

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2019/2069 / *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para TNB Handicap Solutions.*

Edicto

REFERENCIA:

Relaciones colectivas.
Convenios Colectivos

CÓDIGO CONVENIO: 23101702012019

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para “TNB HANDICAP SOLUTIONS, S.L.”, recibido en esta Delegación Territorial de Jaén, de las CONSEJERÍAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO y de ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, el día 17 de abril de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 15 del mismo mes y año, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación el día 08/05/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 25/04/2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 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 y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 08 de mayo de 2019.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TNB HANDICAP SOLUTIONS, S.L.

En la ciudad de Linares a 15 de abril de 2019.

Se reúnen en las oficinas de TNB, por una parte la representación empresarial ; Don Luis de Torres Martinez como Gerente de TNB y Asacia Navarro Enterría, como Directora de Recursos Humanos y por otra , la representación de la mayoría del Comité de Empresa; don Cristóbal Bausan Martos como Presidente del Comité y representante de CCOO y don Diego Camacho Del Moral como Secretario del Comité y representante de UGT, ambos representan a la mayoría del Comité de Empresa, manifestando lo siguiente:

1.º.-Haber llegado un acuerdo para el Convenio Colectivo de TNB para el periodo 1/1/2019 hasta el 31/12/2022, procediendo a adjuntar el texto íntegro del convenio a la presente acta.

2.º.-Delegar en Asacia Navarro Enterría con DNI número 37 38 5673R para que realice las gestiones necesarias para la inscripción del presente acuerdo y texto íntegro del convenio.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 11:30 firmando un miembro de cada organización en prueba de conformidad.

Por la Dirección:

- Luis de Torres Martinez.
- Asacia Navarro Enterría.

Por el Comité:

- Cristóbal Bausán Martos.
- Diego Camacho del Moral.

I CONVENIO COLECTIVO TNB HANDICAP SOLUTIONS

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito funcional.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

Artículo 3.-Ámbito personal.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

Artículo 5.-Partes firmantes y eficacia.

Artículo 6.-Denuncia y prórroga.

Artículo 7.-Compensación y absorción.

Artículo 8.-Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

Artículo 9.-Derecho supletorio.

Artículo 10.-Organización del trabajo.

Artículo 11.-Calidad.

Artículo 12.-Absentismo.

Artículo 13.-Movilidad geográfica y funcional.

CAPÍTULO II.-CONTRATACIONES

Artículo 14.-Régimen jurídico de la contratación.

Artículo 15.-Modalidades de contratación

Artículo 16.-Período de prueba

Artículo 17.-Vacantes

Artículo 18.-Extinción del contrato

Artículo 19.-Preaviso del trabajador o trabajadora

CAPÍTULO III.-RETRIBUCIONES.

Artículo 20.-Estructura salarial

Artículo 20.-Incrementos salariales

Artículo 21.-Incrementos salariales

Artículo 22.-Pagas Extras

Artículo 23.-Plus de nocturnidad

Artículo 24.-Complemento por trabajo en días Festivos

Artículo 25.-Horas extraordinarias

Artículo 26. Dietas y desplazamientos

Artículo 27. Plus de antigüedad y de Desarrollo Profesional

Artículo 28. Retribución a bajo rendimiento

Artículo 29. Seguro de accidente

Artículo 30. Seguro de médico

Artículo 31. Ayuda Escolar

Artículo 32. Servicio de asistencia sanitaria

CAPÍTULO IV.-JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 33. Jornada de trabajo

Artículo 34. Cómputo del tiempo efectivo de trabajo

Artículo 35. Descanso diario y semanal

Artículo 36. Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo

Artículo 37. Calendario Laboral

Artículo 38. Imposibilidad de la prestación laboral.

Artículo 39. Vacaciones

Artículo 40. Jornada irregular

Artículo 41. Trabajo a turnos

Artículo 42. Modulaciones

CAPÍTULO V.-PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 43. Permisos retribuidos

Artículo 44. Permisos no retribuidos

Artículo 45. Ausencias Justificadas

Artículo 45. Excedencia forzosa

Artículo 46. Excedencia voluntaria

Artículo 47. Excedencia por cuidado de familiares

Artículo 48. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 49. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 50. Maternidad

- Artículo 51. Paternidad
- Artículo 52. Adopción y acogimiento
- Artículo 53. Licencias no retribuidas
- Artículo 54. Lactancia
- Artículo 55. Incapacidad Temporal

CAPÍTULO VI.-FORMACIÓN

- Artículo 56. Principios generales
- Artículo 57. Desarrollo de la formación

CAPÍTULO VII.-FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 58. Faltas leves
- Artículo 59. Faltas graves
- Artículo 60. Faltas muy graves
- Artículo 61. Sanciones
- Artículo 62. Prescripción

CAPÍTULO VIII.-PROTOCOLO DE ACOSO

- Artículo 63. Protocolo frente a actuaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo

CAPÍTULO IX.-PLAN DE ACCION SOCIAL-MEDIDAS DE AJUSTE

- Artículo 64. Fondo de Asistencia Social
- Artículo 65. Financiación del fondo de Asistencia Social
- Artículo 66. Composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Asistencia Social
- Artículo 67. Beneficiarios de las ayudas
- Artículo 68. Tipos de ayudas y cuantías
- Artículo 69. Plazos de solicitud de prestaciones
- Artículo 70. Criterios que han de regir para la adjudicación de las ayudas

CAPÍTULO IX.-DERECHOS SINDICALES

- Artículo 71. No discriminación
- Artículo 72. Electores elegibles
- Artículo 73. Garantías
- Artículo 74. Derechos
- Artículo 75. Acumulación de horas sindicales
- Artículo 76. Derecho de Reunión
- Artículo 76. Comité de Empresa

CAPÍTULO X.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 77. Normas Generales
- Artículo 78. Obligaciones de la Empresa
- Artículo 79. Obligaciones del trabajador
- Artículo 80. Delegados de Prevención
- Artículo 81. Vestuario de trabajo
- Artículo 82. Normativas legales de aplicación
- Artículo 83. Accidente Laboral

Artículo 84. Cambio de puesto para embarazadas

Artículo 85. Reconocimientos médicos

Artículo 86. Formación en Salud Laboral

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Planes de Igualdad

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Derecho Supletorio

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: Entrada en vigor

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Publicación de Convenio Colectivo

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: Cómputo del tiempo efectivo de trabajo

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa TNB HANDICAP SOLUTIONS, S.L., Centro Especial de Empleo número 520-JA y sus trabajadores, en las diferentes actividades para las que está calificado, como son:

1. Fabricación y montaje de componentes metálicos.
2. Limpieza y mantenimiento industrial.
3. Fabricación de tableros de aglomerado.
4. Cualquiera otra actividad en las que se pueda calificar en el futuro.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa TNB HANDICAP, S.L., en su condición de centro especial de empleo y ubicados en la provincia de Jaén.

Artículo 3.-Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de TNB HANDICAP, Centro Especial de Empleo número 590-JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se puede disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

1. El Personal directivo
2. Los profesionales contratados mediante un contrato mercantil de prestación de servicios.
3. Todo aquel Personal que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del presente convenio.

Artículo 4.-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2019, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2022. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo. Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo

convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» del presente convenio colectivo.

Artículo 5.-Partes firmantes y eficacia.

Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del estatuto de los trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa TNB HANDICAP SOLUTIONS, S.L. y a 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 exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 6.-Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia. Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, continuará vigente siendo plenamente aplicable todas sus cláusulas, durante un año tras el cual, cualquiera de las partes negociadoras podrá solicitar que se aplique el convenio de ámbito superior, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Artículo 7.-Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieran los trabajadores; de la misma forma, las disposiciones legales futuras, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente Convenio o de las condiciones personales. En caso contrario será absorbidas.

Artículo 8.-Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

1. La comisión paritaria del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesta por cuatro miembros de los cuales 2 serán a propuesta de la empresa y 2 a propuesta de la Representación Legal de los trabajadores. Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes el plazo máximo de 15 días, teniendo como sede el domicilio de la empresa. Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán carácter vinculante, si bien no impedirá el ejercicio de las acciones individuales y colectivas que pueden efectuarse ante las autoridades administrativas u órganos jurisdiccionales, y serán notificados por escrito a los/as interesados/as.

2. La resolución de las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria en materias de su competencia se someterán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9.-Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su

personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, con carácter específico se estará a lo dispuesto en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (RDL 1/2013) y reglamentos que lo desarrollan, así como el Convenio Colectivo del sector.

Artículo 10.-Organización del trabajo.

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 vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros de trabajo el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigor en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros incluidos en este Convenio.

Artículo 11.-Calidad.

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 como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de la empresa, esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 12.-Absentismo.

Las partes acuerdan que la lucha contra el absentismo deberá de ser objetivo común que permita mejorar las condiciones de productividad de la empresa, por lo que cualquier negociación tendente a la mejora de las condiciones socio-laborales, deberá de ir acompañada con una reducción drástica de los niveles de absentismo.

Artículo 13.-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. Estas adscripciones a las diferentes funciones y centros de trabajo deberán ser notificadas previamente a su ejecución, tanto al comité de empresa como al trabajador, procurando seguir el protocolo del ANEXO I, siempre que sean superiores a 15 días.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de que el 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, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Sí por el

contrario, las funciones fueran de inferior categoría, deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría

CAPÍTULO II.-CONTRATACIONES

Artículo 14.-Régimen jurídico de la contratación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el comité de empresa. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.
2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo se creará en el seno de la comisión paritaria, la comisión de seguimiento del empleo, con el fin de realizar la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente y en lo regulado en este Convenio Colectivo.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.
4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, de Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.
5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.
6. Los miembros del comité de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.
7. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la comisión paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 15.-Modalidades de 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 las circunstancias que legalmente lo justifique, procurándose en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

Artículo 16.-Período de prueba.

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

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal titulado, encargados: Dos meses.
- Grupos profesionales de operario de producción, administración y servicios generales:

Dos meses.

2. Durante el periodo de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

4. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará periodo de prueba.

Artículo 17.-Vacantes.

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa de los diferentes centros de trabajo y/o las nuevas que pudiesen crearse, deberán proveerse, y con el fin de potenciar la promoción profesional, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

2. En el caso de previsión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores de la convocatoria de plazas vacantes, como de nueva creación.

Artículo 18.-Extinción del contrato.

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

2. En los supuestos de extinción del contrato una vez superado el período de prueba, los

trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

Artículo 19.-Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período 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.

CAPÍTULO III.-RETRIBUCIONES.

Artículo 20.-Estructura salarial.

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio. Las retribuciones mensuales serán abonadas por períodos vencidos y antes del día 6 del mes siguiente.

Artículo 21.-Incrementos salariales.

Durante la vigencia del presente convenio, las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el ANEXO I.

Se garantiza una Subida Salarial" a partir de 01-01-2021, que no podrá ser inferior al 2,75% en todo caso, subida que se aplicará sobre el salario base, CDP y plus de nocturnidad. A partir de 01-01-2022, se aplicará una Subida Salarial correspondiente al IPC REAL del año anterior, subida que se aplicará sobre el salario base, CDP y plus de nocturnidad. Si durante ese período existiese una subida del SMI por encima de estos %, se aplicaría esta subida conforme a las normas establecidas en la normativa que lo regule.

Artículo 22.-Pagas Extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base establecido en el anexo uno, cuyo abono se efectuará conjuntamente con la nómina de junio y de diciembre, o prorrateadas en la nómina mensual, o cualquier otra forma de abono que se acuerde con el Comité de Empresa.

Artículo 23.-Plus de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, la cantidad de 1,45 € por cada hora trabajada efectivamente en el horario nocturno.
2. El presente plus absorbe en su totalidad las cantidades que, en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto.
3. La jornada nocturna, estará sujeta a la legislación vigente, y por el Estatuto de los

Trabajadores en su artículo 36.

Artículo 24.-Complemento por trabajo en días Festivos.

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos o domingos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,75€.

Artículo 25.-Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual o diario, supere los límites previstos en el artículo 23. Así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el mismo artículo.

Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia 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 ordinaria, este tiempo será compensado mediante periodo de descanso a razón de una hora de descanso por una hora trabajada, siempre que las horas extraordinarias hayan sido a petición del propio trabajador. En caso de ser horas extraordinarias por petición de la empresa el tiempo de descanso de una hora extraordinaria equivaldrá a 1,25 horas de descanso, en el caso de horas extras realizadas de lunes a sábado, o a 1,50 horas de descanso si fueron realizadas en Domingo o Festivo. Este tiempo será compensado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

Lo dispuesto anteriormente no afectará a aquellos turnos en los que se prevea mediante calendario anual, el trabajo en días festivos o Domingos, en cuyo caso se abonará conforme lo establecido en el art. 24 de este Convenio.

Artículo 26.-Dietas y desplazamientos.

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60€ si además pernocta fuera de su domicilio, siempre

que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

Artículo 27.-Plus de antigüedad y de Desarrollo Profesional.

La empresa abonará un complemento mensual con la cantidad referida en las tablas salariales del ANEXO I, a partir del primer trienio de prestación continuada de servicios. Este plus se abonará a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumplan los tres años de antigüedad en la empresa, siempre que el trabajador tenga un absentismo individual en los seis meses anteriores a la fecha en que se cumplan los 3 años, inferior al 3% (en caso contrario la percepción se postpondrá 6 meses) y que se cumplan los criterios siguientes:

1. Faltas de asistencia menor a 8 horas en el mes anterior: cobro del 100% del plus.
2. Faltas de asistencia igual o mayor a 8 horas y menor a 16 hs en el mes anterior; cobro del 50% del plus.
3. Faltas de asistencia igual o mayor a 16 horas en el mes anterior; pérdida del plus.

Además, todo trabajador que en el año natural anterior no haya tenido faltas de asistencia superiores a 24 horas, recibirá un plus adicional de no absentismo por importe de 90 €, que se abonará en la nómina de abril. A los efectos de los párrafos anteriores, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las motivadas a causa de accidente de trabajo u horas sindicales.

Cualquier trabajador podrá adelantar en 6 meses la consecución de este Plus, o lo que es lo mismo cobrarlo a partir de los 2 años y 6 meses de antigüedad, siempre cumpla con los criterios anteriores y además tenga un mínimo de 20 horas de formación propuesta por la empresa y/o formación externa relacionada con la actividad que se realiza en la empresa, y un absentismo individual por enfermedad común en el año anterior a la fecha en que se cumplan los 2 años y seis meses, menor al 3%.

También podrá adelantar en 1 año la consecución de este Plus, o lo que es lo mismo cobrarlo a partir de los 2 años de antigüedad, siempre cumpla con los criterios anteriores y además tenga un mínimo de 25 horas de formación propuesta por la empresa y/o formación externa relacionada con la actividad que se realiza en la empresa, y un absentismo individual por enfermedad común en el año anterior a la fecha en que se cumplan los 2 años, menor al 3%.

Artículo 28.-Retribución a bajo rendimiento.

Cuando las circunstancias personales del discapacitado/a lo requieran, podrá celebrarse el contrato "a bajo rendimiento", entendiéndose como tal aquel en el que el trabajador con

discapacidad, 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 de puesto de trabajo desempeñado no podrá exceder del porcentaje citado.

Artículo 29.-Seguro de accidente.

La empresa ha suscrito un seguro de accidente para todo su personal, que cubre las siguientes contingencias y cuantías detalladas en el documento que se adjunta. En atención a las especiales condiciones de trabajo de la nave de tacos, en la que interviene maquinaria de corte, se establece un seguro de accidente diferenciado con mayor cobertura para los trabajadores/as que desarrollan su actividad en este centro. La empresa entregará copia de la póliza de este seguro y de sucesivas modificaciones al Comité.

Artículo 30.-Seguro de médico.

Aquellos trabajadores que así lo deseen, podrán concertar a través de la empresa un seguro de asistencia médica privada, para lo cual deberán de manifestarlo así por escrito. Los trabajadores podrán beneficiarse de los descuentos que se deriven de la contratación conjunta de ese seguro de asistencia, cuyo abono mensual será descontado por la empresa en la nómina de cada mensualidad. El importe mensual, así como las coberturas contratadas, se encuentran detalladas en el documento que se anexa al presente acuerdo.

Artículo 31.-Ayuda Escolar.

Como una media de ajuste personal de cara a conciliar la vida laboral y familiar, se establece una ayuda escolar consistente en un cheque libro por importe de 35 € por cada hijo de edad comprendida entre los 3 y 16 años de edad. Esta ayuda será entregada en el mes de septiembre a aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses y previa aportación de la documentación justificada de la escolarización del hijo/a.

Artículo 32. Servicio de asistencia sanitaria

Con carácter general se establece un servicio de fisioterapeuta para aquellos trabajadores que lo demanden y que, en función de su discapacidad esta asistencia sea una medida que facilite su incorporación y/o adaptación al puesto de trabajo. Este servicio quedará supeditado a la disponibilidad presupuestaria de la empresa.

CAPÍTULO IV.-JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 33.-Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1758 horas. La 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. Cuando por razones organizativas, técnicas no operativas de cargo del trabajo, se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario previsto, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en los que se producirá dicha distribución irregular, salvo lo establecido en el art. 29.1 en lo relativo al trabajo a turnos. El salario mensual del trabajador/a que sea afectado por la distribución

irregular de la jornada, siempre será el promedio mensual.

Salvo Para prevenir o reparar si diestros o daños extraordinarios y urgentes, en la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

Los sábados serán considerados como días laborables a los efectos de cómputo de la jornada laboral.

Artículo 34.-Cómputo del tiempo efectivo de trabajo.

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 ocho horas computará a razón de 7,75 horas efectivas de trabajo.

Artículo 35.-Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Artículo 36.-Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

La empresa deberá de proveer de un sistema de fichajes en cada uno de los diferentes centros de trabajo de los que dispone, siendo obligación de los trabajadores/as del correcto uso de este sistema, respetando en todo caso los horarios de entrada y de salida establecidos.

Artículo 37.-Calendario Laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio

colectivo.

b) El horario de trabajo.

c) Las vacaciones.

d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la comisión paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. Con cargo a esta bolsa de horas, el empresario/a podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

3. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

5. En el supuesto de empresas que tengan varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, y los trabajadores presten servicios indistintamente en cualquiera de ellos, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 38.-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 en 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 39.-Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de 22 días laborables, y tres días laborables adicionales anuales retribuidas. 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 30 de octubre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el Personal que lo solicite, siempre que la necesidad del servicio, producción organización lo permita, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

La empresa podrá reservarse por necesidades productivas la concesión de vacaciones a algunos o la totalidad de los trabajadores, de 15 días como máximo. En la primera elección tendrán preferencia de la concesión de los periodos vacacionales por orden de antigüedad, y teniendo en cuenta las preferencias de ejercicios anteriores. A partir de la primera elección, se elegirá de forma rotatoria.

La empresa solicitará los trabajadores la preferencia 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 les notificará a los cuadrantes de vacaciones una vez elaborados.

Cuando el periodo vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una IT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al final del periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Esta posibilidad de disfrute se producirá respecto a los supuestos en que legalmente, en cada momento, la legislación vigente contempla el derecho disfrute en otra fecha.

Artículo 40.-Jornada irregular.

Atendiendo al carácter productivo de las actividades realizadas, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el presente Convenio.

1. La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.

2. Este convenio colectivo general acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y comité de empresa velaran por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

4. En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

Artículo 41.-Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas con discapacidad que requieran permanente ayuda y atención.

4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 42.-Modulaciones.

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 de 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., el cual deberá realizarse con al menos ocho horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 10 por persona y año natural, y un máximo de 3 por mes.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más, como consecuencia de la modulación, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de los 6 meses siguientes a la modulación, es decir, si la modulación se realiza entre Enero y Junio, se deberá de regularizar antes del 31 de diciembre siguiente y si se reproduce la modulación entre julio y diciembre, se realizará antes de finalizar junio del año siguiente.

Los trabajadores que se vean afectados por las modulaciones, percibirán a partir de la 2ª modulación 12€ por cada una de ellas en el mes en que se produzca su realización o su recuperación, y 20€ a partir de la 5ª proporcionalmente a la jornada recuperada o realizada.

CAPÍTULO V.-PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 43.-Permisos retribuidos.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia

hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Con carácter general y para todos los trabajadores y trabajadoras regulados por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo.

c) Tres días en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km. de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días.

d) Dos días en el caso de cirugía ambulatoria o de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km. de su localidad de residencia, el permiso será de cuatro días.

e) Un día en caso de hospitalización derivada de parto o cesárea, hasta primer grado de consanguineidad o afinidad.

Para los trabajadores de primer grado de consanguineidad o afinidad, el disfrute de las licencias, comenzará a la elección del trabajador en los diez días siguientes, al hecho causante, siempre que no afecte a la producción.

f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

g) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

h) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) 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.

j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo. En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante.

Artículo 44.-Permisos no retribuidos.

1. Por cada uno de los años de Vigencia de este Convenio, los trabajadores dispondrán de hasta 6 días de “Permiso NO retribuidos y recuperables”. Estos días se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiéndose solicitar con una antelación mínima de 2 días laborables.

2. Salvo pacto contario, las normas generales de recuperación de cada uno de estos días que se dispongan por el trabajador serán:

- No se recuperarán en domingos ni festivos.
- Se podrán recuperar por horas o por días completos.
- Deberán ser recuperados si se han dispuesto de menos de 2 días en un mes, a lo largo del mes siguiente, si se han dispuesto de más de 3 antes del siguiente trimestre.
- Si el trabajador/a no los recuperase en los plazos establecidos, la empresa podrá descontarlo de la liquidación correspondiente.
- En caso de baja definitiva del trabajador/a en la empresa, se descontará de la correspondiente liquidación final.

Artículo 45.-Ausencias Justificadas.

Los trabajadores y trabajadoras, 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 siempre que estos tratamientos tengan relación directa con su discapacidad y sean prescritos por los servicios públicos de salud. El trabajador deberá acreditar que la asistencia a los mismos no sea compatible con el desempeño de su actividad laboral.

Artículo 45.-Excedencia forzosa.

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

2. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 46.-Excedencia voluntaria.

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 cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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 47.-Excedencia por cuidado de familiares.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido

dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

*Artículo 48.-*Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

*Artículo 49.-*Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

*Artículo 50.-*Maternidad.

1. Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

3. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo y maternidad percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

4. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 51.-Paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo establecido en la legislación general, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al

empresario con una antelación mínima de 15 días.

4. Los trabajadores en situación de licencia a causa de paternidad percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

5. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, el trabajador podrá tomarse las vacaciones después de reincorporado a su puesto de trabajo cuando lo permitan las necesidades organizativas de los centros, intentando siempre que ese disfrute de sus vacaciones pueda tener lugar antes del 31 de enero siguiente.

Artículo 52.-Adopción y acogimiento.

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia por esta causa percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 53.-Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

Artículo 54.-Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del ET, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del ET.

Artículo 55.-Incapacidad Temporal.

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículo 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje. La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131).

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Por tanto, la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, salvo pacto en el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, el régimen legal anterior, en el presente convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la IT, y durante la prórroga extraordinaria de la IT, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del

empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

3. Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 75% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 75% de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba del INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 75% de su retribución mensual ordinaria.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

CAPÍTULO VI.-FORMACIÓN

Artículo 56.-Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los

distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
- d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

Artículo 57.-Desarrollo de la formación.

1. La empresa establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1. Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2. Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3. Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deban ser financiados por ella.

1.4. Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las

condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

4. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. También se dará prioridad a los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.

CAPÍTULO VII.-FALTAS Y SANCIONES

Artículo 58.-Faltas leves

*Serán consideradas **faltas leves** las siguientes:*

- a) 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/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- f) 3 o más faltas de cumplimiento del deber de fichar correctamente.

Artículo 59.-Faltas graves.

*Serán **faltas graves**:*

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.

f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 60.-Faltas muy graves.

*Serán **faltas muy graves**:*

a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.

j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 61.-Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada. Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) *Faltas leves:*

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) *Faltas graves:*

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) *Faltas muy graves:*

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 62.-Prescripción.

Las infracciones cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VIII.-PROTOCOLO DE ACOSO

Artículo 63.-Protocolo frente a actuaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio, todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales.

Las empresas deberán establecer un procedimiento interno que garantice que no se produzcan estas situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo. Aquellas empresas que no establezcan un procedimiento propio, deberán adaptar su actuación a las normas que se recojan a continuación.

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, pudiendo solicitar la persona afectada que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales de ambas personas.

CAPÍTULO IX.-PLAN DE ACCION SOCIAL-MEDIDAS DE AJUSTE

Artículo 64.-Fondo de Asistencia Social.

En virtud de los acuerdos suscritos entre la Dirección de Empresa y el Comité, de fecha de 11 de noviembre de 2.017, la empresa pone en marcha unas medidas de ajuste personal y social de cara a facilitar la incorporación en el mercado laboral de personas con discapacidad, colaborar en su formación y desarrollo profesional, así como en la conciliación de la vida personal y laboral. La medida aquí desarrollada consiste en un Fondo de asistencia social, que se dotará de una cuantía económica a determinar anualmente de cara a cofinanciar gastos en los que incurran los trabajadores de esta empresa en las siguientes materias:

- Gastos en materia sanitaria.
- Gastos en materia formativa.
- Asistencia económica en casos de necesidad extrema.

Los principios que rigen en la distribución de este fondo son los siguientes:

1. *Cofinanciación:* todas las ayudas requieren de aportación mínima del trabajador (30% al 50%). Queda excluida de esta condición, la ayuda recogida en el punto nº 7 del art. 5 (ayuda potestativa).

2. *Redistribución:* de cara a alcanzar a un mayor número de beneficiarios las ayudas tendrán una limitación máxima de 300 €/trabajador/a.

3. *Justificación previa:* para el desembolso de la ayuda, el beneficiario deberá justificar con carácter previo la ejecución del gasto, mediante la aportación de factura justificativa, correspondiente al trimestre por el que se solicita la ayuda.

Artículo 65.-Financiación del fondo de Asistencia Social.

El fondo se financiará con la aportación anual que realice la empresa y que estará siempre

supeditada a las disponibilidades presupuestarias de la compañía. Para los ejercicios 2.019 y 2.020, la cantidad aportada por la empresa asciende a 12.000 €.

El fondo se distribuirá de forma equitativa de forma trimestral, no pudiendo quedar remanentes de fondos entre distintos ejercicios. No obstante lo anterior, si dentro de un mismo ejercicio, no se agota los fondos destinados a un trimestre, o bien por falta de peticiones o bien, porque la Comisión decida no aprobar más ayudas, el remanente pasará a incorporarse al presupuesto del siguiente trimestre.

Artículo 66.-Composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Asistencia Social.

Para la gestión y asignación de las ayudas se constituye una Comisión de seguimiento que será la responsable de recepcionar las solicitudes de ayuda, y aprobar o no su concesión. Esta comisión estará compuesta por dos representantes de la representación social y dos por parte de la Dirección de la Empresa. La empresa asumirá la Presidencia de la Comisión, mientras que un representante de la parte social actuará de secretario, actuando el resto de miembros como vocales de la misma. Las personas designadas podrán ser rotativas, aunque dando presencia a los diferentes sindicatos representados en el Comité.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por mayoría. En caso de empate, la presidencia tiene voto de calidad.

A petición de la Presidencia, la Comisión se deberá reunir un mínimo de dos veces por trimestre: unos en el que se estudiarán las solicitudes presentadas, y otra segunda vez en la que se acordarán las ayudas concedidas. En cada una de las sesiones el secretario/a levantará un acta que recoja los términos de los acuerdos adoptados. Estas actas serán públicas y estarán a disposición del trabajador/a que así lo solicite.

Las solicitudes de ayudas serán recepcionadas en las oficinas de la empresa durante el primer mes de cada trimestre. No se admitirá ninguna solicitud presentada fuera de plazo.

En el segundo mes, a petición de la Presidencia la Comisión se reunirá de cara a analizar y evaluar las peticiones, estableciendo un orden de asignación y razonando las resoluciones favorables y desfavorables. Para la toma de decisión se respetarán los siguientes principios:

1. Preferencia del trabajador de mayor antigüedad en caso de solicitudes equivalentes.
2. Sólo se podrán conceder una ayuda por trabajador/a y año.
3. Principio de igualdad de género.
4. Situación socio económica del solicitante.

Por último, durante el último mes de cada trimestre nuevamente la Presidencia convocará a la Comisión para la designación de los beneficiarios de las ayudas. Esta Comisión levantará un acta que deberá ser pública y colgarse en los distintos tablones de anuncios de la empresa. Esta acta deberá de recoger las solicitudes presentadas, las causas de admisión/denegación, así como la lista de beneficiarios.

Artículo 67.-Beneficiarios de las ayudas.

Serán beneficiarios de estas ayudas los trabajadores con una antigüedad en la misma de al menos 9 meses, siempre que continúen trabajando en la misma en el momento de la concesión.

También tendrán la consideración de beneficiarios, el cónyuge del trabajador/a (o situación análoga), así como los hijos/as del mismo.

Artículo 68.-Tipos de ayudas y cuantías.

1 - Tratamientos médicos destinados a los trabajadores/as.

Los beneficiarios podrán solicitar una ayuda para sufragar los gastos derivados de tratamientos médicos o de rehabilitación que tengan como finalidad mejorar su estado físico/psíquico/sensorial y que tenga relación con su discapacidad. Se entenderán como tratamiento médico o de rehabilitación, la asistencia a profesionales tales como:

- Médicos especialistas
- Psicólogos y terapeutas
- Fisioterapeutas
- Otros especialistas

2 - Gafas graduadas.

Por este concepto se concederá al trabajador/cónyuge e hijos/as, el 30% del total de la factura de la óptica, sin que de la prestación pueda superar los 50,00 € si se trata de gafas normales, y de 75,00 € en las gafas bifocales.

Si el solicitante tuviese más de 5 dioptrías el porcentaje de la ayuda será del 70% del importe de la factura, sin que la ayuda pueda superar los 150 €.

Los beneficiarios a los que les haya sido concedida ayuda por este concepto, no podrán solicitar una nueva prestación hasta transcurridos 2 años desde que se le concedió la misma.

3 - Prótesis dentales y arreglo bucal y ortodoncia.

La ayuda a percibir por este concepto será del 50% del total de la factura con un tope máximo de 300 € y por una sola vez. Serán beneficiarios tanto el trabajador/a como su cónyuge e hijos/as.

4 - Ayuda por estudios universitarios.

A aquellos trabajadores/as que realicen estudios universitarios, se concederá una prestación consistente en el 50% con un máximo de 300 €, previa justificación de los mismos.

Serán beneficiarios tanto el trabajador/a como su cónyuge e hijos/as. Sólo se podrá solicitar una ayuda por trabajador/a que, en caso de ser concedida, no podrá volver a ser beneficiario hasta transcurridos 2 años.

5 - Ayuda por formación complementaria del trabajador/a.

A aquellos trabajadores/as que realicen estudios de cara a mejorar su cualificación y capacitación en el desempeño de su puesto de trabajo, o de cualquier otro puesto existente

dentro de los diferentes centros de trabajo de la empresa, se concederá una prestación consistente en el 50% con un máximo de 300 €, previa justificación de los mismos.

6 - Prestación potestativa.

Es aquella que, excepcionalmente, la Comisión puede conceder por considerar que las causas que motivan la petición así lo aconsejan (económicas, sociales, de extrema necesidad, etc...).

Esta ayuda se concede por gastos justificados y estimados, no pudiendo superar el 50% del total estimado, con un máximo de 300 €.

Los beneficiarios a los que les haya sido concedida ayuda por este concepto, no podrán solicitar una nueva prestación hasta transcurridos 2 años desde que se le concedió la misma.

7 - Ayuda por nacimiento de hijo.

Por nacimiento de hijo se percibirá una ayuda de 150 €, o 300 € en caso de hijo con discapacidad. Si ambos padres trabajan en la empresa, sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir esta ayuda.

Artículo 69.-Plazos de solicitud de prestaciones.

A efectos de solicitud de prestaciones, el plazo de presentación de facturas será de treinta días a partir de la fecha en que finalicen los gastos, no computándose a este fin los períodos de vacaciones de Agosto y Navidad. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores un formulario estandarizado de solicitud de ayuda.

Artículo 70.-Criterios que han de regir en la adjudicación de las ayudas.

Para tener derecho a la ayuda es imprescindible aportar la documentación justificativa de haber abonado la cuantía del coste sobre el concepto solicitado. Un mismo trabajador que haya sido receptor de una ayuda para él, su cónyuge e hijos/as, no podrá volver a solicitar una ayuda en el mismo ejercicio.

CAPÍTULO IX.-DERECHOS SINDICALES

Artículo 71.-No discriminación.

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Artículo 72.-Electores elegibles.

Todo trabajador/a podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 73.-Garantías.

Tanto los miembros de los comités de empresa como los delegados sindicales, tendrán

todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 74.-Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad a lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal del centro.

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 75.-Acumulación de horas Sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen. Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas. Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las

administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente. Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo. Así mismo, los delegados de personal y miembros del comité de empresa, podrán acumular en uno o varios miembros de la misma central sindical, el 100% de las horas de crédito sindical.

Artículo 76.-Derecho de Reunión.

Se garantizará el derecho que los trabajadores y trabajadoras del centro tienen a reunirse en el mismo centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al director/a o representante de la empresa con la antelación debida, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes al centro que van a asistir a la asamblea.

Artículo 77.-Comité de Empresa.

El régimen regulador del Comité de Empresa será el recogido en el Estatuto de los Trabajadores. La dirección facilitará los medios necesarios comité de empresa para la realización de esa primera. Cuando los miembros del comité tengan que realizar viajes por su actividad representativa, que ganar asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse por carácter previo al departamento de RRHH.

CAPÍTULO X.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 78.-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 79.-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 80.-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 81.-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 82.-Vestuario de trabajo.

El vestuario y calzado de trabajo es un 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.) Grupo técnico, auxiliar y operarios. Semestral 1 Pantalón y 2 Camisas. Anual 1 sudadera.
- b.) Personal de exteriores. Semestral 1 Pantalón y 2 Camisas. Anual 1 sudadera. Trienal 1

Anorak.

c.) Personal de Aparcamiento. Semestral 1 Pantalón y 2 Camisas. Anual 1 sudadera. Trianual 1 Anorak.

Artículo 83.-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 84.-Accidente Laboral.

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata conforme se establece en el protocolo de comunicación de accidentes, 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 notificará fehacientemente por medios tradicionales 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, la empresa dará acuse de recibo de la entrega del parte. Una contingencia no tendrá la consideración de accidente laboral, cuando se incumpla del protocolo de comunicación de accidentes establecido.

Artículo 85.-Cambio de puesto 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 86.-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 7 €.

Artículo 87.-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 proporcional correspondiente a una jornada ordinaria de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el

sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: 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 TERCERA: Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, surtiendo plenos efectos desde ese momento sin necesidad de esperar a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Publicación de Convenio Colectivo.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2019 - 2021

Categoría convenio TNB		2019		2020		2021	
		Salario base	C.p.d.p. (3 años)	Salario base	C.p.d.p. (3 años)	Salario base	C.p.d.p. (3 años)
Grado/postgrado	GRADOS	1.194,00 €	86,50 €	1.194,00 €	86,50 €	1.226,84 €	88,87 €
Grado/postgrado		1.194,00 €	86,50 €	1.194,00 €	86,50 €	1.226,84 €	88,87 €
Técnico cualificado	TÉCNICO CUALIFICADO	1.144,60 €	85,54 €	1.144,60 €	85,54 €	1.176,08 €	87,89 €
Encargado		1.144,60 €	85,54 €	1.144,60 €	85,54 €	1.176,08 €	87,89 €
Técnico en integración laboral	PERSONAL TÉCNICO	1.120,29 €	67,50 €	1.120,29 €	67,50 €	1.151,10 €	69,36 €
Monitor/educador		1.120,29 €	67,50 €	1.120,29 €	67,50 €	1.151,10 €	69,36 €
Jefe de administracion		1.225,00 €	67,50 €	1.225,00 €	67,50 €	1.258,69 €	69,36 €
Oficial 1ºde administracion	TÉCNICO AUXILIAR	900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Auxiliar administrativo		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Personal de limpieza		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Personal de servicio domestico		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Conductor		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Auxiliar especialista		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €
Operario		900,00 €	67,50 €	900,00 €	67,50 €	924,75 €	69,36 €

ANEXO II

