición transitoria sexta.

Los acuerdos contenidos en el 1º Convenio forman en su totalidad un conjunto orgánico, por lo que las condiciones pactadas compensan las que anteriormente rigiesen.

Singularmente, las modificaciones de las condiciones anteriores que se deriven del nuevo sistema de clasificación profesional, así como de la aplicación del nuevo sistema retributivo se reconocen más beneficiosas en su conjunto o aisladamente.

#### Disposición transitoria séptima.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio, será de aplicación las normas y disposiciones de carácter general establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (E.T.), en cada momento.

#### Disposición transitoria octava.

Con la entrada en vigor de este Convenio, quedan derogadas la denominación de las siguientes categorías laborales, que estaban en vigor hasta la fecha y que son afectadas por la reclasificación, no así sus funciones, que mantendrán su vigencia mientras que exista en la Empresa una actividad afín. No teniendo derecho a reclamación alguna, dado que las nuevas categorías laborales, quedan adscritas al nuevo Ordenamiento Laboral, aprobado en éste 1º Convenio de Empresa APMIB. Las categorías laborales afectadas a extinguir son las siguientes:

## 1. Personal docente.

Profesor titular.

- a) Profesor de titular de Enseñanzas Especiales.
- b) Profesor de Taller.
- c) Adjunto de Taller.
- d) Educador.

## 2. Personal técnico no titulado.

Encargado de Producción.

Encargado de C.O.F.I.P.M.

Ayudante.

## 3. Auxiliares técnicos.

- a) Auxiliar Técnico Educativo.
- b) Auxiliar y Especialista no Médicos.

## 4. Profesionales de oficio.

- a) Jefe de Cocina.

Ayudante de Cocina.

Personal de Servicio Domestico.

Personal No Cualificado.

## 5. Personal subalterno.

Conserje.

Ordenanza.

Telefonista.

Ascensorista.

Botones.

Operario.

## Disposición transitoria novena.

La Categorías Laborales de nueva creación, así como las afectadas por la reclasificación del extinto ordenamiento laboral, quedan adscritas en éste 1º. Convenio, en su nuevo ordenamiento laboral, con sus correspondientes salarios, recogidos en la Tabla Salarial anexa y con las siguientes denominaciones:

## 1. Personal técnico titulado.

En Personal Técnico Titulado, quedan con la siguiente denominación:

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Medio.

## 2. Personal de atención directa.

En Personal de Atención Directa su denominación será:

Técnico en Enseñanzas Avanzadas.

Técnico en Formación Básica.

Técnico en Formación Profesional Especifica.

Técnico en Integración Social/Laboral.

Habilitador de Grupo.

Cuidador.

Auxiliar de Enfermería.

2.1 Los Encargados del C.O.F.I.P.M. pasan a la categoría laboral: Habilitador de Grupo o Técnicos en Formación Profesional Especifica, dependiendo de la titulación o formación que tengan. Ateniéndose a la titulación que se requiera para éstas categorías, recogidas en el Capítulo II, artículos: 11.1 y 11.5.

## 3. Personal de producción.

En personal de Producción la denominación será la siguiente:

Los Encargados serán: Encargados de Sección.

Los Ayudantes: Técnicos Especialistas de 1ª.

Técnicos Especialistas de 2ª.

Los Oficiales de 1ª Adv. de Sistemas Informáticos y Auxiliares Técnicos Educativos, serán: Oficiales de 1ª.

Los Oficiales de 1ª Adv. de Sistemas Informáticos, Auxiliares Especialistas no Médicos y Profesionales de Oficio, serán: Oficial de 2ª. o Conductores de 2ª.

Los Auxiliares Adv. De Sistemas Informáticos y Ordenanza, se denominarán: Oficiales de 3ª.

Oficial Auxiliar.

Operarios, serán: Especialistas de 1ª. de 2ª. y de 3ª.

Operarios de Entrada, serán: Auxiliar Especialista

## 4. Personal de servicios generales.

En personal de Servicios Generales será como sigue:

Jefe de Mantenimiento de los Servicios Generales.

Gobernante.

Conductor de 1ª.

Cocinero.

Especialista de Mantenimiento.

Conductor de 2ª.

Ayudante Conductor.

Portero.

Auxiliar de Servicio.

## Disposición transitoria décima.

En las pruebas o exámenes selectivos para cubrir una vacante de Promoción Interna en cualquier Centro de la A.P.M.IB. en la cual se requiera una titulación, que no supongan el ejercicio de una profesión para la que se exige titulación académica específica, podrán participar en igualdad de condiciones que los titulados, aquellos trabajadores sin titulación, con una antigüedad de 5 años en la Empresa y con una formación o conocimientos demostrados mediante la práctica de su vida laboral.

Esta Disposición sólo será de aplicación a aquellos trabajadores que formen parte de la plantilla, antes del 1 de Enero del 2001, (Fecha de entrada en vigor de este primer Convenio Colectivo de la A.P.M.IB.)

## Disposición transitoria undécima.

Para el año 2001, se aprueba para todos los trabajadores de la A.P.M.IB. un incremento del salario base del 2 por 100 y actualización de los complementos retributivos. Y para el 2002 el IPC real más el 0,5 por 100 sobre el salario base.

## Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de carácter reglamentario, o convencional, que se viniesen aplicando hasta la fecha y que se opongan a la regulación del nuevo ordenamiento laboral o a éste 1º Convenio Colectivo de la A.P.M.IB.

## Disposición final primera.

Los Sindicatos, los Comités, así como las distintas Comisiones que se creen en la Empresa, podrán utilizar los servicios permanentes y/o ocasionales de asesoramiento, en cuantas materias crean conveniente. Dichos asesores serán designados por los Sindicatos correspondientes.

## Disposición final segunda.

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001.

## ANEXO I

## Tablas salariales 2001

Grupos profesionales y categorías	Salario base - Pesetas	Trienios - Pesetas
<b>Personal Técnico Titulado:</b>		
1. Titulado Grado Superior .....	208.911	7.836
2. Titulado Grado Medio .....	153.869	5.643
<b>Personal de Servicios Administrativos:</b>		
3. J. Superior Serv. Advos. del Centro .....	167.127	6.272
4. Jefe de 1.ª Administrativo .....	156.660	5.801
5. Jefe de 2.ª Administrativo .....	149.503	5.487
6. Oficial de 1.ª Administrativo .....	118.015	4.253
7. Oficial de 2.ª Administrativo .....	105.107	3.930
8. Auxiliar Administrativo .....	98.311	3.669
9. Aspirante .....	78.214	2.730
<b>Personal de Atención Directa:</b>		
10. Tco. en Enseñanzas Avanzadas .....	208.911	7.836
11. Tco. en Formación Básica .....	153.869	5.643

Grupos profesionales y categorías	Salario base — Pesetas	Trienios — Pesetas
12. Tco. en Formación Prof. Especifica .....	153.869	5.643
13. Tco. en Integración Social/Laboral .....	153.869	5.643
14. Habilitador de Grupo .....	142.773	5.016
15. Cuidador .....	118.015	4.226
16. Auxiliar de Enfermería .....	105.107	3.930
Personal de Producción:		
17. Jefe de Producción .....	166.219	6.088
18. Adjunto de Producción .....	155.828	5.566
19. Encargado de Sección .....	142.773	5.016
20. Técnico Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	133.315	4.983
21. Técnico Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	123.457	4.517
22. Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	118.015	4.483
23. Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	105.107	3.930
24. Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	98.311	3.699
25. Oficial Auxiliar .....	91.094	3.585
26. Especialista 1. <sup>a</sup> .....	72.094	3.181
27. Especialista 2. <sup>a</sup> .....	72.094	3.181
28. Especialista 3. <sup>a</sup> .....	72.094	3.181
29. Auxiliar Especialista .....	72.094	3.181
Personal de Servicios Generales:		
30. Jefe Mantenimiento de Serv. Generales .....	133.315	4.983
31. Gobernante .....	123.937	4.517
32. Conductor 1. <sup>a</sup> .....	118.015	4.483
33. Cocinero .....	110.227	4.438
34. Conductor 2. <sup>a</sup> .....	105.697	4.125
35. Conductor Auxiliar .....	91.451	3.585
36. Especialista en Mantenimiento .....	91.451	3.585
37. Portero .....	91.451	3.585
38. Auxiliar de Servicio .....	88.338	3.496

## ANEXO II

## Complementos retributivos

Nivel	Puesto	2001
Escala Directiva:		
I	Director general .....	265.000
II	Directores Centro Mad. y Directores «Staff» .....	155.000
III	Directores Centros .....	100.000
IV	Director Deportes .....	70.000
V	Secretaría general .....	50.000
Mandos Intermedios:		
I	2.º Jefe del CEE de Colmenar .....	50.000
	2.º Jefe del CEE de Ayerbe .....	40.000
	Jefes CO y CD (Colmenar) .....	35.000
II	2.º Jef. Dir. Staff, Cofipm. y Proyec. Esp. .....	35.000
	Coord. Cofipm. y Coord. AT. .....	25.000
III	Encargados especializados .....	15.000
	2.º Jefes Centros Vocalías .....	25.000
IV	Encargados de CEE .....	15.000
Personal especializado:		
II	Sección Tesorería (E/F) .....	15.000
	Sección Control de Calidad .....	15.000
	Sección Admón./Personal .....	15.000
III	Respons. Compos. CEE Col. .....	10.000
	Profesores .....	10.000
	Profesional especializado .....	10.000
	Almacenes .....	10.000
Primas de especialistas Centro Especial de Empleo:		
	Especialista de 1. <sup>a</sup> .....	15.000
	Especialista de 2. <sup>a</sup> .....	10.000
	Especialista de 3. <sup>a</sup> .....	6.000
	Prima por dedicación .....	10.000

# MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**3213** *ORDEN de 1 de febrero de 2001 por la que se ratifica la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen «Penedés» y de su Consejo Regulador.*

El Real Decreto 479/1981, de 27 de febrero, sobre traspaso de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de denominación de origen, señala en el apartado B, 2, c) de su anexo, que la citada Comunidad Autónoma, una vez aprobados los Reglamentos de las denominaciones de origen, los remitirá al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación para su conocimiento y ratificación, a los efectos de su defensa por la Administración General del Estado en los ámbitos nacional e internacional, lo que hará siempre que aquellos cumplan la legislación vigente.

Aprobado el texto de la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen Penedés y de su Consejo Regulador, mediante la Orden de 14 de junio de 1999, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Generalidad de Cataluña, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, conocer y ratificar dicho Reglamento.

En su virtud dispongo:

Uno. Se ratifica la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen «Penedés» y de su Consejo Regulador, aprobada por Orden de 14 de junio de 1999, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Generalidad de Cataluña, que figura como anexo a la presente disposición, a los efectos de su defensa por la Administración General del Estado en los ámbitos nacional e internacional.

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de febrero de 2001.

ARIAS CAÑETE

Ilmos. Sres. Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación y Director general de Alimentación.

## ANEXO

## Modificación del Reglamento de la Denominación de Origen «Penedés» y de su Consejo Regulador

Artículo 1.

Se modifica el artículo 19 de la Denominación de Origen «Penedés» y de su Consejo Regulador, de acuerdo con lo que se indica a continuación:

«Artículo 19.

En el Registro de bodegas de almacenaje se inscribirán todas aquellas situadas en la zona de producción que, no disponiendo de planta propia de elaboración, se dediquen al almacenaje de vinos amparados por la Denominación de Origen. En la inscripción figurarán los datos a los que se refiere el artículo 18.»

Artículo 2.

Se modifica el artículo 25 del citado Reglamento, que queda redactado de la siguiente manera:

«25.1 En las bodegas inscritas en los registros sólo podrá introducirse uva procedente de viñas inscritas y mosto o vino procedente de otras bodegas inscritas. No obstante, el Consejo Regulador podrá autorizar a las bodegas inscritas en los registros de la Denominación de Origen «Penedés», con los documentos de acompañamiento pertinentes, la recepción de uva, mosto y vino, así como la elaboración, la crianza, el almacenaje y, en su caso, el embotellamiento de vinos procedentes de zonas de producción de otra denominación de origen o vinos de calidad producidos en una región determinada (VQPRD) del ámbito territorial de Cataluña, que estén amparados o sean aptos para ser amparados por esta Denominación de Origen o