

## **SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE PADRES DE MINUSVÁLIDOS DE IBERIA (APMIB).**

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos (código de Convenio número 90013302012003) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la mismas, y, de otra, por el Comité Intercentros, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 26 de abril de 2011. El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **SEGUNDO 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 del 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

4.2. El presente convenio será prorrogable por la tácita 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. Asimismo, si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunos de los acuerdos sobre limitaciones de los efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos derivados de la nueva reclasificación, nueva estructura salarial y progresión, la comisión negociadora del primer 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 personan».

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 al menos tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores nombrados por el comité intercentros.

8.2. Teniendo asimismo, 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 40 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 tantas veces sean necesarias 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 cuantas 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 soliciten 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.**

Se adopta como clasificación profesional de categorías la estructura establecida en el XIII convenio colectivo general de centro y servicios de atención a personas con discapacidad y únicamente las especificadas en el anexo I.

Como consecuencia de la aplicación de la tabla salarial las categorías de técnico en formación profesional específica se reconvierte a la categoría de técnicos /as de grado medio, así mismo las categorías de especialista de 1.<sup>ª</sup>, especialista de 2.<sup>ª</sup> especialista de 3.<sup>ª</sup> y auxiliar especialista, se reconvierten a la categoría de

operario/a.

Quedan derogadas todas las categorías laborales no relacionadas en esta 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 categorías de la nueva tabla quedan adscritas al nuevo ordenamiento aprobado en este convenio colectivo de empresa APMIB.

Se estudiará y analizará la situación de los trabajadores que tengan asignadas las categorías de jefe de mantenimiento de servicios generales, oficial de 3.ª producción, oficial auxiliar y técnico especialista de 2.ª y que a fecha 31 de diciembre de 2010 no cuentan con una equiparación directa con alguna de las categorías de la nueva tabla.

En el caso de la categoría de conductor de 2.ª

Se les mantendrá la categoría ad personam.

Se les guardará un derecho prioritario de promoción siempre que cumplan con los requisitos que se establezcan al efecto.

Le serán de aplicación los incrementos del ipc acordados para su grupo profesional en el sector.

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

9.1. Personal 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 éstas.

9.2. Personal 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 y de gestión 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/a de administración.-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.

10.3. Jefe/a de 1.ª administración.-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/a de 2.ª administración.-Depende jerárquicamente de su jefe inmediato superior. Titulación oficial de formación profesional y conocimientos teóricos 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/a de 1.ª administración.-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/a de 2.ª administración.-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.



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

Trabajadores con experiencia y formación consolidada en esta 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. Técnicos/as superiores.-Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de TGS 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. Técnicos/as de grado medio.-Trabajador que es contratado como tal, con dependencia jerárquica del jefe superior, titulación de técnico de grado medio o ingeniero técnicos de ciclo formativo de grado superior (CFGS), o terapeutas ocupacionales. Ejerce funciones docentes, impartiendo materias sujetas a un programa oficial completo. 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.

11.3. Técnico/a en integración laboral.-Trabajador que es contratado como tal. Dependencia jerárquica del jefe superior. Titulación de TGM conocimiento de las metodologías de empleo y de la población con discapacidad contribuyendo en el desarrollo integral del individuo en las áreas personal, social y laboral. 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 la unidad de apoyo. Tendrá a su cargo un grupo de usuarios.

11.4. Cuidador/a.-Trabajador con título oficial de FPI 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 ejecución 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.

11.5. Auxiliar de enfermería.-Trabajador con título oficial de FPI correspondiente. Dependencia jerárquica del jefe superior. Desempeña las funciones para las que le faculta su titulación, así como la realización y asistencia en rutas.

#### **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/a de producción.-Trabajador con titulación de técnico de grado medio y práctica adquirida en el ejercicio de su profesión. Dependencia jerárquica del jefe superior. Dispondrá de conocimientos en prevención de riesgos laborales y velará por su cumplimiento. Tendrá también conocimientos técnicos en el su área de producción. Realiza en el ámbito de las mismas 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. Encargado/a de taller o de apoyo.-Trabajador con titulación de FPI, y experiencia adquirida en la práctica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Dispondrá de conocimientos en prevención de riesgos laborales y velará por su cumplimiento. 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.

12.4. Ayudante/a.-Trabajador con titulación de F.P.I., y experiencia adquirida en la práctica laboral. Dependencia jerárquica del jefe superior. Desarrollará su trabajo en aquellas áreas afines a su especialidad o conocimientos profesionales. Coordina y organiza los trabajos de producción con el fin de garantizar la optimización de los recursos humanos y materiales.

12.5. Oficial de 1.ª de oficios.-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. Podrá ser coordinador de un grupo de trabajo en el que se desarrolla sus funciones laborales.

12.6. Oficial de 2.ª de oficios.-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. Con autonomía para el desarrollo de sus competencias y la formación y certificación correspondiente para su correcto desarrollo, podrá ser coordinador de un grupo de trabajo en el que desarrolla sus funciones laborales, previo reconocimiento de la empresa y la prima de coordinación establecida a tales efectos, siempre y cuando realice tales funciones. Estarán incluidos también en esta categoría los almaceneros. Dependencia jerárquica del jefe superior.

12.7. Operario/a.-Trabajadores que, con conocimientos suficientes de los trabajos a realizar e iniciativa, ejecutan los mismos bajo instrucciones concretas. Dependencia jerárquica del jefe superior.

### **Artículo 13. Grupo 5. Personal de servicios generales.**

13.1. Gobernanta/e.-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.

13.2. Conductor/a.-Trabajador que de forma habitual, conduce vehículos de la empresa que sobrepasan 3.500 kilos o trasladan a más de nueve 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.

13.3. Cocinero/a.-Trabajador con titulación de FPII específica o conocimientos de

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

13.4. Portero/a-Vigilante.-Trabajador que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas. Se ocupará de recepcionar las entradas de las llamadas telefónicas transfiriéndolas a quien correspondan. Dependencia jerárquica del jefe superior.

13.5. Personal de servicios domésticos.-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 atenerse a los siguientes requisitos:

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

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 cinco 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.

### **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 periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización. transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

### **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, siempre y cuando dicha inadaptación haya sido contrastadas por un equipo de técnicos designado por la dirección de recursos humanos y comité de empresa.

18.2. Preaviso. el trabajador que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo 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 un 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.

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

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

La estructura salarial estará compuesta por:

20.1 Conceptos fijos.

20.2 Conceptos variables.

20.3 Otras retribuciones.

### **Artículo 21. Salario base.**

Se asume como tabla salarial la tabla del sector, con los valores que se especifican en el anexo I. Asimismo, esta tabla se verá incrementada anualmente en los porcentajes que se pacten en el sector durante la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 22. Complementos retributivos.**

Se elimina el anexo II del primer convenio colectivo (escala directiva y mandos intermedios), por afectar a personal de mando (estructura organizativa) y considerar que dichos complementos deben estar ligados a la consecución de objetivos establecidos para cada puesto y, por tanto, gestionados directamente por la dirección con la participación de los trabajadores afectados. Los complementos del personal especializado se mantendrán «ad personam» para los/as trabajadores/as que desempeñan dichos puestos.

En este momento la estructura organizativa contempla:



Director general.

Directores.

Responsables de servicios

Jefes de producción.

Coordinadores

Jefe de equipo o encargados.

### **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. Los valores quedan fijados en las cuantías reflejadas en el anexo III.

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

24.1 Todos los trabajadores tendrán derecho a dos 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.

24.2 Bonificación extraordinaria por beneficios. la actual paga 15 pasará a denominarse «bonificación extraordinaria por beneficios» para cuya percepción se establecen los siguientes criterios:

Solo percibirán esta bonificación los trabajadores que lo venían percibiendo y que se relacionan en el anexo II.

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

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

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



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

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

### **Artículo 25. Pluses y complementos**

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

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

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

Por dos turnos	60,10 euros
Por tres turnos	90.15 euros

25.4. Prima por la realización de tareas como maquinista. Se establece una prima de 40 euros por 12 pagas para los trabajadores que ostentando las categorías de especialista de 1.<sup>a</sup>, especialista de 2.<sup>a</sup>, especialista de 3.<sup>a</sup> o auxiliar especialista realicen la función de maquinista. Dicha prima se percibirá únicamente por el tiempo durante el cual se desempeñe la citada función, dejándose de percibir en el momento en el que se deje de realizar la misma.

25.5. Complemento en situación de accidente de trabajo a los trabajadores que se encuentren en situación de baja motivada por accidente laboral, se le abonará desde el primer día el 100 % del salario que hubiese cobrado si hubiera estado trabajando durante el período de baja.

25.6. Complemento de empresa en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes. Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, recibirán hasta los 15 días consecutivos desde el inicio de la primera baja anual, el complemento necesario para alcanzar el 100 % del salario que percibirían de haber estado trabajando.

### **Artículo 26. Nocturnidad.**



Las horas trabajadas comprendidas entre las 10 de la noche (22:00 h) y las 6 de la mañana (06:00 h), se retribuirán con el complemento 25% del salario base 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 27. Utilización del vehículo propio.**

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

#### **Artículo 28. 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 29. 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 30. Gratificación extraordinaria.**

30.1 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.

#### **Artículo 31. Horas extras.**

31.1 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.

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

### **Capítulo V. Jornada, turnos y horarios, descansos, vacaciones, licencias.**

#### **Artículo 32. Jornada de trabajo.**

32.1 El número de horas de trabajo en cómputo anual será, de 1.702,6 horas



efectivas.

32.2 La jornada básica en cómputo semanal será 38 de horas, de lunes a viernes y en horario de mañana, tarde y noche, sin merma o menoscabo de la jornada anual.

32.3 En aquellos centros o servicios que por necesidades de la producción o del servicio lo necesiten, la jornada laboral se adecuará en todos los casos a las necesidades servicio aunque éste sea un servicio ininterrumpido de lunes a domingo.

32.4 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.

32.5 Todas las modificaciones que se produzcan en la distribución y/o cambio de jornadas, deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

32.6 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 33. Turnos y horarios.**

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

33.2 No obstante lo anterior y teniendo en cuenta las peculiaridades de los centros de trabajo de la APMIB. 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.

33.3 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.

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

33.5 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 34. Descansos.**

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

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

### **Artículo 35. Vacaciones.**

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

a) Todo trabajador tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones.

b) En servicios asistenciales se disfrutaran en los meses de julio y agosto de acuerdo con un programa establecido al efecto y siempre dependiendo de las necesidades del servicio y con la correspondiente aprobación del mismo por la dirección.

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

### **Artículo 36. Licencias.**

36.1 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:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres 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 cinco días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un 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 cuatro horas.

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

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

Hasta 10 días cada seis meses para asistir a tratamientos de rehabilitación, médico funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, para aquellos trabajadores acogidos al Real Decreto 1368/1985.

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.

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

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

36.1.1 De las solicitudes denegadas se dará notificación al respectivo comité de centro.

36.1.2 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.

36.2 Licencias no retribuidas.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo



que no exceda de un mes, ininterrumpidamente o no, para asuntos particulares y en el plazo de un año.

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 37. Movilidad funcional.**

37.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

37.2 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.

37.4 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 sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

37.5 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 38. 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 comunidad autónoma, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

38.1 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, tecnológicas o de producción 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 300,50 euros, más otras 60,10 euros 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% de los ingresos fijos, la apmib abonará el 75% de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año y el 50% 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% de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40% en la segunda y un 20% 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 contado 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, ordenada 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.

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 km del centro de origen, y la empresa no disponga de transporte propio, el trabajador percibirá 90 euros 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% de la plantilla a otro centro que diste más de 20 km 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.

## **Sección II. Permutas.**

### **Artículo 39. 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 II. Excedencias.**

### **Artículo 40. 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 41. 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 42. Excedencias especiales.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período de excedencia, tiene lugar el nacimiento de otros hijos, se abre un nuevo período 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 reintegro 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 reintegro 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.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario faltas, sanciones, prescripciones y premios.**

### **Sección I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 43. 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 44. Requisitos formales.**

44.1. 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 cinco 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.

44.2. La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta dos meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

44.3. 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 45. 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 46. 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 47. Faltas leves:**

47.1 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.

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

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

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

47.5 Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

47.6 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.

47.7 No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

47.8 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.



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

#### **Artículo 48. Faltas graves:**

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

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

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

48.4. 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.

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

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

48.7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

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

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

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

48.11. 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.

48.12. Las negligencias o descuidos inexcusables en el servicio.

48.13. 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.

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

48.15. 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.



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

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

**Artículo 49. Faltas muy graves:**

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

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

49.3 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.

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

49.5 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.

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

49.7 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.

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

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

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

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

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

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

49.14 Abuso de autoridad por parte de los jefes.

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



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

49.17 La simulación de enfermedades o accidentes.

### **Artículo 50. 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 51. 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 52. 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 53. 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 54. 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.

54.1 Motivos de premios.-Se establecen como motivos dignos de premios los siguientes: Actos heroicos; actos meritorios; espíritu de fidelidad; proyectos y diseños.

54.1.1 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.

54.1.2 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 anomalía en bien del servicio.

54.1.3 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.

54.1.4 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.

54.2 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.

54.3 Recompensa o concesión de los premios.

54.3.1 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.

54.3.2 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. A los trabajadores que cumplan 12 años de antigüedad se les premiará con una gratificación extraordinaria equivalente al 7% del salario bruto anual establecido para su categoría laboral, más carta honorífica. Aquellos trabajadores que en su expediente tengan una falta grave o muy grave no podrán ser propuestos para esta recompensa.

54.3.3 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.

54.3.4 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.

54.4 Presentación de propuestas merecedoras de ser premiadas.-Todas 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.

54.5 Valor cuantitativo de los premios.

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

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

## **Capítulo VI. Prestaciones sociales y acción social.**

### **Artículo 55. Prestaciones sociales.**

55.1 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.

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 un borrador de proyecto con tal fin.

## **Capítulo VII. Formación.**

### **Artículo 56. 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 APMIB, 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 57. 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 APMIB Adaptará las características que sucesivamente son establecidas por la comisión paritaria sectorial de la APMIB, 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 APMIB 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 APMIB, 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 58. 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 APMIB, en adelante (cp.fc.apmib), integrada por representante/s de los trabajadores, representantes de la empresa. 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 representantes de la dirección de la APMIB y representantes de los trabajadores elegidos por los sindicatos firmantes del 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.

## **Capítulo X. Prevención de riesgos y salud laboral.**

### **Artículo 59. Principios generales.**

59.1 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.

59.2 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 contratadas 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.

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

59.4 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 60. Normativa.**

60.1 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 8 de noviembre de 1995, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

60.2 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.

60.3 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 61. Plan de prevención.**

61.1 El plan de prevención se basa en los siguientes objetivos:

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

61.1.2 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.

61.1.3 Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

61.2 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.

61.3 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.

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

### **Artículo 62. Representación.**

62.1 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.

62.2 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.

63.3 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 63. Servicio de prevención.**

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la



empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta ley.

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

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

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

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

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

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

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

#### **Artículo 64. Evaluación de riesgos.**

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

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

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

### **Artículo 65. Comités de seguridad y salud.**

65.1 Se constituirá el comité de seguridad y salud en aquellos centros de la empresa que cuenten con 50 o más trabajadores. en aquellos centros que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la ley, serán ejercidas por los delegados de prevención.

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

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

65.4 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.

65.5 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.

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

65.7 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.

65.8 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.

65.9 Se creará un comité intercentros de seguridad y salud con carácter paritario, compuesto por seis miembros, de los cuales tres elegidos por el comité



intercentros y los otros tres elegidos por la empresa. el cual adoptará sus normas internas de funcionamiento.

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

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

65.9.3 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.

65.9.4 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.

65.9.5 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 66. 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 67. 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 68. 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 69. Formación.**

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

#### **Artículo 70. Equipos de trabajo y medios de protección.**

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

#### **Artículo 71. 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 72. Coordinación de empresas.**

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

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

#### **Artículo 73. Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.**

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa que lo desarrolle.

#### **Artículo 74. 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 75. Representación en la junta directiva de la APMIB.**

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

### **Artículo 76. 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 77. Delegados de personal.**

Los que determine el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 78. Delegados de la ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).**

Se nombrarán los delegados que determine la LOLS.

### **Artículo 79. Secciones sindicales.**

Su constitución será la que determine la LOLS.

### **Artículo 80. Representación sindical.**

80.1 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.

80.2 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 81. Reserva y sigilo profesional.**

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





## **Artículo 82. Asambleas de trabajadores.**

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

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

82.3 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.

82.4 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 período normal del horario de trabajo.

## **Artículo 83. 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 84. Funciones del comité intercentros (c.i.).**

84.1 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. Asimismo, 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.

84.2 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.

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

84.4 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.

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

84.6 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.

84.7 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.

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

#### **Artículo 85. Horas de crédito.**

85.1 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 86. Reuniones comités de centro y/o intercentros y la representación de la APMIB.**

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 87. 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 XIII. Disposiciones.**

#### **Disposición transitoria primera.**

En el desarrollo de este convenio colectivo 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.**

En el desarrollo de este convenio colectivo 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 tercera.**

En el desarrollo de este 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 cuarta.**

Las diferencias de sueldo, así como las mejoras que se produzcan, como consecuencia de la aplicación de tablas salariales pactadas entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del 2011 debiendo estar saldadas en un plazo de tres meses a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de este convenio.

#### **Disposición transitoria quinta.**

Si el convenio del sector generase incrementos con retroactividad para el año 2010, dichos incrementos solo le serán abonados a los empleados que hayan percibido 14 pagas en 2010.

#### **Disposición transitoria sexta.**

Los acuerdos contenidos en este convenio colectivo 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 de la nueva relación de categorías, 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.**

En las pruebas o exámenes selectivos para cubrir una vacante de promoción interna en cualquier centro de la APMIB, 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 cinco 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 2011, fecha de entrada en vigor de este convenio colectivo.

### **Disposición transitoria novena.**

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 derogatoria única.**

Quedan derogadas todas las disposiciones de carácter reglamentario, o convencional, que se viniesen aplicando hasta la fecha y que se opongan a lo pactado en este convenio colectivo.

### **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 2011.

## **Anexo I. Tablas salariales 2011.**

Grupos profesionales y categorías.

	<b>Salario base</b> - <b>Euros</b>
--	--

Personal técnico titulado	
1. Personal titulado grado superior	1.609,96
2. Persona titulado grado medio	1.185,78
Personal de servicios administrativos	
3. Jefe/a de administración	1.287,95
4. Jefe/a de 1.ª administración	1.207,29
5. Jefe/a de 2.ª administración	1.152,14
6. Oficial/a de 1.ª administración	865,02
7. Oficial/a de 2.ª administración	827,41
8. Auxiliar administrativo	773,90
Personal de atención directa	
9. Técnicos/as superiores	1.609,96
10. Técnicos/as de grado medio	1.185,78
11. Técnico/a en integración laboral	1.112,47
12. Cuidador/a	876,23
13. Auxiliar de enfermería	876,23
Personal de producción	
14. Jefe/a de producción	1.280,95
15. Encargado/a de taller o de apoyo	1.100,26
16. Ayudante/a	1.031,41
17. Oficial/a de 1.ª de oficios	871,13
18. Oficial/a de 2.ª de oficios	820,25
19. Operario/a	641,40
Personal de servicios generales	
20. Gobernanta/e	955,10
21. Conductor/a	841,70
22. Cocinero/a	820,25
23. Portero/a-Vigilante	719,91
24. Personal de servicios domésticos	695,40

## **Anexo II. Relación de trabajadores afectados para percepción de bonificación extraordinaria por beneficios.**

Aguilar Zambonino, Pedro Luis.

Alarcón Simón, Lidia.

Alcolea Rodríguez, Remedios.

Alegre Casco, Rosa M.



Almazán Alonso Jesús.

Álvarez Alys, Irene Ely.

Álvarez García Calvo, Estrella.

Angulo García, Pablo.

Aparicio Género, M. del Carmen.

Aragón Cano, Jesús.

Arenas Cuevas, Valentín.

Arias Sánchez, Jesús.

Arias Vicente, José.

Ariza Matellano, Ana.

Arranz Macon, Ana.

Arroyo Courel, Iván.

Arroyo Gil, Elvira.

Asensi Pina, Isabel.

Ateca Borregan, Gema.

Ayllón Santos, José Ramón.

Azcarate Galbis, Rosa.M.

Bandera Rodríguez, María Fe.

Banqueri Onieva, Manuel.

Bardera Redondo, Mario.

Bardera Redond,o M. del Carmen.

Becerril Cabrera, María Jesús.

Berenguel Montoya, María.

Bernal Martín, Victorina.





Berral Morillo, Matilde.  
Betanzos Cantero, Jesús Vicente.  
Blasco Carmona, José Manuel.  
Bodas García, Mariano.  
Boluda San Nicolás, José Luis.  
Bonilla León, José Manuel.  
Bravo Bartolomé, M. Luisa.  
Bringas Pérez, Fernando.  
Bujalance Henares, Ángel.  
Bustos Ríos Ángeles.  
Caballero Infante, Luisa.  
Cabases Pérez, Fernando.  
Cabases Pérez, Joaquín.  
Cáceres Sánchez, Eduardo.  
Cacho Losada, Marta.  
Calderón Rojas, Pedro.  
Calzas Campos, Elvira.  
Campo Darriba, José Manuel.  
Campo González, Ana M.  
Campos Ramos, Andrés.  
Campos Rubio, Luis Fernando.  
Cano Fernández, Ana Remedios.  
Canto Arveschoung, Nicolás.  
Carazo Martín, Julián José.





Carballido Domínguez, Dario Manuel.

Carrete Abellán, Hugo Indra.

Cascales Gómez, Nuria.

Castaño García, Celia Margarita.

Castillo Santero, José Antonio.

Castro Blázquez, Raúl.

Cavallé Izquierdo, José María.

Cazorla Díaz, Josefa.

Cerrillo García, Cesáreo.

Cervilla Martínez, Dolores.

Chaparro Somolinos, Rubén.

Chicano Lupiáñez, Antonio.

Chichón de la Fuente, Jesús.

Cobeña Nieto, M. Teresa.

Cobo Sanz, Adela.

Conde Tarifa, Javier.

Corral García, Alejandro.

Costafreda López, José Antonio.

Crespo Leal, Jaime.

Crespo Morente, José María.

Criado Rives, Carmen.

Cruz Calzado, José María.

Cuadrado Martín, Belén.

Cuenca Vizán, Raúl.





Cuervo Cervantes, María Dolores.  
Cuervo Marco,s María Jesús.  
Cuesta Arjona, María Dolores.  
Daimiel Fernández, M del Prado.  
Dávila Ponce de León, Paris Álvaro.  
De Armas Ramallo, M. Ángeles.  
De Cantos Caucín, Carlos.  
De Cantos Caucín, Elena.  
De Cantos Caucín, Joaquín.  
De Cantos Caucín, Susana.  
De Castro de Diego, Elena.  
De Castro Jiménez, José Carlos.  
De la Concepción de la Fuente, Isabel.  
De la Serna Moscol, Francisco Javier.  
De las Heras Roldan, María Ángeles.  
De Solís Barrio María, José.  
Del Cura Bravo, Javier.  
Del Hoyo de la Cruz, Eva Evangelina.  
Delgado González, José Manuel.  
Díaz Cruz Muna, Mercedes.  
Díaz Sánchez, Jesús.  
Díez García, Enrique.  
Díez Martín, Sonia.  
Díez Moro, Juan.





Doctor Alejo, José Antonio.  
Domingo Sánchez, Miguel Ángel.  
Domínguez Arnanz, Javier.  
Domínguez-Sol Díez, Alberto.  
Dorca Betran, José María.  
Dueñas Herrero, Consolación.  
Encabo Aguilar, Marcelino.  
Enríquez García, Paloma.  
Escudero López, David.  
España Montiel, Juan Francisco.  
Esteban Posadilla, Roberto.  
Estupiñán Ramírez, José.  
Feliu García, José Luis.  
Fernández Alemán, Aranzazu.  
Fernández Carranza, Adán.  
Fernández de Simon Ledesma, María Paz.  
Fernández Díaz, Armando.  
Fernández Fernández, María José.  
Fernández González, José Luis.  
Fernández González, Ladislao.  
Fernández González, Rosario.  
Fernández Rodríguez, Dionisio.  
Ferrer Gómez, M Teresa.  
Galindo Matas, Pilar.





Gallardo García, Sergio.

Gallardo Mateo, Jorge Juan.

Gallego Colmenarejo, Jesús Victorio.

Gallego de la Presa, Rufino.

Gallego Pérez, M. del Mar.

Gálvez Irala, M. Soledad.

García Arroyo, Gonzalo.

García Caballero, M. Carmen.

García Cabo, José María.

García Fernández, Consolación.

García Frías, Antonia.

García García, Juan Ramón.

García García, M. Josefa.

García González, Concepción.

García Hermoso, David.

García Isidro, Francisco.

García Jiménez, Ramón.

García Martín, Ana.

García Moreno, Juan.

García Pestano, Rosa María.

García Siso Franco, María del Carmen.

Garrido Chacón, Francisco.

Gil Rodríguez, Ángeles.

Gil Santos, Mónica.





Gil Serrano, José María.  
Gómez Arribas, Ana Belén.  
Gómez del Pozo, M. Nieves.  
Gómez Ezquerro, Daniel.  
Gómez García, Leocadia.  
Gómez García, Noelia.  
Gómez Ramos, Verónica.  
Gómez-Plata Gutiérrez, Raquel.  
González Cambeiro, M. Carmen.  
González Fernández, Luis Ángel.  
González González, M. Ángeles.  
González Moreiro, Jesús.  
González Nieves, Juan Carlos.  
González Rodríguez, José Manuel.  
González Sánchez David.  
Gragera Gallardo, Andrés.  
Granado Garcillán, Rosa.  
Guerrero Gómez, M. Ángeles.  
Guerrero Ruiz, Eduardo.  
Guerrero Ruiz, José Luis.  
Guerrero Ruiz, María Azucena.  
Gutiérrez Canalejas, Luis.  
Gutiérrez Lázaro, María Ángeles.  
Gutiérrez Ledesma, Ana Isabel.





Gutiérrez Parrilla, Benita.

Gutiérrez Triguero, M Luisa.

Gutiérrez Triguero, Óscar.

Hebrero Álvarez, Carlos.

Heras Izquierdo, Carlos.

Hernández Carrancho, Manuel.

Hernández Cruz, Vanesa.

Hernández Pastor, Francisco.

Hernández Pérez, Juan Luis.

Hernando de Pedro, M. Ángeles.

Hernando Gómez, Yolanda.

Herranz Sánchez, Carmen.

Hidalgo Escudero, Fernando.

Hombrados Tamayo, Sonia.

Humera López, María Belén.

Ibisate López, Beatriz.

Igualada Encina, Inmaculada.

Iribarne García, Joaquín.

Iruela Colombrí, José Francisco.

Jiménez Acevedo, Luis Alberto.

Jiménez Álvarez, Florencia.

Juarez Fieandt, Eila Elena.

Lago Jerez, M. del Mar.

Laguna Nieto, Antonio.





Lanau Laplana, María Nieves.

Ledesma Pulido, Juan Carlos.

León Gasco, Julia.

Llopis Pérez, Francisco Antonio.

Llorente Ávila, Fernando.

López Acedo, Juan Ignacio.

López Alonso, Ana.

López Arias, Yael.

López Bustos, M. Antonia.

López Cazorla, Josefa.

López González, María Josefa.

López Morcillo, José Luis.

López Moulet, Susana.

López Muñoz, Alicia.

López Romero, Ricardo.

Lorenzo Fernández, M. Santos.

Maeso Carrasco, Fco. Javier.

Maestre Fernández, Isabel.

Magallo Medina, Ana.

Manzano Valle, Miguel.

Marañón Coto, Jesús María.

Maroño González, Fco. Javier.

Márquez Arellano, Cándido.

Martín Aller, Carlos Javier.





Martín Balbuena, Matías Luis.

Martín Cabezas, José María.

Martín Corral, María Luz.

Martín Fernández, Jorge Eduardo.

Martín Galán, Enrique.

Martín González, Josefa.

Martín Hernando, Mónica.

Martín Moreno, Rafael.

Martín Peinado, Manuel.

Martín Pérez, José Luis.

Martín Polo, Teresa.

Martínez Campos, Consuelo.

Martínez Domínguez, José Claudio.

Martínez Jiménez, M. Victoria.

Martínez Negredo, Isidro.

Martínez Perero, Javier.

Martínez Pérez, Enrique.

Martínez Vázquez, Ana María.

Massanet de Miguel, Sergio.

Mayo Contreras, Francisco Javier.

Meler San Vicente, Amadeo.

Melgar Yzpisua, Paloma.

Mendoza Rastrollo, Francisco.

Millán Garrido, Mónica.





Minguillón Pérez, Isabel.  
Minguillón Pérez, Luis Antonio.  
Molinero López, Concepción.  
Molner Campos, Inmaculada.  
Monsalve Blanco, Pablo Carmelo.  
Montalvo Soriano, Antonio.  
Montero Gómez, Montserrat.  
Montero Melgar, María Carmen.  
Morales Alba, David.  
Morales Alba, Estefanía.  
Morata Casarrubio, Ignacio.  
Moreno Chamorro, Manuel.  
Moreno Márquez, María Mar.  
Moreno Reyes, Josefina.  
Moreno Romo, Antonio.  
Mortes Fernández, Margarita.  
Municio Bellido, M. Carmen.  
Muñoz Bel, María Jesús.  
Muñoz Bel, Marta Isabel.  
Muñoz Fernández, Patricia.  
Muñoz Godoy, Sonia.  
Muñoz González, Luis Alberto.  
Murillo Sanz, María Ángeles.  
Nájera Romero, José.





Nebrera García, Ana María.

Nieto Conesa, José.

Noriega Sánchez, M. Isabel.

Oliva García, David.

Olivar Guerrero, Juan Pablo.

Ortega López, José Vicente.

Ortiz León, Rubén.

Osorio Gómez, Jesús.

Padilla Parrilla, Gregorio.

Palencia Borrego, Rosa María.

Pando Santos, M. del Carmen.

Pane Huedo, Vanesa.

Pascual Fernández, José Luis.

Pedraza Díaz, María Carmen.

Peña Lozano, María Fe.

Pérez Fernández, Judith.

Pérez Gutiérrez, María José.

Pérez Oteo, Paloma.

Pérez Rodríguez, Esteban.

Pérez Suárez, Juan Carlos.

Pérez Thoden Van Velzen, Carlos.

Pérez Vaquerizo, Ana Isabel.

Picazo López, Luis.

Picazo López, M. Isabel.





Pintado González, Ángel Ignacio.

Pizarro González, Manuel.

Platas Elena, José Carlos.

Ponce León, Juan Luis.

Pous López, Rosa María.

Prats Saiz, Elisabeth.

Presol Marivela, Remedios.

Puebla González, Ainhoa.

Puertas López, Pilar.

Quintana Díaz, Lucy Antonia.

Quintana Gambero, Adolfo.

Quintana Serra, Montserrat.

Ramírez Martínez, Sandra.

Ramiro Carles, Alberto.

Ramos González, Santiago.

Ramos Gutiérrez, Sandra.

Ramos Ortega, Javier.

Rego Gallego, Cristina María.

Rey Pavón, Aranzazu.

Rico Gómez, Laura.

Riquelme Bernabé, M. Dolores.

Rivas Garrido, Elena.

Rivas Zúñiga, Alejandro.

Robledo Rodríguez, Silvia.





Rodenas Román, M. Pilar.

Rodrigo Torres, Miguel Ángel.

Rodríguez Borlado, Martín Yolanda.

Rodríguez Márquez, Sara.

Rodríguez Nieto, Rafael.

Rodríguez Ramírez, Agustín.

Rodríguez Romero, M. Pilar.

Rodríguez Sánchez, Araceli.

Rodríguez Taín María, Carmen.

Román Jiménez, Carlos Jesús.

Román Lestán, Juana.

Romay Fernández, María José.

Ruano Santana, Isabel.

Rubio Sevillano, Esther.

Ruiz Arcos, Rafael.

Ruiz Navarro, Carmen.

Ruiz Pérez, Cristina.

Saavedra Alcocer, Concepción.

Saavedra Alcocer, José Ramón.

Saavedra Costoya, María Carmen.

Saavedra Sanz, Raquel.

Salgado Ariza, Remedios.

Salvado Núñez, Ramón Pedro.

Salvador Domínguez, Mario.





Salvanés López, Samuel.  
Samanes Ruiz, M. Ángeles.  
San Juan Antequera, Silvia.  
San Román Montero, José Damián.  
Sánchez Basas, Carlos.  
Sánchez Casillas, Rosario.  
Sánchez Doral, Ulpiano.  
Sánchez López, Ángel.  
Sánchez Lozano, Ismael.  
Sánchez Menéndez, M. Begoña.  
Sánchez Pérez, Ana Belén.  
Sánchez Pérez, Jorge Manuel.  
Sánchez Rocha, Ana Francisca.  
Sánchez Rodríguez de Guzmán, Alfonso.  
Sánchez Tena, Julia.  
Sánchez Vega María, Segundina.  
Sancho Viana, Antonio.  
Santana González, Rafaela.  
Sanz Bravo, María Cecilia.  
Sanz Mateos, Beatriz.  
Sepúlveda Ruiz, Luis.  
Serna Hidalgo Irene.  
Serrano Cruce, Juan Pablo.  
Serrano Lleras, Francisco Javier.





Sierra Alonso, Luis Alfonso.

Sobrino Jiménez, Iván.

Solís González, Ángel.

Soriano Clemente, David.

Soto Martín, Cristina.

Tejera Luis, Jorge.

Temprano Aragonés, Jorge.

Toledo Garrido, Mariano.

Toril Medran, M. Remedios.

Torregrosa Navarro, Ramón.

Torrente Jiménez, Antonio.

Trobajo Rico, Fernando.

Val Sánchez, José M.

Valero Villares, Alicia.

Vallino Barroso, Máximo.

Velasco Romero, Fco. Manuel.

Vicente Díaz, Ángela.

Vicente González, Manuel.

Villalón Casatorres, M. Carmen.

Villanueva Montoya, M. Almudena.

Yague Relaño, Pablo.

Yuste de Ayala, Cristina.

Zabalegui Batet, M. Reyes.

Zamora García, M. Jesús.



Zurita Martínez, Miguel Ángel.

### Anexo III. Tablas trienios 2011.

	<b>Trienio - Euros</b>
Personal técnico titulado	
1. Personal titulado grado superior	48,51
2. Persona titulado grado medio	34,94
Personal de servicios administrativos	
3. Jefe/a de administración	38,83
4. Jefe/a de 1.ª administración	35,91
5. Jefe/a de 2.ª administración	33,97
6. Oficial/a de 1.ª administración	26,33
7. Oficial/a de 2.ª administración	24,33
8. Auxiliar administrativo	22,71
Personal de atención directa	
9. Técnicos/as superiores	48,51
10. Técnicos/as de grado medio	34,94
11. Técnico/a en integración laboral	34,94
12. Cuidador/a	34,94
13. Auxiliar de enfermería	26,16
Personal de producción	
14. Jefe/a de producción	37,69
15. Encargado/a de taller o de apoyo	31,05
16. Ayudante/a	30,85
17. Oficial/a de 1.ª de oficios	27,75
18. Oficial/a de 2.ª de oficios	24,33
19. Operario/a	19,69
Personal de servicios generales	
20. Gobernanta/e	31,06
21. Conductor/a	27,75
22. Cocinero/a	27,47
23. Portero/a - vigilante	22,20
24. Personal de servicios domésticos	24,43