

que radica la empresa o taller, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio o lugar habitual, percibirán sobre su sueldo o jornal, el importe de los gastos de alojamiento, de alimentación y de viaje que se autoricen y se justifiquen.

Si los desplazamientos se efectúan en vehículo propio se abonará a partir de la firma del presente convenio 0,23 euros por kilómetro recorrido.

AMPROS, se compromete a abonar, en caso de accidentes aquellos daños ocasionados, que no sean cubiertos por las respectivas pólizas de los vehículos, en los coches de los trabajadores que realicen viajes o desplazamientos exclusivamente por necesidades de los servicios que realicen para AMPROS. Quedan excluidos de este compromiso todos los daños sufridos por estos vehículos, siempre que no realicen servicios para AMPROS.

ARTÍCULO 14.- COMEDOR Y TRANSPORTE

Algunos Centros Especiales de Empleo disponen de comedor y/o transporte que históricamente fueron planteados para los trabajadores con discapacidad intelectual, quienes son libres de utilizarlos o no. El coste económico de dichos servicios son abonados por los usuarios.

No obstante, a propuesta de la empresa, podrán ofertarse a otros trabajadores del C.E.E. con discapacidad no intelectual la posibilidad de utilizar el servicio de comedor sin coste, ya que en este supuesto, su presencia favorece el buen desarrollo de este servicio.

ARTÍCULO 15.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

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

2.- Asimismo el trabajador previo aviso y justificando la necesidad adecuadamente podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo expresado en el cuadro que se adjunta a)

Concepto	(2) FALLECIM.	(3) ENFERMED.	(4) HOSPITALIZ. C/ Intervención	(5) HOSPITALIZ. S/ Intervención	(6) INTERVENC. S/ Hospitalización	(7) MATRIMONIO	(8) NACIM. HIJO
Cónyuge	5	4	Hasta 4 días	Hasta 4 días	1	15	3
Hijo	3	2	Hasta 3 días	Hasta 3 días	1	1	1
Hijo político	2	2	1	1			
Padre	3	3	Hasta 2 días	Hasta 2 días	1	1	
Padre político	2	2	1	1			
Hermano	3	2	1	1		1	
Hermano político	2	2	1	1		1	
Absueto	2	2					
Absueto político	2						
Nietos	2	2	1				
Tales (1)	1						
Concejalías (1)	1						

(1) Concejalías. Son los concejales de los hermanos del cónyuge del trabajador.

(2) Tala. Sólo se refiere a los tala consergenes del trabajador.

(3) El permiso se considera desde el día del fallecimiento inclusive, cualquiera que sea la hora que haya ocurrido, salvo en los tala y concejalías que puede optarse por el día anterior.

(4) Para poder acceder a los permisos de esta tabla, es IMPRESCINDIBLE que en el justificante médico se haga constar expresamente el estado GRAVE del enfermo.

Considerándose el permiso desde la fecha del justificante inclusive.

(5,6,8) El permiso se considera desde el día de la intervención inclusive o a la fecha de la hospitalización si ésta ha sido con carácter de urgencia. Se excluyen de estos permisos las pomas y reconocimiento médico.

b) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de la Seguridad Social, tanto del médico de cabecera como de los especialistas cuando no sea factible acudir a estas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el trabajador deberá presentar el correspondiente justificante, extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta.

En caso de asistencia a la consulta de un especialista el trabajador deberá presentar el volante del médico de cabecera en el que se le envía al especialista correspondiente y la justificación de haber estado en la consulta de este último.

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

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

Movilidad personal: Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

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

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

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

a) A petición del trabajador afectado.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Por sanción reglamentaria.

d) Por necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 17.- INCREMENTO SALARIAL

A) AÑO 2005

A.1. Incremento 8% (P.A.M.E. Grupo del II al V) y 12% (Del P.A.M.E. y P.P.E. grupo VI al VIII)

A.2. Incremento del 3,5% del salario calificación de los Grupos II al VI.

A.3. Incremento del 3,5% de los complementos «A», «B» y plus vehículos.