

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2019/2713 *Convenio Colectivo de Iniciativas Carolinenses, S.L.(Centro Especial de Empleo núm. 184-JA).*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
CÓDIGO CONVENIO: 23001422012003

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para "CEE INICIATIVAS CAROLINENSES, 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 05 de junio de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 24 de mayo de 2019, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación el día 13/06/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 10/06/2019, 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, 17 de junio de 2019.-El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INICIATIVAS
CAROLINENSES 2019-2022 DE LA CAROLINA, JAÉN

En la ciudad de Jaén, siendo las 12.00 horas del día 24 de Mayo de 2019 en Calle Huertas núm. 10 de La Carolina, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de INICIATIVAS CAROLINENSES compuesta por:

Representación Empresarial:

D. Manuel Mondejar Ramírez
D. Jesús Aznar Rodríguez
D. Javier Gómez Arellano

Representación Sindical:

D. Juan José Bermejo Reche (CCOO)
D. Diego Parrilla Bonilla (CCOO)
D. Andres López Lozano (UGT)

Asesores:

Don Antonio Calero Megías. (CCOO)
Don Juan José Navarro Jurado. (CCOO)

Iniciada la reunión y tras las deliberaciones oportunas se alcanzan los siguientes,

ACUERDOS:

1.-Ambas partes como miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo enunciado en el encabezamiento del presente Acta, se reconocen Capacidad y Legitimidad suficiente para alcanzar el Acuerdo Final establecido en el texto que se adjunta al presente Acta, todo ello en base a los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.-Se aprueba por Unanimidad de ambas, el texto definitivo del Convenio Colectivo descrito para el ámbito de aplicación previsto en su artículo primero y cuya duración será para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, el cual se adjunta al presente Acta.

3.-Las partes facultan a D. Antonio Calero Megías, con D.N.I. 26.212.917-R, para que quede encargado de realizar los trámites administrativos al objeto de proceder al Depósito, Registro y posterior Publicación del texto del Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la sesión, a las 13.00, firmando la presente acta los miembros de la mesa negociadora.

CONVENIO COLECTIVO DE INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L.
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO NÚM. 184-JA

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 1.-Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo num. 184-JA y sus trabajadores.

Iniciativas Carolinenses, S.L., con domicilio social en Plaza del Ayuntamiento s/n de La Carolina, cuyo Centro Especial de Empleo está calificado como tal e inscrito con el núm. 184-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en el polígono «Aquisgrana», calle Ministro Josep Piqué, s/n., 23200 La Carolina, teniendo como finalidad fundamentalmente la integración socio-laboral de las personas con discapacidad físicas, psíquicas y sensoriales, a través del trabajo productivo, así como con personas con otro tipo de discapacidad y, en su caso, la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, desarrolla su actividad principal en el sector auxiliar de la industria (plástico, electrónico, metalmecánico, embalaje, madera, etc.) realizando actividades de pre-montaje, montaje, abastecimiento de líneas de producción, verificación, control de calidad, embalaje de piezas y productos, etc.

Asimismo, la empresa podrá desarrollar en el futuro las siguientes actividades: jardinería, limpieza, mantenimiento, guarda de inmuebles, conserjería, servicios auxiliares, etc.

Artículo 2.-Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación al centro o centros de trabajo y lugares de trabajo de la empresa, desarrollándose su actividad en las propias instalaciones del CEE o en las instalaciones del cliente.

Artículo 3.-Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral de Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184- JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos de este texto articulado.

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

a) El personal directivo.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 184-JA.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de

servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales y categorías de este Convenio.

e) El voluntariado social.

Artículo 4.-Partes firmantes y eficacia.

Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa Iniciativas Carolinenses S.L. Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, y la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 5.-Vigencia.

Este Acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el día 31 de diciembre de 2022.

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

Artículo 6.-Denuncia y prórroga.

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

Artículo 7.-Compensación y absorción.

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

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa,

imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se establezca lo contrario.

Artículo 8.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal o reglamentaria, así como por resolución judicial firme, determinará la obligación de las partes firmantes del presente convenio de iniciar un nuevo proceso de negociación que restablezca el equilibrio de las respectivas contraprestaciones, subsanando así la pérdida del equilibrio resultante.

Artículo 9.-Comisión Paritaria de seguimiento e Interpretación.

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

1. Serán funciones de dicha Comisión:

- a) La vigilancia y el control de la aplicación del contenido del presente Convenio Colectivo.
- b) El seguimiento de la aplicación de las medidas adoptadas en cumplimiento del presente Convenio.
- c) La interpretación y la resolución de los conflictos que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) La solución de las controversias que pudieran derivarse sobre la determinación del convenio, pacto o acuerdo aplicable a las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo.
- e) La mediación y/ o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuanto cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
- f) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.
- h) Cualquier otra que le sea atribuida por el presente Convenio Colectivo.

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

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

se convoquen.

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

5. La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de cualquiera de las dos representaciones, en lugar y fecha fijados de mutuo acuerdo, con un preaviso mínimo de 2 días hábiles comunicando, mediante escrito, la identificación de los solicitantes, la exposición de los hechos, los puntos que se someten a la comisión paritaria y el tipo de actuación que se requiere.

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

A dichas reuniones podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto. Si transcurrido el plazo de 15 días no se hubiese alcanzado acuerdo sobre los temas a tratar, en el informe o resolución final se hará constar la posición de cada una de las partes. En tanto dure el procedimiento en la Comisión, las partes no podrán acudir a otras instancias, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta que la Comisión se pronuncie sobre la cuestión sometida a su conocimiento, siendo su intervención previa y preceptiva, o hasta que hubiese transcurrido el plazo máximo establecido para su resolución o dictamen.

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

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

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

10. En los supuestos, en los que no alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión previa en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

11. La Comisión establece el domicilio para la recepción de consultas en la Plaza del Ayuntamiento, 1, 23200, de La Carolina, Jaén.

CAPITULO II

De la organización de la empresa y del trabajo

Artículo 10.-Organización del trabajo y calidad.

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

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

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buenas prácticas, rigurosidad en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

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

En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, así como para la determinación de las actividades productivas y/o servicios, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/ o división del trabajo oportunos, atendiendo, en su caso, a la adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, y procurándose una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

Artículo 11.-Movilidad geográfica y funcional.

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

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

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tenga el trabajador, éste tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías, consolidando el trabajador la categoría de nivel superior si realiza ésta por un periodo superior a cuatro meses durante un año, o seis durante dos años. Si, por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría, éstas deberán de estar justificadas por necesidades

perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría, no pudiendo exceder estas funciones de inferior categoría un periodo superior a un mes.

Artículo 13.-Contratación.

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

Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos promoviendo, siempre que sea posible, mecanismos de promoción interna e informando de dichos procesos a la representación social de los trabajadores.

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

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

Artículo 14.-Forma y duración de los contratos.

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

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

A) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

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

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

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

El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos, o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, o aquellos que se encomienden a los

centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

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

C) Contrato de interinidad.

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

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

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

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

D) Contrato en prácticas o para la formación.

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

Contrato para la formación y el aprendizaje: Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierte con personas con discapacidad, no

es de aplicación el límite máximo de edad. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo del embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

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

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

E) Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

F) Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados A, B y C, los trabajadores que en un periodo de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo o interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación.

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

Artículo 15.-Periodo de prueba.

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

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

La duración del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será el siguiente:

- 3 meses (Responsables, Auxiliar técnico, Administrativo, Coordinadores de grupo)
- 1 mes (Operarios N-I)

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

Artículo 16.-Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores/as, tendrán derecho a percibir la indemnización que establezca la legislación vigente, en su caso.

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

Artículo 17.-Preaviso del trabajador/a.

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y ascensos

Artículo 18.-Adscripción del personal

Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en los Grupos Profesionales que se identifican en el artículo 19.

La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica y profesional habilitante.

Artículo 19.-Grupos profesionales. Categorías. Funciones.

El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesionales y/o actividades asociadas o relacionadas.

La aptitud profesional requerida para la integración de un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

El personal que preste sus servicios en Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo, quedará integrado en alguno de los grupos profesionales que se enumeran a continuación, atendiendo a la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarias para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

La enumeración de las categorías que contienen el presente convenio tienen carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías descritas.

GRUPO	CATEGORÍA
I: RESPONSABLE AREA	Responsable producción
	Responsable calidad
	Responsable administración
	Responsable comercial
II: COORDINADOR	Administrativo
	Coordinador grupo

GRUPO	CATEGORÍA
III. OPERARIOS	Auxiliar Técnico
	Operario N-I
	Operario N-II

Con independencia de la categoría que tenga reconocida, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

En todo caso, la conservación de una determinada categoría quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que han justificado su reconocimiento inicial.

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

GRUPO I: RESPONSABLE DE AREA

Cada uno de los responsables de área (producción, calidad, administración y comercial) realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Supone trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios de grado medio, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y/o experiencia en la actividad a desarrollar.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Control y supervisión del área, coordinando y ejecutando los servicios de la misma.
- Planificación del trabajo del personal a su cargo.
- Control de absentismo del personal a su cargo.
- Mantener las instalaciones a su cargo en perfecto estado de orden y limpieza.
- Proponer acciones de mejora.
- Coordinar, en cada caso, los distintos equipos a su cargo (producción, calidad, administración, comercial).
- Relación con proveedores y clientes.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.)

- Analizar incidentes e implementar las acciones correctivas pertinentes.

GRUPO II: COORDINADOR

II.1. Administrativo/a.

Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Entre sus funciones destacamos:

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

II.2. Coordinador grupo.

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

Además tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

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

- Emisión de albaranes de entrega de producto.

GRUPO III: OPERARIOS

El grupo profesional de operario será de aplicación a aquellos trabajadores que, sin requerir una formación técnica o académica específica, desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos técnicos. Realiza las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión permanente y continuada de sus superiores.

Sus funciones, entre otras, son:

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

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

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

III.1. Auxiliar Técnico.

Engloba a los trabajadores con la categoría anterior de Oficial 1.^a y Oficial 2.^a

III.2. Operario N-I.

Hasta tanto el trabajador no alcance un período continuado de 3 años en la empresa mantendrá la categoría de Operario N-I.

III.3. Operario N-II.

Se adquirirá la categoría de Operario N-II en el momento en que el operario alcance los 3 años en la empresa y haya realizado la formación prevista por la empresa.

Artículo 20.-Ascensos.

La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción en todo caso a los principios de eficacia e integración socio-profesional del personal discapacitado. En todo caso se dará la debida información a la representación legal de los trabajadores. Asimismo los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, los méritos obtenidos en la evaluación del desempeño, la antigüedad del trabajador, la facultad organizativa de la empresa y las pruebas de aptitud de carácter práctico, siempre que así lo requieran las circunstancias.

Con el límite de 6 meses, no se consolidará una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

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

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

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

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

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

Artículo 22.-La jornada laboral anual.

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su

equivalente en días laborales, teniendo la consideración el tiempo de descanso que se establece para el “bocadillo”, de tiempo efectivo de trabajo.

No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que los clientes estén proporcionando algún descanso adicional al mencionado anteriormente, se seguirá respetando mientras el cliente así lo haga, y también contará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que el cliente suprima alguno o parte de ellos, la modificación se aplicará en el momento en que se produzca esta modificación.

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.720 horas anuales con un cómputo también anual de 222 días.

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

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

Artículo 23.-Calendarios laborales.

Los calendarios laborales vigentes en la empresa son los siguientes:

- a) Calendario partido, con jornada partida, de lunes a jueves y el viernes de mañana. Este calendario se podrá realizar de forma intensiva (solo mañanas) durante los meses de Junio, Julio y Agosto.
- b) Calendario continuado y rotativo de mañana y tarde, de lunes a viernes.
- c) Calendario continuado y rotativo de mañana, noche y tarde, de lunes a viernes.
- d) Calendario de 4º turno: Este turno está configurado a partir de 4 equipos, con carácter rotativo, que trabajan 7 días de tarde, descansando lunes y martes; con posterioridad trabajarán 7 días de mañana, descansando los miércoles y jueves; y con posterioridad trabajarán 7 días de noche, descansando viernes, sábado y domingo.

Dichos calendarios laborales serán publicados y distribuidos por la empresa a todos los trabajadores en el mes de Diciembre del año anterior a su vigencia.

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

Cuando se produzca una situación, atípica y esporádica, de prestación de servicios que impida la realización de un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, se aplicará lo

previsto en la normativa sobre jornadas especiales, de forma que el periodo de descanso no realizado deberá recuperarse en los días siguientes a los que se produzca tal circunstancia.

En todos los calendarios anteriormente mencionados, el descanso para el “bocadillo” será de 15 minutos, los cuales contarán a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Artículo 24.-Modulación.

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

A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por parte de la empresa, la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, etc.) que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 12 por persona y año natural.

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

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

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

Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones, percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 20 euros por modulación, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 25.-Imposibilidad de la prestación laboral.

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

Artículo 26.-Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de 22 más 3 días

laborables. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará la parte proporcional de vacaciones.

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

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

Los matrimonios (trabajadores ambos de Iniciativas Carolinenses S.L.) tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo de tiempo.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencias en el disfrute de sus vacaciones en los meses coincidentes con las vacaciones escolares.

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

La empresa solicitará a los trabajadores las preferencias para el disfrute de las vacaciones, en el mes de Diciembre para los trabajadores indefinidos o con antigüedad superior a un año, y para el resto de trabajadores con al menos tres meses de antelación a su disfrute, reservándose el derecho de concederlas o no, en función de los criterios marcados a tal efecto, y que serán conocidos por todos los trabajadores, antes de recoger sus preferencias.

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

Para el año 2019, los trabajadores conocerán sus periodos de vacaciones como fecha tope, el día 30 de abril. Para los demás años de vigencia de este convenio, los trabajadores conocerán sus periodos de vacaciones, con una antelación de 3 meses a su inicio como mínimo.

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

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite el disfrute vacacional en las fechas previstas de forma total o parcial y durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá realizar dicho disfrute una vez finalice el proceso de I.T.

Lo dispuesto en los dos últimos párrafos inmediatamente anteriores a este, se acomodará automáticamente a las previsiones legales que puedan darse de futuro.

Artículo 27.-Descanso diario y semanal.

- *Descanso en jornada continuada:* El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos. Este mismo descanso será también de aplicación a los trabajadores en jornada partida, disfrutándose de este descanso en el periodo mayor de trabajo.

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

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

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

- *Festivos:* El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente, tanto de carácter estatal, como de la Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante. Cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán como horas extraordinarias, y con un día adicional de descanso.

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

- Así mismo, los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como festivos.

Artículo 28.-Permanencia en el puesto de trabajo.

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

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

La reiteración en el incumplimiento de dicha norma es constitutivo de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 29.-Horas extraordinarias.

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

Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, la contratación de nuevos puestos de trabajo y de respetar en esta materia la normativa aplicable al personal con discapacidad contratado por los CEE.

No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado, mediante periodos de descanso a razón de una hora 1,25 de descanso por 1 hora trabajada, es decir, 1 hora extra equivaldrá a 1 hora y 15 minutos de descanso. Este tiempo será compensado dentro de los 4 meses siguientes a su realización, siendo el momento de disfrute de este descanso acordado entre la empresa y el trabajador. O bien mediante retribución económica, a razón de 1,25 de la hora ordinaria de trabajo, es decir, un recargo de un 25% sobre la retribución de la hora ordinaria.

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

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas abonadas individualmente a cada trabajador y totalizadas por secciones o departamentos.

Artículo 30.-Cambio de hora legal.

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

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

Artículo 31.-Licencias y permisos.

A efectos aclarativos de este artículo, se identifican los grados de consanguinidad y afinidad:

Grados de consanguinidad	Grados de afinidad
1.º grado: padres e hijos	1.º grado: cónyuge y suegros
2.º grado: hermanos, abuelos y nietos	2.º grado: cuñados

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

- a) Quince días laborables por matrimonio, vinculados al día de celebración o consecutivo a sus vacaciones anuales. Acreditado con la certificación del registro correspondiente.
- b) Tres días laborables por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización o

reposo domiciliario de cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el hecho causante sea a una distancia igual o superior a 250 Km. de la localidad de La Carolina este permiso se aumentará en un día más, siendo la duración del permiso de 4 días. A efectos del cálculo de estas distancias, se tendrá en cuenta únicamente el trayecto de ida.

El accidente, enfermedad grave, hospitalización y reposo domiciliario deben acreditarse mediante certificado médico, partes, etc.

Los días de permiso podrán disfrutarse independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que el disfrute coincida con la duración de la misma, es decir, no haya transcurrido, en ningún caso más de dos semanas y se disfruten como permiso retribuido el mismo número de días laborales que le habrían correspondido en el caso de haberse iniciado el permiso coincidiendo con la fecha del hecho causante.

c) Fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado:

- 5 días laborables en los casos de fallecimiento de hijos o del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida.
- 3 días laborables por fallecimiento del resto de familiares que generan derecho al permiso.
- 1 día laborable por fallecimiento de tío/a y/o sobrino/a.

d) Nacimiento o adopción de un hijo: 4 días laborables.

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

f) El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

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

g) Matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguineidad o afinidad: 1 día que deberá coincidir con la fecha de celebración.

h) 1 día laborable por cambio del domicilio habitual.

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

j) 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.

k) Cuatro meses por maternidad o en su defecto lo regulado por la administración en el momento del hecho causante; durante los tres meses siguientes tendrá derecho a una reducción de dos horas por lactancia, en los términos establecidos en el artículo 32 del ET.

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

m) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Este período podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso ambos trabajen Iniciativas Carolinenses, S.L.

n) Los trabajadores tendrán derecho hasta 30 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. 15 de ellas se podrán usar para acompañar a menores de 14 años, mayores de 65, o dependientes a cargo del empleado/a. No obstante, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 32.-Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 del TRET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los empleados tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora diaria, divisible en dos períodos de media hora cada uno, si así lo desean, al objeto de prestar la atención necesaria al lactante. Este derecho podrá ser ejercitado igualmente por la madre o padre adoptante.

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

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

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

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

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

Artículo 33.-Permisos sin sueldo.

Los trabajadores fijos, con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a un permiso sin sueldo de hasta 30 días al año, solicitándolo éste con al menos diez días de antelación y quedando condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador por escrito de forma razonada, resolviéndose en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, siempre que la organización racional del trabajo lo permita.

Este tiempo de permiso sin sueldo de hasta 30 días será computable a todos los efectos como de servicio efectivo.

El trabajador que disfrute de dicho permiso no podrá hacer uso de un nuevo permiso hasta transcurridos dos años del último permiso disfrutado.

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

1.-Incapacidad temporal en caso de enfermedad: la empresa complementará del 4º al 20º, el 75% del salario líquido y con baja médica.

2.-Incapacidad transitoria en caso de accidente de trabajo u hospitalización: la empresa complementará hasta el 100% del salario líquido, desde el primer día, y con baja médica.

No obstante en las tres primeras bajas por Incapacidad temporal en caso de enfermedad común, que se produzcan en el año natural, la empresa complementará hasta los tres primeros días con el 100% del salario líquido siempre que sea con baja médica.

Artículo 35.-Excedencias.

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

Todo trabajador discapacitado, que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en Iniciativas Carolinenses S.L. Centro Especial de Empleo núm. 184-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Iniciativas Carolinenses S.L., dicho reintegro, con un plazo mínimo de 30 días. Este se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

Artículo 36.-Reducción de jornada.

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

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

CAPITULO V

Régimen económico. Estructura Salarial

Artículo 37.-Estructura.

La cuantía del sueldo y de los complementos salariales son los especificados en la correspondiente tabla salarial, recogida en el Anexo del presente convenio. Teniendo en cuenta el período de adaptación a los nuevos grupos profesionales previstos en este Convenio, así como la fecha de formalización del mismo, se establecen 2 períodos de aplicación de dichas tablas salariales (desde el 1 de enero hasta el 31 de julio de 2019, y a partir del 1 de agosto de 2019).

A efectos de los nuevos grupos profesionales, se ha definido una doble escala en los Operarios: Nivel I para los operarios de nuevo ingreso o antigüedad inferior a tres años, y Nivel II para los operarios que tengan más de tres años de antigüedad. En dicho sentido, la antigüedad será computable en cualquier tipo de contratación, acumulándose ésta siempre y cuando el tiempo transcurrido sin mantener una relación laboral con Iniciativas Carolinenses S.L. no supere los 12 meses, en cuyo caso el cómputo empezaría de nuevo.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por periodos vencidos y, con carácter general, antes del día 10 del mes siguiente, siempre a través de entidad bancaria o financiera.

Artículo 38.-Incrementos salariales.

Las retribuciones salariales para el año 2019 serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el Anexo.

Con respecto a los ejercicios siguientes, la Comisión negociadora se reunirá durante los 3 primeros meses de cada año para proceder a la actualización de las tablas salariales, aplicándose su efectividad desde el uno de enero.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional, subiese más de lo aquí estipulado siempre se adaptaran las tablas salariales, contemplando la subida de dicho salario.

Artículo 39.-Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. El complemento por trabajo nocturno será del 25% sobre el Salario Base más Antigüedad, regulándose de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período nocturno de 1 a 4 horas, el plus se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si éstas exceden de 4 horas, se cobrará el complemento correspondiente a una jornada completa.

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

Artículo 40.-Plus de producción variable.

Este plus se abonará siempre y cuando se cumpla con el 100% de productividad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores. En general, este plus será valorado a nivel individual, excepto cuando por motivos justificados se realicen trabajos en grupo, tomándose siempre la opción más ventajosa para el/los trabajador/es y así lo estime oportuno el responsable de producción.

1. Este plus sólo será abonado exclusivamente a los trabajadores que realicen actividades susceptibles de aplicación de este incentivo por las especiales características de organización y desarrollo de las mismas.

2. Para la aplicación de este plus se consensuará con la representación de los trabajadores la aplicación y metodología de los índices y elementos necesarios para su cuantificación, según los cálculos propuestos por el responsable de producción y/o la dirección.

3. Cuando el trabajador consiga superar el 100% de su producción, a éste se le pagará en función de la valoración realizada de las piezas que excedan de su producción mínima, siempre y cuando estas estén correctamente terminadas y aceptadas, según pautas de cada uno de los procesos de cada referencia y pieza en concreto.

4. El total a percibir el cálculo de este plus será abonado en la nómina del mes siguiente de su realización.

5. Este plus quedará en suspenso cuando exista una situación objetiva de falta real de trabajo, y quedará restablecido una vez dicha situación haya sido subsanada.

Artículo 41.-Plus de 4º Turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el artículo 23 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 110 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

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

Artículo 42.-Antigüedad.

La empresa abonará un complemento mensual equivalente al 3% del Salario Base por cada trienio de prestación continuada de servicios para Iniciativas Carolinenses S.L. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 43.-Pagas extraordinarias.

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

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

Artículo 44.-Retribución a bajo rendimiento.

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

CAPITULO VI

Ayudas sociales y complementarias

Artículo 45.-Anticipo de haberes.

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

Artículo 46.-Seguro colectivo de vida.

La empresa establecerá para todos los trabajadores un seguro de vida colectivo que cubra los riesgos de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, duplicando o triplicando el capital asegurado en los casos de fallecimiento por accidente o por accidente de circulación, respectivamente.

Las cuantías del capital asegurado para el año 2019 son las siguientes:

- a) Incapacidad Permanente Absoluta 8.000 €
- b) Fallecimiento 8.000 €
- c) Fallecimiento por accidente 12.000 €
- d) Fallecimiento por accidente de circulación 14.000 €

Los importes de los capitales indicados se actualizarán anualmente en función del incremento del IPC del año precedente.

La empresa concertará la cobertura de tales riesgos con una compañía aseguradora, entregándose a cada trabajador la certificación individual de la póliza, donde figuren las contingencias e indemnizaciones aseguradas.

Las primas de este Seguro de Vida Colectivo son abonadas en su totalidad por la empresa.

Artículo 47.-Plus de jubilación.

Todo trabajador que acceda a la jubilación con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, tendrá derecho al abono de una ayuda económica consistente en una mensualidad de su salario base más antigüedad.

Artículo 48.-Ayuda por defunción.

En el caso de defunción de trabajadores en activo, se abonará una ayuda económica consistente en una mensualidad de su salario base más antigüedad a favor del cónyuge o, en su defecto, de sus herederos legales.

Artículo 49.-Ayuda por estudios.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los empleados de la empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una cuantía mensual de:

De 3 a 5 años: 5 euros brutos/mes.

De 6 a 16 años: 8 euros brutos/mes.

De 17 a 25 años: 10 euros brutos/mes.

Para tener derecho a esta ayuda, los beneficiarios a favor de hijos en edades comprendidas entre diecisiete y veinticinco años deberán presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o certificación de matrícula o escolarización del curso académico completo.

Para tener derecho a dicha ayuda los hijos deben de estar incluidos como beneficiarios en la Seguridad Social, del trabajador solicitante,

En el supuesto de que ambos cónyuges con hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá estas ayudas uno sólo de ellos, a su elección.

Artículo 50.-Plus de nupcialidad.

Los trabajadores de ambos sexos que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente Convenio percibirán, en concepto de plus de nupcialidad, la cantidad de 130 € siempre que a la fecha de celebración del matrimonio lleven un mínimo de un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 51.-Plus de natalidad.

Por el nacimiento de cada hijo, los trabajadores de la empresa percibirán 120 euros. En el supuesto de que ambos padres fuesen trabajadores de la empresa, percibirá este plus uno sólo de ellos.

CAPITULO VII
Formación profesional

Artículo 52.-Formación profesional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VIII
Régimen disciplinario

Artículo 53.-Facultad disciplinaria.

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

Artículo 54.-Definición y graduación de faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la empresa o a sus compañeros de trabajo. En cualquier caso, se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 55.-Finalidad.

La finalidad de las sanciones es doble:

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

Artículo 56.-Faltas leves:

Se considerarán **faltas leves** las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

d) Descuido en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

e) Falta de higiene, limpieza o aseo personal.

f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

g) No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

h) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad cognitiva o enfermedad mental.

Artículo 57.-Faltas graves:

Se consideran **faltas graves**:

a) La tercera falta leve cometida en un período de 30 días.

b) Las de puntualidad cuando excedan de 3 veces al mes.

c) Ausencia de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

d) Abandono injustificado del puesto de trabajo.

e) Falta de presentación a la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas.

f) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

g) Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

h) Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

i) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

j) En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

k) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna

relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.

l) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

m) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

n) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad cognitiva o enfermedad mental.

ñ) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

Artículo 58.-Faltas muy graves.

Se consideran **faltas muy graves**:

a) La tercera falta grave cometida en un período de 60 días.

b) Más de 6 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de 10 en un año.

c) Ausencia al trabajo más de 2 días durante el período de un mes, o de 6 días durante el período de 4 meses sin causa justificada.

d) El estado de embriaguez o consumo de estupefacientes durante la jornada laboral.

e) Provocar una avería o accidente intencionadamente.

f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

g) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general.

h) El acoso sexual.

i) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la Empresa.

l) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con Discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

m) No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la Empresa.

n) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la

apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.

ñ) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Artículo 59.-Procedimiento sancionador.

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

El procedimiento sancionador se iniciará con el pliego de cargos que se entregara al trabajador, con copia a la representación de los trabajadores (comité de Empresa o delegados de personal) en caso de faltas muy graves.

A partir del recibo de comunicación por falta grave o muy grave, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de un representante legal de los trabajadores, para su posible defensa o aclaración de los hechos ante la empresa, y de ser oído ante la presencia del representante designado. En todo caso, de conocerse la afiliación sindical del trabajador, se dará traslado al Delegado Sindical correspondiente de todas las sanciones que se impongan a sus afiliados, al objeto de ser oídos en trámite de audiencia.

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

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

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

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa, de toda sanción por falta, grave y muy grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses tras la fecha de imposición. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave, si el trabajador esta realizando una función que haya sido objeto de la posible falta, y continuar en dicha función puede suponer una reiteración de ésta, dicho empleado podrá ser relevado de sus funciones, de forma cautelar, hasta que se resuelva dicho expediente sancionador.

Artículo 60.-Sanciones.

1. **Faltas leves:** Amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2. **Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
3. **Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses, y despido.

Artículo 61.-Prescripción.

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

CAPITULO IX
Seguridad y salud laboral

Artículo 62.-Normas generales.

La Dirección de la empresa 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 63.-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 64.-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 VIII del presente convenio.

Artículo 65.-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 66.-Vestuario.

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

La empresa velará en todo momento por facilitar los medios de protección adecuados a cada labor a realizar, teniendo a tal efecto una instrucción interna con la distribución del vestuario a distribuir a los trabajadores según la actividad que realicen.

Artículo 67.-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 68.-Accidente laboral.

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

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

Artículo 69.-Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

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

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

Artículo 70.-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 de 15 €.

Artículo 71.-Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, con el abono contemplado en el artículo 52.

CAPITULO XI
Derechos Sindicales

Artículo 72.-Secciones sindicales.

Los sindicatos que reúnan las condiciones establecidas legalmente, podrán formar sus respectivas secciones sindicales entre sus afiliados.

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

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

Artículo 73.-Comité de empresa.

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

Cuando los miembros del Comité de empresa o delegados sindicales tengan que realizar viajes por su actividad representativa, quedarán asegurados como si se tratara de viajes por

motivos de trabajo, lo que deberá informarse con carácter previo al Departamento de Recursos Humanos.

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

Artículo 74.-Acumulación crédito horario.

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

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

DISPOSICIONES:

Disposición adicional primera: Planes de igualdad.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

- Objetivo general: prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Objetivos específicos: equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa, equilibrando la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

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

Dicho Plan de Igualdad se registrará en el REGCOM.

Disposición adicional 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: Publicación convenio colectivo.

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

ANEXO:

CATEGORIAS Y TABLAS SALARIALES*

(Desde el 1 de enero hasta el 31 de julio de 2019)

	SALARIO BASE DIARIO	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
PEÓN	30,00	900,00	12.600,00
ESPECIALISTA	30,36	910,80	12.751,20
OFICIAL 3ª	30,82	924,60	12.944,40
OFICIAL 2ª	31,09	932,70	13.057,80
OFICIAL 1ª	31,42	942,60	13.196,40
OFICIAL PRODUCCIÓN	35,26	1.057,80	14.809,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO	42,42	1.272,68	17.817,52
JEFE PRODUCCIÓN	53,29	1.598,96	22.385,44

*En esta tabla no se refleja la antigüedad, nocturnidad ni los complementos de 4º turno y productividad variable.

CATEGORÍAS Y TABLAS SALARIALES*

(a partir del 1 de agosto de 2019)

	SALARIO BASE DIARIO	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
OPERARIO N-I	30,00	900,00	12.600,00
OPERARIO N-II	31,33	940,00	13.160,00
AUXILIAR TÉCNICO	31,93	958,00	13.412,00
COORDINADOR GRUPO	35,26	1.057,80	14.809,20
ADMINISTRATIVO	42,42	1.272,68	17.817,52
RESPONSABLE PRODUCCIÓN	53,29	1.598,96	22.385,44
RESPONSABLE COMERCIAL	53,29	1.598,96	22.385,44
RESPONSABLE CALIDAD	53,29	1.598,96	22.385,44
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN	53,29	1.598,96	22.385,44

*En esta tabla no se refleja la antigüedad, nocturnidad ni los complementos de 4º turno y productividad variable.

Jaén, a 17 de junio de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.