

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

3728 *Convenio Colectivo Acodis Iniciativas, S.L. "Centro Especial de Empleo" de Martos.*

Edicto

*Referencia: Convenios Colectivos
Código Convenio: 23001552012008*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Acodis Iniciativas, S.L. "Centro Especial de Empleo", de Martos, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 31 de julio de 2017, suscrito por la Comisión Negociadora el día 20 de julio de 2017, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 4 de agosto de 2017

(Por suplencia acordada mediante Orden 22/05/2017 del Consejero de Economía y Conocimiento)

La Delegada del Gobierno

Ana Cobo Carmona

Comisión Negociadora

Por Acodis Iniciativas, S.L.:

1. José Ángel Mengibar Ortega.
2. Francisco Pavón Puerto.
3. Rubén Martínez Rubia.
4. Antonio José Cañadas Jiménez.

Por la Representación Social:

1. Juan Carlos Caballero Gálvez.- CCOO.
2. Fco. Manuel López Serano.- CCOO.
3. Francisco Vela Pérez.- CCOO.
4. Antonio Ángel Martos Montilla.- UGT

Asesor Empresa:

5. Antonio Martínez Aguilera

Asesores Trabajadores:

6. Juan José Navarro Jurado.- CCOO.
7. Antonio Calero Mejías.- CCOO.
8. Juan Carlos Morales Daza.-UGT
9. Juan Carlos Morales Daza.- UGT.

ACTA FINAL DE APROBACIÓN DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACODIS INICIATIVAS, S.L.

En Martos a, 20 de julio de dos mil diecisiete. Siendo las 17 horas de dicho día se reúnen los al margen relacionados con el objeto de dar lectura y, en su caso, aprobar y firmar el II Convenio Colectivo de la empresa Acodis Iniciativas, S.L.; cuyo texto es el resultado de la negociación que se inició con el acta del día 15 de noviembre de 2016, por la que quedó constituida la Comisión Negociadora. Todo ello, bajo la legitimación y capacidad mutuamente reconocida y otorgada por el título II y III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los comparecientes, después de dar lectura al texto definitivo emanado de la negociación, acuerdan:

Primero.- Aprobar y firmar el II Convenio Colectivo de la empresa Acodis Iniciativas, S.L. con vigencia para los años, 2017, 2018 y 2019, en los términos establecidos en el texto que se adjunta a la presente acta.

Segundo.- Delegar en don Antonio Lara Arenas, facultándole tan ampliamente como sea menester en Derecho, para que, solidariamente, pueda efectuar todos los trámites de presentación a la Autoridad Laboral y solicitud de registro y publicación del reiterado Convenio adjunto, realizando cuantas actuaciones administrativas fueran útiles y necesarias a tal fin.

Y no habiendo más asuntos que tratar, firman los intervinientes la presente Acta en el lugar y fecha al principio indicada.

Índice

Capítulo I. Disposiciones generales

- Artículo 1.- Ámbito funcional.
- Artículo 2.- Ámbito territorial.
- Artículo 3.- Ámbito personal.
- Artículo 4.- Partes firmantes y eficacia.
- Artículo 5.- Vigencia.
- Artículo 6.- Denuncia y Prorroga.
- Artículo 7.- Compensación y absorción.
- Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.
- Artículo 9.- Comisión Paritaria de seguimiento e Interpretación

Capítulo II. De la organización de la Empresa y del trabajo

- Artículo 10.- Organización del trabajo y calidad.
- Artículo 11.- Movilidad geográfica y funcional
- Artículo 12.- Capacidad y condiciones.
- Artículo 13.- Contratación.
- Artículo 14.- Forma y duración de los contratos.
- Artículo 15.- Periodo de prueba.
- Artículo 16.- Extinción de contrato.
- Artículo 17.- Preaviso del trabajador/a.

Capítulo III. Clasificación profesional y ascensos

- Artículo 18.- Adscripción del personal.
- Artículo 19.- Grupos profesionales.
- Artículo 20.- Ascensos.

Capítulo IV. Jornada de Trabajo

- Artículo 21.- Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.
- Artículo 22.- La jornada Laboral Anual.
- Artículo 23.- Calendarios Laborales.
- Artículo 24.- Modulación.
- Artículo 25.- Imposibilidad de la prestación laboral.
- Artículo 26.- Vacaciones.
- Artículo 27.- Descanso diario y semanal.
- Artículo 28.- Permanencia en el puesto de trabajo.
- Artículo 29.- Horas extraordinarias.
- Artículo 30.- Cambio de hora legal.
- Artículo 31.- Licencias y Permisos.
- Artículo 32.- Lactancia.
- Artículo 33.- Permisos Sin Sueldo.
- Artículo 34.- Complementos en los supuestos de Incapacidad temporal.
- Artículo 35.- Excedencias.
- Artículo 36.- Reducción de Jornada.

Capítulo V. Régimen económico. Estructura Salarial

- Artículo 37.- Estructura.
- Artículo 38.- Incrementos salariales.
- Artículo 39.- Plus de Nocturnidad.
- Artículo 40.- Plus de 4º Turno.
- Artículo 41.- Plus Líder Equipo Autónomo Producción (Plus LEAP).

Artículo 42.- Pagas extraordinarias.
Artículo 43.- Complemento puesto de trabajo.
Artículo 44.- Antigüedad.
Artículo 45.- Retribución a bajo rendimiento.
Artículo 46.- Quebranto de Moneda.

Capítulo VI. Ayudas Sociales y Complementarias

Artículo 47.- Anticipo de haberes.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 48.- Formación Profesional.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 49.- Facultad Disciplinaria.
Artículo 50.- Definición y Graduación de Faltas.
Artículo 51.- Finalidad.
Artículo 52.- Faltas leves:
Artículo 53.- Faltas graves:
Artículo 54.- Faltas muy graves.
Artículo 55.- Procedimiento sancionador.
Artículo 56.- Sanciones.
Artículo 57.- Prescripción

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 58.- Normas Generales.
Artículo 59.- Obligaciones de la Empresa.
Artículo 60.- Obligaciones del Trabajador.
Artículo 61. Delegados de prevención.
Artículo 62.- Vestuario.
Artículo 63.- Normativas Legales de Aplicación.
Artículo 64.- Accidente Laboral.
Artículo 65.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.
Artículo 66.- Reconocimientos Médicos.
Artículo 67. Formación en salud laboral.

Capítulo X. Derechos Sindicales

Artículo 68.- Secciones Sindicales.
Artículo 69.- Comité de Empresa.
Artículo 70.- Acumulación Crédito Horario.

Disposiciones

Disposición Adicional Primera: Parejas de hecho.
Disposición Adicional Segunda: Planes de igualdad.
Disposición Adicional Tercera: Derecho supletorio
Disposición Adicional Cuarta: Publicación Convenio Colectivo.

Anexo I

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y sus trabajadores.

Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en C/ La Carolina, nº 11, de Martos, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamental la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad, a través del trabajo productivo.

Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, desarrolla su labor en el mercado de actividades relacionadas con la prestación de servicios dentro de las cuales se contemplan entre otras la limpieza de edificios y locales, control de estacionamientos, montaje, e inyección de piezas para varios sectores, servicios de jardinería, gestión de oficinas, así como cualquier otra actividad que este Centro Especial de Empleo realice.

Artículo 2.- **Ámbito territorial.**

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación al centro o centros de trabajo y lugares de trabajo de la empresa Acodis Iniciativas S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA.

Artículo 3.- **Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Acodis Iniciativas S.L. Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, tanto Discapacitado como no Discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. Los comprendidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los que se consideren como relación laboral de carácter especial, conforme al artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Director, Gerente, Jefe y Coordinador.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio, salvo aquellos que hayan sido contratados directamente en dichos puestos que, causarán baja en la Empresa.

4. Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Acodis Iniciativas S.L. Centro Especial de Empleo núm.

127-JA.

5. Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

Artículo 4.- Partes firmantes y eficacia.

Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Acodis Iniciativas S.L. Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y la representación legal de los trabajadores.

El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5.- Vigencia.

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Denuncia y Prorroga.

La denuncia del presente convenio colectivo podrá realizarse por una de las partes con tres meses de antelación a la fecha fijada de finalización del convenio, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio dentro de los dos meses siguientes a la fecha de la denuncia. De no existir denuncia o no conseguir acuerdo de un nuevo convenio, se entenderá prorrogado y vigente en todo su articulado hasta la firma de un nuevo convenio, sin perjuicio de la revisión salarial que se negociará anualmente.

Artículo 7.- Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio compensan en su totalidad a las que, hasta la firma del mismo, regían a los trabajadores incluidos en este Acuerdo en virtud de cualquier Convenio o pacto de origen o carácter colectivo, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal o reglamentaria, así como por resolución judicial firme, determinará la obligación de las partes firmantes del presente convenio de iniciar un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio de las respectivas contraprestaciones, subsanando así la pérdida del equilibrio resultante.

Artículo 9.- Comisión Paritaria de seguimiento e Interpretación.

La Comisión Paritaria de Negociación Permanente del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

1. Serán funciones de dicha Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio Colectivo.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del clausulado del presente Convenio Colectivo.
- d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo.
- e) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión Paritaria de Negociación Permanente estará formada por un total de ocho miembros, cuatro en representación de la Empresa y cuatro en representación de los sindicatos firmantes del Convenio, en proporción a la representatividad de estos.

3. Las representaciones empresarial y sindical en esta Comisión podrán sustituir a sus respectivos miembros titulares por suplentes, en el momento que consideren oportuno. Los Sindicatos con representación en la Comisión tendrán derecho a nombrar asesores proporcionalmente a su representatividad y a concurrir con los mismos a las reuniones que se convoquen

4. Los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Paritaria de Negociación Permanente gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los artículos 84 y concordantes del ET.

5. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de 2 días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los

hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

6. Una vez recibido el escrito y a partir de la fecha de recepción del mismo, la Comisión deberá emitir resolución sobre el tema de que se trate en un plazo máximo de 15 días naturales, para lo cual se efectuarán las reuniones que sean necesarias al efecto.

A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de 15 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes.

En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

7. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

8. Las resoluciones adoptadas por esta Comisión en las materias propias de su competencia tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que las previstas para los Convenios Colectivos conforme se establece en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

9. En los supuestos de inaplicación de presente Convenio Colectivo resultará de aplicación el procedimiento previsto en el apartado 3º del artículo 82 del ET.

Capítulo II. De la organización de la Empresa y del trabajo

Artículo 10.- Organización del trabajo y calidad.

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar, en los centros de trabajo y Empresa, el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, atendiendo, en su caso, a las especiales circunstancias de Discapacidad presentadas por el trabajador.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con Discapacidad, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de la Empresa esté orientada a

lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con Discapacidad.

Artículo 11.- Movilidad geográfica y funcional

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los límites de las localidades en que se encuentran los centros de trabajo, donde los trabajadores prestan sus servicios

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente, solo será posible, si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tenga el trabajador, este tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías, consolidando el trabajador la categoría de nivel superior si realiza esta por un periodo superior a cuatro meses durante un año, o seis durante dos años. Si, por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría, estas deberán de estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría, no pudiendo exceder estas funciones de inferior categoría un periodo superior a un mes.

Artículo 12.- Capacidad y condiciones.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a instar, en su caso, los mecanismos de promoción interna, con publicación de los mismos.

Artículo 13.- Contratación.

En materia de contratación laboral la empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y conforme a las previsiones de este Convenio.

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente lo justifiquen. Procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

Artículo 14.- Forma y duración de los contratos.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se concierte por un periodo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

B) Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

C) Contrato de interinidad.

Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el periodo en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.

El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea posible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de la libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión

de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

D) Contrato en prácticas o para la formación.

Contrato en prácticas: La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo del embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierte con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo del embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación, el centro de trabajo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado.

Los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos. Tampoco podrán realizar horas extras, salvo el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

El número máximo de contratos de formación no podrá exceder del 3% de la plantilla.

E) Contrato a tiempo parcial.

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio.

El contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberá figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia, bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado o bien, a petición del trabajador/a, cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de organización del trabajo que lo impida.

F) Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En este modelo de contrato deberá figurar la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

1. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

2. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

4. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las peculiaridades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley, en relación con los contratos formativos.

Artículo 15.- Periodo de prueba.

La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un periodo de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

El personal que adquiriera la condición de indefinido, tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba, siempre que haya superado el periodo de prueba previsto en cada caso.

La duración del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el señalado en la

siguiente escala:

Personal Grupos I, II, III, IV y V: 6 meses.

Personal Grupo VI: 3 meses.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente, con necesidad de preaviso de 2 días por mes, y sin perjuicio de los derechos que en cada momento le reconozca la Ley.

Artículo 16.- Extinción de contrato.

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

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

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la empresa está obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 17.- Preaviso del trabajador/a.

El trabajador o trabajadora, que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un periodo de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, estará obligada a abonar al trabajador/a la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Capítulo III. Clasificación profesional y ascensos

Artículo 18.- Adscripción del personal.

Todo el personal, al que se refiere el presente Convenio Colectivo, quedará clasificado atendiendo a la función que desempeñe.

La movilidad funcional, dentro del Grupo Profesional, no tendrá otro límite que la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o capacitación profesional.

Artículo 19.- Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios Acodis Iniciativas, S.L.; Centro Especial de Empleo Núm. 127 - JA, quedará integrado en alguno de los dos grupos profesionales que se nombran a continuación, atendiendo a la competencia general desarrollada, sus funciones,

su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

Quedando definidos los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

Grupo Cotización Estructura: Formado por trabajadores que presten sus servicios en Estructura.

Grupo I: Técnico Superior
I.1) Responsable de Actividad.

Grupo II: Técnico Medio
II.1) Supervisor
II.2) Responsable de Calidad
II.3) Coordinador de Turno

Grupo III: Administrativo

Grupo IV: Auxiliar de Área o Departamento
IV.1) Recepcionista

Grupo V: Especialistas y Conductores

Grupo Cotización Producción: Formado por trabajadores que presten sus servicios en Producción.

Grupo VI: Operarios
VI.1) Operario T-3
Turno continuado y rotativo de Mañana y Tarde de lunes a sábado.
VI.2) Operario T-2
Turno continuado y rotativo de Mañana, Tarde y Noche de lunes a viernes.
VI.3) Operario T-1
Turno configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes; con posterioridad trabajarán 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo. Atendiendo siempre al cumplimiento del cómputo anual de horas establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

El contenido de las definiciones de funciones que a continuación se describe tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar los empleados todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo o subgrupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

Grupo Cotización Estructura: Formado por los trabajadores que presten sus servicios en Estructura.

Grupo I: Técnico Superior.

I.1) Responsable de Actividad.

Realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

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

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica.

Además entre las funciones del Responsable de Actividad destacamos las siguientes:

- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.
- Dirigir aquellas actividades de producción de la empresa a través del establecimiento de estrategias, objetivos y planes de producción de cada una de las unidades productivas.
- Establecimiento de planes de evolución de los procesos de producción.
- Toma de decisiones en cuanto a la producción.
- Gestionar el personal bajo su responsabilidad.
- Definir y monitorizar los planes de mejora QCDM.
- Liderar las acciones de mejora a corto y medio plazo.
- Etc....

Grupo II: Técnico Medio.

Realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

II.1) Supervisor.

Realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Coordinar y ejecutar los servicios prestados por la División.
- Control y supervisión del servicio.

- Planificación del trabajo de los operarios y demás personal a su cargo.
- Control de absentismo del personal a su cargo.
- Mantener las instalaciones de montaje y almacén en perfecto estado de orden y limpieza.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.
- Proponer acciones de mejora.
- Etc....

II.2) Responsable de Calidad.

Realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Coordinar los equipos de calidad (Auditores).
- Minimizar los impactos producidos por no calidad.
- Mediar entre proveedor y cliente.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)
- Analizar incidentes e implementar las acciones correctivas pertinentes.
- Etc....

II.3) Coordinador de Turno.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyo al Supervisor en la coordinación y supervisión del personal productivo del área.
- Asegurar el cumplimiento de horarios del personal a su cargo.
- Asegurar cumplimentación registros aplicables por el personal productivo a su cargo.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)
- Emisión de albaranes de entrega de producto.
- Etc....

Grupo III: Administrativo

Realizar las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en

condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Entre sus funciones destacamos:

- Realizar las gestiones administrativas del proceso comercial
- Realizar registros contables.
- Introducir datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia.
- Gestionar el archivo en soporte convencional e informático.
- Efectuar las actividades de apoyo administrativo de Recursos Humanos.
- Realizar las gestiones administrativas de tesorería
- Manejar aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación

Grupo IV: Auxiliar de Área o Departamento.

Integran este subgrupo profesional los trabajadores que realizan funciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Realizarán, entre otras, funciones de administrativo.

IV.1) Recepcionista.

Entre sus funciones principales nos encontramos:

- Atención telefónica y tramitación interna de llamadas.
- Recogida de C.V. y datos básicos de contacto complementarios.
- Apertura de puerta de oficina y autoriza entrada.
- Trámites administrativos de apoyo a distintos departamentos.
- Limpieza general de zonas comunes.

Grupo V: Especialistas y Conductores

Está formado por los trabajadores que realizan funciones, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo Cotización Producción: Formado por los trabajadores que presten sus servicios en Producción.

Grupo VI: Operarios.

Operario T-3, T-2 y T-1.

VI.1) Operario T-3

Turno continuado y rotativo de mañana y tarde de lunes a sábado.

VI.2) Operario T-2

Turno continuado y rotativo de mañana, tarde y noche de lunes a viernes.

VI.3) Operario T-1

Turno configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde,

descansando lunes y martes; con posterioridad trabajaran 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo. Atendiendo siempre al cumplimiento del cómputo anual de horas establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

Integran estos subgrupos profesionales los trabajadores que realizan funciones que no requieren una formación técnica o académica específica.

Sus funciones, entre otras, son:

- Realización de las tareas asignadas por su inmediato superior, y seguimiento de instrucción de trabajo marcada (cuando exista).
- Registrar e informar a su responsable inmediato, de las incidencias surgidas en el desempeño de su trabajo.
- Complimentación de partes de trabajo.

De manera común a todos los puestos detallados anteriormente, se les aplica las siguientes responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- Velar por el cumplimiento de las medidas de prevención.
- Comunicar de inmediato cualquier situación que pueda presentar un riesgo para su seguridad y/o salud.
- Cooperar con sus mandos directos para garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud.
- Sugerir medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, seguridad y eficacia del mismo.
- Comunicar cualquier estado que disminuya su capacidad para desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.
- Mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo.
- Sugerir las medidas que consideren oportunas para mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo.

Artículo 20.- Ascensos.

La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia e igualdad, utilizando para ello todas las pruebas necesarias, buscando en todo momento la idoneidad de los candidatos al puesto a cubrir.

La empresa garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo IV. Jornada de Trabajo

Artículo 21.- Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.

Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con el colectivo que por sus capacidades diferentes en los ámbitos físico, psíquico

o sensorial encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

La organización del trabajo, y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, así como de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, respetando en todo caso los derechos de representación colectiva previstos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La Representación Legal de los Trabajadores, velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente ni el contenido del presente convenio.

Artículo 22.- La jornada Laboral Anual.

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborales, teniendo la consideración, el tiempo de descanso que se establece para el "bocadillo", de tiempo no efectivo de trabajo, por lo que la jornada laboral de 8 horas computará a razón de 7,75 horas efectivas de trabajo. No obstante, en aquellos centros en los que los clientes estén proporcionando algún descanso adicional al mencionado anteriormente, se seguirá respetando mientras el cliente así lo haga, y contará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que el cliente suprima alguno o parte de ellos, la modificación se aplicará en el momento en que se produzca esta modificación.

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.743,75 horas, a realizar en 225 días.

Los permisos retribuidos, recogidos en el artículo 31, del presente convenio colectivo, computarán a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo en el cómputo anual.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un periodo de 39 horas semanales de promedio, por lo que podrá haber semanas de más de 39 horas y semanas de menos de 39 horas. Aunque nunca sobrepasando las 45 horas semanales.

Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

Artículo 23.- Calendarios Laborales.

Los calendarios laborales vigentes en la Empresa son los siguientes:

- a) Calendario partido, con jornada partida, de lunes a jueves, viernes de mañana.
- b) Calendario continuado y rotativo de mañana y tarde, de lunes a sábado. Turno (T-3).
- c) Calendario continuado y rotativo de mañana, noche y tarde, de lunes a viernes. Turno (T-2).

d) Calendario de 4º turno: Este turno está configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes; con posterioridad trabajarán 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo. Turno (T-1). Atendiendo siempre al cumplimiento del cómputo anual de horas establecido en el artículo 22 de este Convenio Colectivo.

Dichos calendarios laborales serán publicados por la Empresa en el mes de Diciembre del año anterior a su vigencia, con carácter provisional, pudiéndose modificar, atendiendo a circunstancias de producción u organización, hasta su publicación definitiva en el mes de Enero, en este momento pasarán a tener carácter definitivo y siempre respetando el cómputo anual de horas.

Si las circunstancias técnicas, de producción u organización lo requieren, los trabajadores adscritos a cualquiera de los calendarios descritos anteriormente, podrán cambiar de un calendario a otro, siempre con el ajuste de horas en cómputo anual, que conlleve el cambio, que podrá generar un saldo negativo o positivo de horas. Si el saldo es negativo, los trabajadores deberán recuperar dichas horas, si por el contrario el saldo es positivo, los trabajadores podrán disfrutarlas en tiempo libre o ser abonadas como horas ordinarias, en un máximo de 4 meses a partir del cambio, y siempre por consenso entre trabajador y empresa.

Cuando se produzca una situación, atípica y esporádica, de prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo previsto en la normativa sobre jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

En todos los calendarios anteriormente mencionados, el descanso para el "bocadillo" será de 15 minutos, los cuales no contarán a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Artículo 24.- Modulación.

Independientemente del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo, podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en los días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte del Departamento de RR. HH., la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, etc.) que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 10 por persona y año natural. A excepción de los Operarios de Calidad que trabajan en las instalaciones de nuestros clientes, los cuales tendrán un máximo de 13 modulaciones.

No obstante el preaviso citado, en cuanto a las modulaciones en turno de noche, el preaviso será de 16 horas de antelación y, de no ser posible la misma, se realizará en todo caso en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 14:00 horas del día en que se produzca la

modulación, dándose traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes o proveedores.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más, como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente al de realización, es decir, si la modulación se realiza entre Enero y Junio, se regularizará como máximo el 31 de Diciembre y si se produce la modulación entre Julio y Diciembre, se regularizará antes de finalizar Junio del año siguiente.

Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 12 € por la recuperación de una jornada completa o la parte proporcional, en función de las horas recuperadas.

Artículo 25.- Imposibilidad de la prestación laboral.

Se computará, a efectos de jornada ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la Empresa y en su centro de trabajo, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas.

Artículo 26.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de 30 días naturales. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará la parte proporcional de vacaciones.

Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo, por tanto no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos en años posteriores.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de Junio y el 15 de Octubre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio, producción u organización lo permitan, podrá tomar sus días de vacaciones en los restantes días del año.

La Empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos o la totalidad de los trabajadores, de 15 días como máximo.

Así mismo, si algún trabajador/a, previa justificación y acreditación, solicitase el disfrute del periodo vacacional de forma continuada, o sea, los 30 días, la empresa podrá concederlo o no, en base a las circunstancias de producción u organización del trabajo, y siempre teniendo en cuenta que si la Empresa, por necesidades productivas, mantuviera o promoviera algún periodo vacacional de forma colectiva para algunos trabajadores o la totalidad de ellos, tal y como se indica en el párrafo anterior, éstos días de vacaciones, que sobrepasen los 30 días de vacaciones estipulados, deberán ser recuperados por el trabajador. En el caso de no ser posible su recuperación, se descontarán de la última nómina del año en curso.

Tendrán preferencia en la concesión de los periodos vacacionales, y por el siguiente orden, los matrimonios en los que ambos trabajen en Acodis Iniciativas S.L., seguido de los trabajadores con hijos/as en edad escolar. A partir de aquí, sí coincide la solicitud de vacaciones de varios trabajadores en el mismo periodo, su concesión se realizará por sorteo.

Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales, de forma parcial o total, de forma simultánea, para parte o la totalidad de la plantilla.

La empresa solicitará a los trabajadores las preferencias para el disfrute de las vacaciones, reservándose el derecho de concederlas o no, en función de los criterios marcados a tal efecto, y que serán conocidos por todos los trabajadores, antes de recoger sus preferencias.

El Comité de Empresa será informado de los criterios marcados por la empresa para el disfrute de las vacaciones, y se le notificarán los cuadrantes de vacaciones una vez elaborados.

Para el año 2017, los trabajadores conocerán sus periodos de vacaciones como fecha tope, el día 30 de abril, para los que comiencen su disfrute durante el mes de junio; y para los que comiencen su disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre, los trabajadores las conocerán con dos meses de antelación a su comienzo. Para los demás años de vigencia de este convenio, los trabajadores conocerán sus periodos de vacaciones, con una antelación de 2 meses a su inicio como mínimo; o sea, si su disfrute empieza el día 1 de Junio, el trabajador deberá conocerlo como muy tarde el día 31 de Marzo; y si empieza su periodo vacacional el día 1 de Agosto, deberá conocerlo como muy tarde el día 31 de Mayo, y así sucesivamente con los demás periodos.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la I.T., o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan tales vacaciones.

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se aplicará lo que dicte la normativa vigente en ese momento.

Artículo 27.- Descanso diario y semanal.

- Descanso en jornada continuada: El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos, tiempo que no contará como trabajo efectivo. Este mismo descanso será también de aplicación a los trabajadores en jornada partida, disfrutándose de este descanso en el periodo mayor de trabajo. No obstante, en aquellos centros en los que los clientes estén proporcionando algún descanso adicional al mencionado anteriormente, se seguirá respetando mientras el cliente así lo haga, y contará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que el cliente suprima alguno o parte de ellos, la modificación se aplicará en el momento en que se produzca esta modificación.

- Descanso entre jornadas: El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no pueda disfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de 8 horas, compensándole la diferencia hasta las doce horas con reducción de jornada de los días inmediatamente siguientes.

En el caso de que la reducción de descanso entre jornada se produzca derivado de la petición de un trabajador, esta deberá respetar, como mínimo, las 8 horas antes mencionadas, sin que el resto hasta las 12 horas sea compensado con descansos por la empresa.

- Descanso semanal: Se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, salvo para los trabajadores que efectúan su jornada laboral en el llamado 4º turno, que tiene los periodos de descanso semanal marcados en el artículo 23, letra d).

- Festivos: El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente, tanto de carácter estatal, como de la Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán a razón de 1,40 la hora ordinaria.

- Se garantizara a los trabajadores la posibilidad de poder acceder a un puente anual pudiéndose vincular, para tal efecto, un solo día de asuntos propios; y siempre cumpliendo con los criterios marcados para la concesión de los días de asuntos propios.

Artículo 28.- Permanencia en el puesto de trabajo.

En el trabajo de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, siempre comunicando a la empresa la falta de relevo.

Los trabajadores no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada y previo aviso al responsable jerárquico correspondiente.

El incumplimiento de dicha norma, ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, será constitutivo de falta leve, en las dos primeras ocasiones, a partir de la tercera ausencia o abandono del puesto de trabajo, la falta será considerada como grave.

Artículo 29.- Horas extraordinarias.

Tendrá consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el artículo 22. Así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en mismo artículo.

Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar la contratación de nuevos puestos de trabajo.

No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante periodos de descanso a razón de 1 hora de descanso por 1 hora trabajada, es decir, 1 hora extra equivaldrá a 1 hora de descanso, siempre que las horas extraordinarias realizadas hayan sido a petición del propio trabajador. En el caso de ser horas extraordinarias por petición de la empresa, el tiempo de descanso de 1 hora extraordinaria realizada equivaldrá a 1,25 horas de descanso, o sea, equivaldrá a 1 hora y cuarto. Este tiempo será compensado dentro de los 4 meses siguientes a su realización; o bien mediante retribución económica, a razón de 1,25 de la hora ordinaria de trabajo en la nómina siguiente. Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrá en cuenta el salario base x 14 pagas y dividido entre las horas efectivas de trabajo recogidas en el artículo 22. El momento de disfrute de este descanso se acordará entre la empresa y el trabajador.

En aquellos supuestos en que la realización de horas extraordinarias se materialice en una jornada de trabajo completa, a efectos retributivos se computarán 8 horas.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como de los posibles acuerdos entre trabajador y empresa.

Artículo 30.- Cambio de hora legal.

En el caso del cambio de horario de otoño, se abonará como extraordinaria la hora que se trabaje de más a las personas que por razones de producción la realicen.

En el caso del cambio de horario de primavera, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se aplicará la hora no trabajada al saldo de horas individual existente.

Artículo 31.- Licencias y Permisos.

El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio, vinculados al día de celebración o consecutivo a sus vacaciones anuales. Acreditado con la certificación del registro correspondiente.

b) Tres días naturales por nacimiento o adopción de un hijo/a, accidente, enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de (padres, hijos, cónyuge o hermanos); para el resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, serán dos días naturales. Si en alguno de estos dos casos se diera lugar a tener que desplazarse a más de 150 km de la localidad de Martos, se tendría derecho a cuatro días. La enfermedad grave debe acreditarse mediante certificado médico.

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma y se disfrute como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante. Con un límite de dos semanas y siempre previa justificación.

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

d) El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, 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 profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) El trabajador tendrá tres días para atender asuntos propios, que deberá comunicar a la Empresa por escrito con cinco días de antelación. El concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la Empresa lo comunicará al trabajador por escrito de forma razonada.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Cuatro meses por maternidad, durante los tres meses siguientes tendrá derecho a una reducción de dos horas por lactancia.

i) A los trabajadores que ostenta cargo de representación de los trabajadores se les concederá el permiso que legalmente este establecido.

Artículo 32. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los empleados tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

Podrán sustituir este derecho por una hora de reducción de la jornada a su comienzo o finalización, sin que pueda fraccionarse en estos casos.

Se podrá acumular las horas por lactancia al periodo de baja maternal, disfrutándose a continuación de la misma y sin solución de continuidad un permiso retribuido de 15 días laborables, teniendo en este caso la consideración de laborable de lunes a viernes. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Este derecho sólo podrá disfrutarse cuando la trabajadora se incorpore sin solución de continuidad a su puesto de trabajo y permanezca prestando sus servicios durante los nueve meses siguientes a dicho permiso. En cualquier caso, los días que correspondan por acumulación se ajustarán al tiempo de prestación efectiva de servicios durante los meses siguientes a la finalización del descanso por maternidad.

El derecho enunciado en los párrafos precedentes, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre del menor.

En todo caso, quien ejercite el derecho vendrá obligado a comunicar a su jefe inmediato el período elegido para disfrutar el mencionado permiso.

Artículo 33.- Permisos Sin Sueldo.

La Dirección podrá conceder permisos sin retribución por motivos personales, siempre que sean solicitados por escrito y debidamente justificados, al Departamento de RR. HH., con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo en caso de que existan circunstancias de urgencia y, que serán concedidos o no, atendiendo a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 34.- Complementos en los supuestos de Incapacidad temporal.

Por Incapacidad temporal en caso de enfermedad:

a) Para trabajadores indefinidos o con contrato temporal mayor de 6 meses:

Del día 1 al 3, la Empresa abonará el 100% del salario líquido en el primer proceso de incapacidad temporal por enfermedad y el 75% del salario líquido en el segundo proceso de incapacidad temporal por enfermedad, dentro del mismo año natural. En los sucesivos procesos, que puedan darse dentro del mismo año natural, la empresa no abonará nada en esos 3 primeros días.

b) Para trabajadores con un contrato temporal menor o igual a 6 meses:

Del día 1 al 3, la Empresa abonará el 100% del salario líquido en el primer proceso de incapacidad temporal por enfermedad; para el segundo proceso de incapacidad o sucesivos, la Empresa no abonará nada en los tres primeros días. En caso de renovación, para los contratos cuya duración alcancen hasta los 12 meses, la empresa abonará en este segundo periodo de contratación, un solo proceso de incapacidad temporal por enfermedad, que será del 75% del salario líquido, del día 1 al 3.

c) Del 4 al 20 y del 21 en adelante: Los trabajadores en situación de IT, percibirán la prestación de acuerdo con la legislación vigente, independientemente del tipo de contrato que tengan.

Por incapacidad temporal en caso de accidente, se procederá según la normativa vigente en ese momento.

Artículo 35.-Excedencias.

El trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Todo trabajador Discapacitado, que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una Empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en la Empresa Acodis Iniciativas S.L. Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha Empresa, comunicándole a Acodis Iniciativas S.L. Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, dicha reintegración, con un plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual Discapacitada del año anterior.

1. El trabajador o trabajadora 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 por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador está obligado a comunicar su deseo de ampliar su excedencia o la reincorporación a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la fecha de la excedencia. En el caso contrario, la Empresa, se reserva el derecho de reincorporación o no.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

Artículo 36.- Reducción de Jornada.

En materia de reducción de jornada por Guarda Legal se estará a lo dispuesto en el Artículo 37, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en los casos de reducción de jornada y elección de turno, previstos en el Artículo 37.6 y .7 del E.T., el solicitante deberá precisar el plazo de duración de tal reducción de jornada y elección de turno, al objeto de que la empresa conozca la duración de tal incidencia a efectos organizativos

Capítulo V. Régimen económico. Estructura Salarial

Artículo 37.- Estructura.

La cuantía del sueldo y de los complementos salariales, son los especificados en las correspondiente tabla salarial, recogida en el Anexo I del presente convenio.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por periodos vencidos y antes del día 10 del

mes siguiente, siempre a través de entidad bancaria o financiera.

Artículo 38.-Incrementos salariales.

Las retribuciones salariales para el año 2017 serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el Anexo I. Tabla que será revisable con carácter anual.

Artículo 39.- Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será de 1,25 sobre el valor de la hora ordinaria. Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrá en cuenta el salario base x 14 pagas y dividido entre las horas efectivas de trabajo recogidas en el artículo 22. Este complemento por trabajo nocturno, se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

Este Plus se devengará durante el periodo vacacional, por importe igual al promedio resultante de lo percibido por tal concepto en los seis meses anteriores al inicio de disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 40.- Plus de 4º Turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el Artículo 23 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 102 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de cuarto turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo al periodo a tal situación. El personal con contrato a tiempo parcial devengará el citado plus en los mismos términos pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 41.- Plus Líder Equipo Autónomo Producción (Plus LEAP)

Los trabajadores que ejerzan la coordinación de otros miembros de un equipo autónomo de producción, en calidad de líder del mismo, por decisión de la empresa y libre aceptación del trabajador de que se trate, alternando las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe con lo referente a la organización y distribución de las tareas, programación de pausas, emisión de propuestas de mejora, registro de datos relativos a unidades producidas, rechazos, paradas de máquinas, averías, etc., así como el control de las operaciones inherentes al proceso productivo, suministro de componentes y/o evacuación de producto terminado, etc., percibirán la cantidad de 50 € mensuales. Para el caso de que no se esté durante todo el mes desempeñando las funciones de líder, el importe citado se proporcionará de acuerdo al periodo a tal situación. Esta cantidad incluye la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno una vez finalizado éste.

Este plus no será consolidable en el tiempo, sólo se cobrará cuando se realicen estas funciones y si no se realizan por mes completo, se percibirá la parte proporcional al tiempo realizado.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyo al Coordinador de Turno en la coordinación y supervisión de personal y material.
- Aseguramiento de la calidad del producto.
- Cumplir y hacer cumplir los métodos establecidos.
- Detectar e informar de cualquier incidencia que afecte al personal o a la producción.
- Asegurar y mantener las cadencias de producción.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)
- Etc....

Artículo 42.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base, establecido en el Anexo I, más antigüedad, cuyo abono se efectuará en los días 30 de junio y 20 de diciembre, o prorrateadas en la nómina mensual.

En los casos de IT derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa abonará el importe de las pagas extraordinarias sin tener en cuenta los periodos no trabajados como consecuencia de dichas incidencias.

Artículo 43.- Complemento puesto de trabajo.

El complemento de puesto de trabajo, se devenga según el que tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en el Anexo I.

Artículo 44.- Antigüedad.

La Empresa reconocerá y abonará mensualmente, la cantidad generada por antigüedad a todos los trabajadores que a fecha 1 de enero de 2017 tengan generado y reconocido en nómina dicho derecho, con un máximo de tres trienios. Esta cantidad a percibir por el trabajador aparecerá en nómina con el concepto de Antigüedad y se corresponderá con el 3% del salario base.

Todos los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2016, no hayan generado el primer trienio, se les reconocerá éste, cuando alcancen los tres años de antigüedad en la empresa.

A partir del 1 de enero de 2017, dejará de devengarse complemento personal por antigüedad.

Artículo 45.- Retribución a bajo rendimiento.

Cuando las circunstancias personales del Discapacitado lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador Discapacitado, aún, prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multidisciplinar correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

Artículo 46.- Quebranto de Moneda.

Los empleados que ejerzan funciones de cajeros, cobradores, pagadores u otras análogas de forma regular, mediante efectivo o cheque al portador, percibirán en concepto de quebranto de moneda, la correspondiente compensación que será fijada en este Convenio Colectivo en función del movimiento de fondos que manejen mensualmente, sin perjuicio de los derechos de quienes en el presente perciben por este concepto una compensación de carácter fijo.

Se tendrá derecho a la citada compensación, sea cual fuere el período o número de días en que manejen fondos en el transcurso del mes.

Igualmente, tendrán derecho los que ocasionalmente sustituyan a los empleados mencionados por enfermedad, vacaciones u otras causas, así como los que ocasionalmente realicen estas funciones por razones de tipo organizativo, aunque sólo subsistirá el derecho mientras realicen las funciones mencionadas.

No percibirán esta compensación los empleados con cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

La cuantía de la compensación virará en función de los siguientes niveles:

De 1 a 3.005 Euros: 10€
De 3.005 a 6.010 Euros: 15€
De 6.010 a 30.050 Euros: 25€
De 30.050 a 60.100 Euros: 45€
De 60.100 a 120.200 Euros: 65€
Más de 120.200 Euros: 90€

Capítulo VI. Ayudas Sociales y Complementarias

Artículo 47.- Anticipo de haberes.

El trabajador tendrá derecho, entre los días 15 y 18 de cada mes, como norma general, a pedir como anticipo el 90% del salario mensual, que se hará efectivo el día 20. Este derecho sólo se podrá ejercer una sola vez al mes, cualquiera que fuera la cuantía del anticipo.

Capítulo VII. Formación Profesional

Artículo 48.- Formación Profesional.

La introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la

producción, así como la mejora permanente de la calidad con el fin de satisfacer las expectativas de nuestros clientes, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. La formación debe lograr, de una forma continuada, elevar el nivel de capacitación profesional, incentivando el aprendizaje y estimulando a todos los trabajadores, sin discriminación de sexo, edad u otra índole, hacia su progresión profesional y personal.

Para ello se elaborará anualmente un Plan de Formación, con los siguientes objetivos:

- a) Elevación del nivel formativo.
- b) Mejora de la competencia profesional que elimine las deficiencias en el desempeño de funciones.
- c) Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.
- d) Capacitación para la promoción y progresión profesional y personal.
- e) Aumentar los niveles de polivalencia y policompetencia.

El Plan de Formación se desarrollará mediante la organización y realización de:

- Cursos y seminarios de capacitación y/o perfeccionamiento profesional, impartidos dentro y fuera de la Empresa y dirigidos por personal cualificado para este fin, o por Entidades u Organismos dedicados a las distintas especialidades.
- Conferencias, orientaciones y recomendaciones realizadas por personal cualificado de la Empresa.
- Proyección de películas, videos y documentales especializados.
- Redacción, publicación y distribución de manuales de funciones y/o procedimientos, en cuya redacción podrán participar los trabajadores y en los que se expondrán las instrucciones concretas sobre la realización de determinados cometidos.

Los trabajadores que participen en las acciones de formación previstas para ellos, con aprovechamiento de las enseñanzas recibidas, tendrán éstas como mejora curricular para futuras promociones.

El Comité de Empresa podrá proponer cuantas acciones de formación estime necesarias para la consecución de dichos objetivos. Asimismo, será informado del contenido, seguimiento y realización de dicho Plan.

Si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en la misma no tendrá consideración de horas extraordinarias. En todo caso, se respetarán los descansos semanales de los correspondientes calendarios previstos en este convenio.

El tiempo de las reuniones citadas (diarias y/o mensuales) que se realicen fuera de la jornada de trabajo, se compensará por un valor igual al previsto para las horas de formación.

El valor de la hora de formación realizada a instancias de la empresa, y fuera de la jornada laboral, será el equivalente a la hora ordinaria de trabajo de su grupo laboral.

En todo caso, la participación en las acciones formativas que se programen será de carácter voluntario, salvo la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que será obligatoria, a realizar al ingreso y/o durante la vigencia del contrato de trabajo.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 49.- Facultad Disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 50.- Definición y Graduación de Faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la Empresa o a sus compañeros de trabajo. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 51.- Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

- a) Correctiva: Ha de servir como medio para corregir y reformar la conducta del trabajador sancionado.
- b) Punitiva: Sancionar un hecho punible.

Artículo 52.- Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que, por los perjuicios que origine a la Empresa, a las personas con Discapacidad o a los compañeros de trabajo, no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Descuido en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
- e) Falta de higiene, limpieza o aseo personal.
- f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.
- g) No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- h) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de

los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 53.- Faltas graves:

Se consideran faltas graves:

- a) La tercera falta leve cometida en un período de 30 días.
- b) Las de puntualidad cuando excedan de 3 veces al mes.
- c) Ausencia de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
- d) Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- e) Falta de presentación a la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas.
- f) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la Empresa para la prevención de accidentes; y, en general, el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
- g) Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
- h) Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
- i) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.
- j) En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal, salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
- k) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
- l) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- m) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.
- n) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- ñ) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo

Artículo 54.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave cometida en un período de 60 días.
- b) Más de 6 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de 10 en un año.
- c) Ausencia al trabajo de más de 2 días durante el período de un mes, o de 6 días durante el período de 4 meses sin causa justificada.
- d) El estado de embriaguez o consumo de estupefacientes durante la jornada laboral.
- e) Provocar una avería o accidente intencionadamente.
- f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- g) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general.
- h) El acoso sexual.
- i) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la Empresa.
- l) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- m) No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la Empresa.
- n) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.
- ñ) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Artículo 55.- Procedimiento sancionador.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de faltas Graves y Muy Graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El procedimiento sancionador se iniciará con el pliego de cargos que se entregara al

trabajador, con copia a la representación de los trabajadores (comité de Empresa o delegados de personal) en caso de faltas muy graves.

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del representante designado.

En todo caso, de conocerse la afiliación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

El trabajador podrá formular los descargos que considere oportunos en un plazo de 4 días hábiles para las faltas leves y de 5 días hábiles para las faltas graves y muy graves. Finalizado este plazo con o sin descargos formulados, la Empresa resolverá imponiendo la sanción que proceda en su caso sobreseyendo los hechos imputados.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración, no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Las sanciones se anotarán en el expediente personal del empleado. Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento, las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta, Grave y Muy Grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses tras la fecha de imposición.

Artículo 56.- Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses, y despido.

Artículo 57.- Prescripción.

Las faltas Leves prescribirán a los 10 días; las faltas Graves a los 20 días y las faltas Muy Graves a los 60 días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos días tendrán carácter de naturales a todos los efectos.

Capítulo IX. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 58.- Normas Generales.

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Servicio de Prevención anualmente propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud.

El sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa deberá someterse a las auditorías periódicas establecidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados internos de la empresa encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida así como de velar por el cumplimiento de la LPRL en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas que presten servicios en el centro de trabajo de esta empresa.

Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos se realizarán generalmente de forma colectiva y en su caso, se emplearán las protecciones de tipo personal que sean necesarias.

Artículo 59.- Obligaciones de la Empresa.

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 60.- Obligaciones del Trabajador.

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la Empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de Seguridad y Salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el Capítulo XI del presente convenio.

Artículo 61. Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo

prevenido en el artículo 68 del ET, además del necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 62.- Vestuario.

El vestuario de trabajo es un EPI (Equipo de Protección Individual) por lo que su uso es obligatorio durante las horas de trabajo.

La Empresa velará en todo momento por facilitar los medios de protección adecuados a cada labor a realizar, teniendo como referencia esta distribución de vestuario.

a.) Personal de Limpieza.
Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.
Anual 1 Cazadora.
Bianual 1 Anorak.

b.) Personal de Montaje.
Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.
Anual 1 Cazadora.
Bianual 1 Anorak.

c.) Personal de Aparcamiento.
Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.
Anual 1 Cazadora.
Bianual 1 Anorak.

Artículo 63.- Normativas Legales de Aplicación.

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley, incorporando al texto del convenio su aplicación particularizada de acuerdo a la actividad empresarial.

Artículo 64.- Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata, para que éste tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas preventivas, etc.); dicho responsable, con carácter inmediato, comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención para que éste tome las medidas que considere necesarias.

En caso de baja por tal contingencia, el trabajador entregará los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos reglamentariamente, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados.

Artículo 65.- Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 66.- Reconocimientos Médicos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando así lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos.

El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el periodo de prueba.

En los casos en que se produzca al retorno al trabajo tras haber permanecido en situación de IT por cualquier causa por espacio superior a 30 días naturales, el reconocimiento previo a su reincorporación será obligatorio, debiendo emitir el Servicio de Vigilancia de la Salud el correspondiente informe sobre la capacidad laboral del trabajador y sobre aquellas medidas preventivas que pudieran derivarse de la misma. Del resultado de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador interesado.

Los reconocimientos médicos se realizarán, salvo en los casos de reconocimiento previo al ingreso en la empresa o tras ausencia derivada de IT de duración superior de 30 días naturales, dentro de las horas de trabajo, salvo que ello no fuera posible y fuera preciso realizarlos fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador recibirá una compensación económica por importe único de 10 €.

Artículo 67. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, con el abono contemplado en el artículo 48 formación profesional,

Capítulo X. Derechos Sindicales

Artículo 68.- Secciones Sindicales.

Los Sindicatos que reúnan las condiciones establecidas legalmente, podrán formar sus respectivas Secciones Sindicales entre sus afiliados.

Los Delegados Sindicales, elegidos por los afiliados de un Sindicato, serán los portavoces ante la Dirección de cuantas gestiones puedan presentarse relacionadas con el Sindicato respectivo o sus afiliados.

Las Secciones Sindicales constituidas contarán con los medios que establece la Ley de Libertad Sindical, de tratarse de secciones sindicales amparadas por dicha norma.

Artículo 69.- Comité de Empresa.

La normativa de aplicación sobre la actuación del Comité de Empresa está recogida en el Estatuto de los Trabajadores. La Dirección facilitará los medios necesarios al Comité de Empresa para la realización de su actividad.

Cuando los miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales tengan que realizar viajes por su actividad representativa, quedarán asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse con carácter previo al Departamento de Recursos Humanos.

En los casos en que se produzca un cambio de afiliación sindical en cuanto a aquella por la

cual fue elegido miembro del comité de empresa, quien así procediese causará baja en el comité de empresa al considerar que el “escaño” corresponde a la entidad sindical que presentó al candidato y no al candidato en su cualidad personal, según dispuso la sentencia del Tribunal Supremo de 26/12/1989.

Artículo 70.- Acumulación Crédito Horario.

La acumulación de horas establecidas en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerse por períodos trimestrales para cada una de las Secciones Sindicales existentes, mediando comunicación al Departamento de Recursos Humanos de la persona o personas implicadas y con la suficiente antelación.

En ningún caso se podrá superar el número de horas establecido legalmente para dicho periodo de tiempo, salvo autorización expresa de la Dirección de RR. HH.

Disposiciones

Disposición Adicional Primera: Parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Disposición Adicional Segunda: Planes de igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia de tres años, coincidiendo con la fecha de inicio y la fecha fin del presente Convenio Colectivo; y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

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

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

El plan de igualdad formará parte de este Convenio Colectivo a todos los efectos, llevándose a cabo las acciones correspondientes de forma progresiva durante la vigencia del mismo.

Dicho Plan de Igualdad se registrará en el REGCOM.

Disposición Adicional Tercera: Derecho supletorio

Lo dispuesto en el presente Convenio es prevalente sobre lo dispuesto en cualquier norma

legal de aplicación, salvo en cuando a aquellas de derecho necesario, por lo que en caso de concurrencia la regulación de las condiciones establecidas en el mismo tendrá prioridad aplicativa.

Así mismo, lo dispuesto en el presente convenio, tendrá prevalencia aplicativa sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1368/1985, que regula la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo y demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Disposición Adicional Cuarta: Publicación Convenio Colectivo.

La empresa Publicara y distribuirá entre el personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo.

ANEXO I

Tabla Salarial para Estructura			
G. COTIZACIÓN	CATEG. PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO
GRUPO I	TÉCNICO SUPERIOR	912,60	258,62
GRUPO II	TÉCNICO MEDIO	811,20	228,20
GRUPO III	ADMINISTRATIVO	707,60	178,74
GRUPO IV	AUX. DE ÁREA O DEPARTAMENTO	707,60	94,47
GRUPO V	ESPECIALISTAS Y CONDUCTORES	707,60	109,35

Tabla Salarial para Producción			
G. COTIZACIÓN	CATEG. PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO
GRUPO VI	OPERARIO T-3	707,60	94,47
	OPERARIO T-2	707,60	74,24
	OPERARIO T-1	707,60	74,24

Jaén, a 04 de Agosto de 2017.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.