

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2019/3749 *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Integrasur 2003, S.L. Centro Especial de Empleo.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.
Código Convenio: 23101722012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Integrasur 2003, S.L. - Centro Especial de Empleo, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 14 de junio de 2019, 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 09 de julio de 2019, habiendo cumplimentado el trámite de subsanación del articulado con fecha 13 de agosto de 2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 17 de julio próximo pasado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos 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 núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 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.

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

Jaén, 13 de agosto de 2019

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

Acta de la Reunión celebrada el día 14 de junio de 2019

En la sala de reuniones del sindicato U.G.T., situada en la c/ Víctor de Los Ríos 3 - Bajo de Linares, siendo las 11,00 horas del día 14 de junio de dos mil diecinueve se celebra la reunión prevista entre la Dirección de Integrasur 2003 S.L. y el Comité de Empresa.

Asisten a la reunión:

- En representación del Comité de Empresa: José Romero Manchón, Sebastián Berja Sánchez, Ana Tébar Camacho, Francisco Miguel Cobo Artesero, Victoriano García López y Fernando Martínez Molina.
- En representación de UGT asiste como asesor; Jesús Dueñas Ortega
- En representación de la Dirección de Integrasur 2003 S.L.: Antonio Miguel García Yebenes, Manuel Ojeda Sáez y Alberto Moya Díaz.

Los temas tratados han sido los siguientes:

1.- Lectura y aprobación del acta de la reunión celebrada el día 6 de junio de 2019.

Se da lectura al acta de la reunión celebrada el día 6 de junio de 2019, la misma es aprobada por unanimidad de todos los asistentes.

2.- Negociación del I Convenio Colectivo de Integrasur 2003 S.L.

La Dirección de la Empresa explica que han recogido en un nuevo texto el articulado completo del Convenio que se está negociando y que en el mismo se han incorporado todos los acuerdos de la reunión del pasado día 6 de junio, así como las nuevas redacciones de los distintos artículos del Convenio, que se había acordado su modificación.

El Comité plantea hacer una lectura de dicho documento para ver si se ajusta a lo acordado en la reunión del pasado día 6 de junio y contempla todos los acuerdos realizados con la Dirección de la Empresa en los últimos años.

Después de un largo cambio de impresiones y de corregir y mejorar la redacción de algunos artículos del Convenio presentado, se da por válido el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa Integrasur 2003 S.L., que se adjunta como Anexo a la presente acta.

Con esta reunión se da por concluidas las negociaciones del I Convenio Colectivo de la Empresa Integrasur 2003 S.L., y para que surta los efectos oportunos, se acuerda la firma por parte de todos los asistentes y autorizar a D. Manuel Cruz Liebanas con D.N.I. 25.992.204-L para presentar y dar traslado a la autoridad competente para su registro como el I Convenio Colectivo de la Empresa Integrasur 2003 S.L.

Y no habiendo mas temas que tratar se dio por finalizada la reunión siendo las 14,00 horas del día 14 de junio de dos mil diecinueve

Representación de los trabajadores	Representación de la Dirección de la Empresa
D. José Romero Manchón	D. Antonio Miguel García Yebenes
D. Sebastián Berja Sánchez	D. Manuel Ojeda Sáez
Dª Ana Tébar Camacho	D. Alberto Moya Díaz
D. Francisco Miguel Cobo Artesero	
D. Victoriano García López	
D. Fernando Martínez Molina.	

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
INTEGRASUR 2003 S.L. - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I. Condiciones Generales

- Artículo 1. Ámbito funcional
- Artículo 2. Ámbito personal
- Artículo 3. Ámbito territorial
- Artículo 4. Estructura de la negociación
- Artículo 5. Ámbito temporal
- Artículo 6. Denuncia y prórroga
- Artículo 7. Derecho supletorio
- Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción
- Artículo 9. Organización del trabajo
- Artículo 10. Calidad
- Artículo 11. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación

CAPÍTULO II. Contrataciones

- Artículo 12. Régimen jurídico de contratación
- Artículo 13. Periodo de Prueba
- Artículo 14. Movilidad geográfica

CAPÍTULO III. Retribuciones

- Artículo 15. Retribuciones
- Artículo 16. Estructura salarial
- Artículo 17. Tablas salariales y revisión
- Artículo 18. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados
- Artículo 19. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional
- Artículo 20. Complemento de nocturnidad
- Artículo 21. Complemento por trabajo en días festivo
- Artículo 22. Complemento por trabajo en 4º Turno
- Artículo 23. Horas extraordinarias
- Artículo 24. Pagas extras
- Artículo 25. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte

CAPÍTULO IV. Jornada de Trabajo

- Artículo 26. La jornada de trabajo
- Artículo 27. Descanso diario y semanal
- Artículo 28. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo
- Artículo 29. Calendario laboral
- Artículo 30. Distribución irregular de jornada
- Artículo 31. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

CAPÍTULO V. Permisos, Excedencias

- Artículo 32. Ausencias justificadas
- Artículo 33. Permisos no retribuidos
- Artículo 34. Excedencias
- Artículo 35. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
- Artículo 36. Maternidad
- Artículo 37. Paternidad
- Artículo 38. Licencias no retribuidas
- Artículo 39. Lactancia

CAPÍTULO VI. Formación

- Artículo 40. Principios generales

CAPÍTULO VII. Faltas y Sanciones

- Artículo 41. Faltas leves
- Artículo 42. Faltas graves

Artículo 43. Faltas muy graves
Artículo 44. Sanciones
Artículo 45. Prescripción

CAPÍTULO VIII. Derechos Sindicales

Artículo 46. No discriminación
Artículo 47. Electores y elegibles
Artículo 48. Garantías
Artículo 49. Derechos
Artículo 50. Acumulación de horas sindicales
Artículo 51. Reunión
Artículo 52. Secciones sindicales

CAPÍTULO IX. Mejoras Sociales

Artículo 53. Incapacidad temporal
Artículo 54. Anticipo para víctimas de violencia de género

CAPÍTULO X. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 55. Seguridad y salud laboral
Artículo 56. Vigilancia de la salud
Artículo 57. Protección de la maternidad
Artículo 58. Plan de Emergencia
Artículo 59. Prendas de trabajo
Artículo 60. Delegados de prevención
Artículo 61. Formación e información en Seguridad y Salud Laboral

TÍTULO SEGUNDO. Desarrollo Profesional y Clasificación Profesional

CAPÍTULO I. Clasificación Profesional

Artículo 62. Ordenación funcional
Artículo 63. Clasificación profesional

TÍTULO TERCERO

Artículo 64. Ausencias justificadas
Artículo 65. Permisos no retribuidos
Artículo 66. Trabajo a turnos
Artículo 67. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo

TÍTULO CUARTO

Plan de Acción Social y Medidas de Ajuste
Artículo 68. Fondo de Asistencia Social
Artículo 69. Financiación del fondo de Asistencia Social
Artículo 70. Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Asistencia Social
Artículo 71. Beneficiarios de las ayudas
Artículo 72. Tipos de ayudas y cuantías
Servicio de asistencia sanitaria
Tratamientos médicos destinados a los trabajadores/as
Gafas graduadas
Prótesis dentales y arreglo bucal y ortodoncia
Ayuda por estudios universitarios
Ayuda por formación complementaria del trabajador/a
Prestación potestativa
Ayuda por nacimiento de hijo
Artículo 73. Plazos de solicitud de prestaciones
Artículo 74. Criterios que han de regir en la adjudicación de las ayudas

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Planes de Igualdad
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Derecho Supletorio
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: Entrada en vigor
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Publicación del Convenio Colectivo

ANEXO I

ANEXO II

TÍTULO PRIMERO. CONDICIONES GENERALES
CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Integrasur 2003 S.L., Centro Especial de Empleo - número 320-JA y los empleados en la misma.
2. Este Convenio será de aplicación para todos y cada uno de los centros de trabajo donde la empresa se encuentre prestando sus servicios con independencia del lugar o actividad que allí se realice.
3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a todos sus centros de trabajo que tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal de Integrasur 2003 S.L., Centro Especial de Empleo - número 320-JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se puede disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- Los profesionales contratados mediante un contrato mercantil de prestación de servicios.
- Todo aquel personal que por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Integrasur 2003 S.L. Centro Especial de Empleo - número 320-JA, con independencia de la ubicación de éstos.

Artículo 4. Estructura de la negociación

Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa Integrasur 2003 S.L. Centro Especial de Empleo - número 320-JA y la representación legal de los trabajadores. El presente Convenio, es fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, y deroga cualquier acuerdo o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio tiene un ambito temporal del 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2021. La entrada en vigor del mismo sera al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresara la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Artículo 6. Denuncia y prórroga

El presente convenio quedara automaticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia debera realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuara vigente y plenamente aplicable en el resto de sus clausulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendra efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo seran exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

Si en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidiran, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuara en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral a que se llegara, en su caso.

Artículo 7. Derecho supletorio

Las normas contenidas en este convenio regularan las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estara a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Organica de Libertad Sindical y demas disposiciones laborales de caracter general.

Para lo no previsto en este convenio, se estara a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y reglamentos que la desarrollan.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye a los XIV y XV Convenios Colectivos de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y las condiciones recogidas en los mismos, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio estatal, se reconoce a los trabajadores que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que

estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio, en los terminos que se establecen en el artículo 33. Dicha cuantía quedara congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

3. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente convenio se hubiese pactado, por acuerdo colectivo de empresa, una jornada inferior a la establecida en este, mantendran dicha jornada en los terminos de dicho acuerdo. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no sera afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ambito de aplicación del presente convenio.

4. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetaran, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.

5. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberan concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que el trabajador viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiendose a derechos económicos.

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros y empresas el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena practica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este convenio.

Artículo 10. Calidad

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ambito de aplicación de este convenio, por lo que consideran este como un instrumento valido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros este orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 11. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las partes firmantes de este Convenio Colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria estara formada paritariamente por un número impar como maximo de 9 representantes de los trabajadores y por identico número de representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegiran una presidencia y una secretaria.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordaran el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijara el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

4. Sera domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, Avenida de Baños 3, Pol. Ind. El Guadiel, 23210 Guarromán (Jaén).

Las consultas se remitiran a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo exclusivamente por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomaran por mayoría de cada una de las partes, representantes de la empresa y trabajadores y seran vinculantes.

Los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ambitos inferiores seran puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria.

6. Se reunira con periodicidad bimensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresaran las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procedera a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podra cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

7. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitira a las demas partes de la misma, de modo que cada una de estas podra recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria notificara, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio tendran el mismo valor que el texto de este. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podran recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del Convenio Colectivo y sean de notorio interes para la empresa y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre identicas cuestiones, las partes presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a traves de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demas partes implicadas en ellas.

9. Seran funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

c) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitir.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SERCLA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SERCLA.

CAPÍTULO II. CONTRATACIONES

Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores. Las contrataciones afectadas bajo este Convenio Colectivo seguirán la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. Periodo de Prueba

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración del mismo, quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- - Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- - Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.

• - Otros Grupos profesionales: Un mes.

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

3. Para el personal con relación laboral de carácter especial de la empresa se estableciera en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador/a con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que este encuadrado.

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

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa y dentro de su grupo profesional o puesto de trabajo, bajo cualquier modalidad de contratación, salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. El período de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

8. La detección por los profesionales competentes de la empresa de situaciones de baja productividad de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

Se dará traslado al comité de empresa, delegado o delegada de personal o delegado o delegada sindical de las medidas adoptadas para y de su seguimiento y evolución.

Artículo 14. Movilidad geográfica

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde este recibiendo el tratamiento.

3. La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en

cualquier otro de sus centros, siempre y cuando, el trabajador o trabajadora afectado/a esté capacitado/a para la realización de las tareas del nuevo puesto de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

4. Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los centros de trabajo que tenga la empresa. Estas adscripciones a las diferentes funciones y centros de trabajo deberán ser notificadas previamente a su ejecución, tanto al Comité de Empresa como al trabajador.

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

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tenga el trabajador, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría, deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 15. Retribuciones

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

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

3. A los solos efectos de cálculo de los costes salariales para la suscripción de cualquier relación jurídica con terceros, se establece un salario de referencia del sector para cada grupo profesional. Este salario de referencia será la suma del salario base más los complementos de desarrollo y capacitación profesional regulado en el artículo 30.

Artículo 16. Estructura salarial

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales que figuran en el Anexo III de este Convenio.
2. Cada trabajador o trabajadora perteneciente a la empresa percibira, como mínimo, el salario base en 14 pagas, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional siempre que le corresponda y, en su caso, los pluses aplicables según la modalidad de contratación. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene caracter no compensable, no absorbible y revisable.

Artículo 17. Tablas salariales y revisión

1. Las retribuciones que percibiran las personas trabajadoras de la empresa seran, para los años 2019, 2020 y 2021, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del Anexo II del presente convenio.
2. Para el periodo 2020, se producirá de forma automática la revisión de las tablas salariales conforme a lo siguiente. Se producirá una subida del Salario Base establecida en un 3%.
3. Para el periodo 2021, se producirá de forma automática la revisión de las tablas salariales conforme a la subida del IPC registrado en el año 2020.
4. Las tablas salariales reflejadas en el ANEXO II es fruto de la conversión realizada en función de la tabla mostrada en el ANEXO I.
5. Cuando se produzca un incremento del Salario Mínimo Interprofesional que situe este por encima de los 900 euros/mes (12.600 €/año) referido a la jornada legal de trabajo, la Comisión Negociadora se reunira, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en las tablas salariales.
6. A partir de su entrada en vigor la empresa estara obligada a hacer los ajustes necesarios para acomodar a cada trabajador a su correspondiente grupo profesional según la tabla de conversión que aparece en el Anexo II y en función del puesto de trabajo que aparezca senalado en el contrato de trabajo suscrito con el trabajador.

Así mismo se ajustaran los salarios base correspondientes a la nueva clasificación profesional, según el mencionado Anexo II.

Artículo 18. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de caracter no compensable, no absorbible y no revisable, seguiran percibiendose con el mismo caracter.

Artículo 19. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional

El Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional del presente Convenio se

abonará en un complemento mensual equivalente a 67,5€ en las siguientes condiciones:

1. Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016 percibirán este complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional desde el 1 de enero del 2019.
2. Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio del 2016, percibirán desde el 1 de enero del 2019 el nuevo salario base del presente convenio, siendo absorbido en este, todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero del 2022.
3. Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero del 2019 devengarán el derecho a percibir este complemento de desarrollo y capacitación profesional una vez pasados 3 años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa.

Artículo 20. Complemento de nocturnidad

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibira un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonara por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengandose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones. Los trabajadores y trabajadoras que perciban el Complemento de 4º Turno se deducirá de éste las cuantías que les corresponda percibir por el Complemento de Nocturnidad.
2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

La jornada nocturna, estará sujeta a la legislación vigente, y por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.

Artículo 21. Complemento por trabajo en días festivos

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendra derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso o no en su calendario laboral, tendra derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral. En el caso de no poder llevar a acabo el descanso por día trabajado en festivo fuera de su jornada laboral, éste se abonará como día ordinario.
2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonara íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja mas o menos horas en día festivo.

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

Artículo 22. Complemento por trabajo en 4º Turno.

Por motivos de organización y producción, se recoge la modalidad de 4º Turno en el presente Convenio. Dicho 4º Turno consistirá en jornadas de trabajo de 7 días naturales consecutivos debiendo realizar los trabajadores o trabajadoras sujetos a esta modalidad sus descansos de la siguiente forma:

7 días de trabajo y 2 días de descanso.

El personal que deba trabajar efectivamente en la modalidad de 4º Turno, tendrá derecho a percibir un complemento por hora efectiva de trabajo en dicha modalidad, el cual supondrá una compensación económica por el perjuicio causado por la distribución de la jornada de trabajo así como del exceso de horas de cómputo anual que pueda producirse al final de año.

Las Jornadas serán rotatorias entre todos los trabajadores afectados por esta modalidad en turno de Tarde, Mañana y Noche.

La cantidad a percibir por el trabajador o trabajadora en concepto de Complemento de 4º Turno se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivas de trabajo por 1,10€.

Artículo 23. Horas extraordinarias

Tendran la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración maxima de la jornada ordinaria anual.

1. Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias con el objetivo de propiciar la contratación de nuevos puestos de trabajo. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada ordinaria, este tiempo será compensado mediante periodo de descanso a razón de una hora de descanso por una hora trabajada, siempre que las horas extraordinarias hayan sido a petición del propio trabajador. En caso de ser horas extraordinarias por petición de la Empresa el tiempo de descanso de una hora extraordinaria equivaldrá a 1,15 horas de descanso. Este tiempo será compensado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La Empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como los posibles acuerdos entre trabajador y Empresa.

Lo dispuesto anteriormente no afectará a aquellos turnos en los que se prevea mediante calendario anual, el trabajo en días festivos o Domingos.

No se podran realizar horas extraordinarias por encima de las 45 horas semanales reguladas en el regimen de jornada irregular establecido en el artículo 30.

2. Las horas extraordinarias se compensaran preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias sera la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonaran al valor de 1,15 de la hora ordinaria.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, seran voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción a la atención de los servicios, y los demas supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros analogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de perdida de materias primas.

4. De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, al personal contratado en relación laboral de caracter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los casos excepcionales recogidos en dicha norma o en otra que la sustituya en el futuro.

5. La dirección de la empresa informara mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

Artículo 24. Pagas extras

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, en los casos que proceda y el Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional para aquellos trabajadores que reúnan las condiciones según el Artículo 30 del presente Convenio.

Las pagas extraordinarias se abonaran una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podran establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

Artículo 25. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonara al trabajador o trabajadora una dieta de 15€ cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60€ si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

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

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

4. Se establece un Plus de Transporte 2 €/día para todos los trabajadores pertenecientes a la empresa con independencia del centro de trabajo donde presten sus servicios. Este Plus de Transporte fijado se devengará de forma mensual por día efectivo de trabajo.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26. La jornada de trabajo

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será:

- - Año 2019: 1750 horas
- - Año 2020: 1740 horas
- - Año 2021: 1720 horas

La jornada semanal media de referencia sera de 38 horas y 30 minutos. Cuando por razones organizativas, técnicas no operativas de cargo del trabajo, se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario previsto, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en los que se producirá dicha distribución irregular, salvo lo establecido en la legislación en lo relativo al trabajo a turnos. El salario mensual del trabajador/a que sea afectado por la distribución irregular de la jornada, siempre será el promedio mensual.

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

Artículo 27. Descanso diario y semanal

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

2. Los trabajadores y trabajadoras tendran derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprendera la tarde del sabado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este regimen no sera aplicable al regimen de trabajo de turnos de trabajo, distribución irregular de jornadas y 4º turno.

3. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho sera, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene caracter obligatorio y no podra ser compensado con retribución equivalente.

Artículo 28. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo

El tiempo de trabajo se computara de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo debera ser conocida y autorizada por la empresa.

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

Artículo 29. Calendario laboral

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecera el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

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

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

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

Artículo 30. Distribución irregular de jornada

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10% de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendran los efectos de horas ordinarias de trabajo.

Dicha distribución debera respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

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

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

4. La regulación de la jornada irregular no podra exceder el límite de 45 horas de jornada semanal.

5. La empresa estara obligada a determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas mediante el ajuste del calendario laboral, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos.

En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuviesen contemplada en el calendario laboral dicho ajuste debera realizarse en el ano natural.

6. En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podra ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

Artículo 31. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones

1. Todo el personal tendra derecho a disfrutar, preferentemente en verano, 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podran ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se consideraran como días laborables de cada trabajador los sabados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podra ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones sera el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada ano. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podra tomar sus vacaciones en los restantes días del ano.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro

horas siguientes, no se computaran a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

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

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

6. El periodo vacacional que corresponde fijar a la empresa, podrán realizarse de manera continua o alterna durante el resto del año atendiendo a razones organizativas y productivas de la empresa.

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

CAPÍTULO V. PERMISOS, EXCEDENCIAS

Artículo 32. Ausencias justificadas

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

- a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesarea.
- c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres
 - 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su

jornada de trabajo, el permiso comenzara a computarse a partir del día siguiente.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

f) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliara 2 días naturales.

g) Para cualquier otro permiso o licencia se estara a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas o de especialistas, siempre que se avise con un mínimo de 2 días de antelación y posteriormente, se justifique adecuadamente por parte del facultativo correspondiente.

Artículo 33. Permisos no retribuidos

1. Todo el personal podra solicitar un único permiso sin sueldo al ano, sea cual sea su duración, y que como maximo sera de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendra la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con caracter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podra dividir este permiso o solicitar hasta dos mas, siempre que no se exceda la duración maxima de noventa días. Su concesión quedara supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podra denegarlo por razones organizativas y productivas.

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

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

- Estos días serán recuperados en días de descanso.
- Si el trabajador/a no los recuperase en los plazos establecidos, la Empresa podrá descontarlo de la liquidación correspondiente.
- En caso de baja definitiva del trabajador/a en la Empresa, se descontará de la

correspondiente liquidación final.

Artículo 34. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

- Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad,

debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

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

Artículo 35. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podra limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderan al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, debera preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciara y finalizara la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria seran resueltas por la jurisdicción social a traves del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de genero o de víctimas del terrorismo tendran derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a traves de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercitaran conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, correspondera al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

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

Artículo 36. Maternidad

1. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendran derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo durante dieciseis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas mas en caso de discapacidad del hijo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podra hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se vera reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de

descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. El período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, según la normativa de aplicación.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

múltiples de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, y según se determine en la normativa vigente.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de los trabajadores de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37. Paternidad

1. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante ocho semanas para el periodo 2019, 12 semanas en el 2020 y 16 semanas en el 2021 igualándose del tal manera al permiso de maternidad, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 38. Licencias no retribuidas

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

Artículo 39. Lactancia

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Para el personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados la acumulación del permiso de lactancia se ajustará a los términos pactados en el acuerdo que a tal fin se alcance con la consejería de educación competente o las instrucciones que sobre este derecho dicte unilateralmente la mencionada administración.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo.

En el caso del personal de pago delegado se estará a los acuerdos autonómicos en aquellos territorios donde estos existan. El abono de salarios de dicho período corresponderá en todo caso a la Administración Pública competente para el personal docente en pago delegado.

CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

Artículo 40. Principios generales

La empresa tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación mas

adecuada a cada puesto de trabajo.

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

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

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

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

CAPÍTULO VII. FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas. c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 42. Faltas graves

Seran faltas graves:

- a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Mas de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podra ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 43. Faltas muy graves

Seran faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.

- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Mas de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 44. Sanciones

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones maximas que podran imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, seran las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

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

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 45. Prescripción

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

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 46. No discriminación

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

Artículo 47. Electores y elegibles

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

Artículo 48. Garantías

Tanto los miembros de los comites de empresa como los delegados sindicales, tendran todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 49. Derechos

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podran en el ambito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

c) Recibir información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Acumulación de horas sindicales

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio, podran acumular las horas de los distintos miembros de los comites de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellos trabajadores, delegados o miembros del comite de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicaran a la patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, tambien seran notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes haran efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.

Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo.

Artículo 51. Reunión

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

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

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podran regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

Artículo 52. Secciones sindicales

Las organizaciones sindicales podran constituir secciones sindicales en el ambito de la empresa. Las secciones sindicales tendran derecho:

a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.

b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con mas de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estaran representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores: y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores podran elegir delegados sindicales de sus secciones sindicales hasta un maximo de tres delegados por sección sindical de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores 1 delegado-a sindical; de 101 a 175 dos delegados-as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendran los mismos derechos que los previstos para delegados de empresas de 250 trabajadores o mas excepto el disfrute del credito horario.

Los delegados sindicales tendran las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comites de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comite de empresa; podra asistir a las reuniones de los comites y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de caracter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geografica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del regimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales estan legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comite de empresa o entre los delegados de personal.

CAPÍTULO IX. MEJORAS SOCIALES

Artículo 53. Incapacidad temporal

1. La prestación económica consiste en un subsidio diario calculado en función de la base reguladora y el origen de la incapacidad, que se abonará durante los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal:

- Por enfermedad común o accidente no laboral: el 60 por 100 de la base de cotización entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75 por 100 a partir del vigésimo primero.
- Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: los trabajadores y trabajadoras percibirán el 100% de la retribución mensual ordinaria del mes anterior hasta el final de la baja por accidente o enfermedad profesional, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

2. Para aquellos casos de incapacidad temporal por enfermedad común o enfermedad laboral que requieran intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, los trabajadores y trabajadoras percibirán el 100% de la retribución mensual ordinaria del mes anterior hasta el

final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Tendrán la misma aplicación aquellos casos en los que la causa de Incapacidad Temporal esté catalogada como de enfermedad grave recogido en el Anexo R.D. 1148/2011 de 29 de julio de 2011.

Artículo 54. Anticipo para víctimas de violencia de genero

Las víctimas de violencia de genero, así declaradas por sentencia judicial, podran acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómica con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 55. Seguridad y salud laboral

Las empresas, los centros y el personal de las Entidades incluidas en el ambito de aplicación de este convenio cumpliran las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberan nombrarse los delegados de prevención y los comites de seguridad y salud en los ambitos en que la ley establece.

Para ello desarrollara una Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa

Artículo 56. Vigilancia de la salud

La empresa garantizara a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos basicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de servicio de prevención y la comisión sectorial de seguridad y salud laboral establezca para cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud esta caracterizada por:

1. Los reconocimientos medicos tendran caracter voluntario y sólo podran llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.
2. Los resultados de la vigilancia seran comunicados sólo a los trabajadores afectados.
3. Los datos obtenidos no podran ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
4. El acceso a la información medica de caracter personal se limitara al personal medico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores.

Se garantizara la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador y el derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

Artículo 57. Protección de la maternidad

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.
2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, 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, la empresa adoptara 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.
3. 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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurara 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 58. Plan de Emergencia

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente.

En dicho Plan de Emergencias deberán analizarse las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta las características específicas de la actividad, instalaciones y personas que las frecuenten, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

2. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.
3. Asimismo, la empresa informara a los representantes de las personas trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 59. Prendas de trabajo

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud

relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que este destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

2. A los trabajadores y a las trabajadoras se les dotará del equipo de prendas de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio que prestan; para la reposición de los mismos será preceptiva la entrega del material deteriorado. Las prendas de abrigo se darán como mínimo cada 3 años. Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras este expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, este no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 60. Delegados de prevención

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

2. 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 Estatuto de los Trabajadores y, además, el 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 la empresa 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 las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.
- g) Este crédito será independiente del que corresponda al trabajador si este fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 61. Formación e información en Seguridad y Salud Laboral

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo / persona a formar.

TÍTULO SEGUNDO. DESARROLLO PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 62. Ordenación funcional

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

Los puestos de trabajo del centro podrán ser distribuidos por la empresa en de los grupos siguientes:

Puestos de actividad ordinaria: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.

Puestos de dirección y coordinación: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

Artículo 63. Clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

En el Anexo II se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación profesional a la que se establece en este convenio.

TITULO TERCERO

Artículo 64. Ausencias justificadas

El trabajador/a 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 con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días. Para la concesión de estos permisos, el trabajador/a deberá avisar y justificar debidamente su ausencia con al menos 7 días de antelación.

Artículo 65. Permisos no retribuidos

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación de al menos 7 días, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

Artículo 66. Trabajo a turnos

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

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

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

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

Artículo 67. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo

En lo que respecta a la movilidad funcional y geográfica, a la suspensión y a la extinción del contrato de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985 o norma que lo sustituya o complemente, con la particularidad de que en todos aquellos casos en que según la norma jurídica aplicable sea obligatoria la obtención de un informe de un equipo multiprofesional, si estos no existen, será suficiente con la emisión de un informe motivado elaborado por los equipos profesionales del centro.

TÍTULO CUARTO. PLAN DE ACCIÓN SOCIAL Y MEDIDAS DE AJUSTE

Artículo 68. Fondo de Asistencia Social

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

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

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

Cofinanciación: todas las ayudas requieren de aportación mínima del trabajador (30% al 50%).

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

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

Artículo 69. Financiación del fondo de Asistencia Social

El fondo se financiará con la aportación anual que realice la Empresa y que estará siempre supeditada a las disponibilidades presupuestarias de la compañía. Para los ejercicios 2.019 y 2.020, la cantidad aportada por la Empresa asciende a 12.000 €.

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

Artículo 70. Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Asistencia Social

Para la gestión y asignación de las ayudas se constituye una Comisión de Seguimiento que será la responsable de recepcionar las solicitudes de ayuda, y aprobar o no su concesión.

Esta comisión estará compuesta por dos representantes de la representación social y dos por parte de la Dirección de la Empresa. La Empresa asumirá la Presidencia de la Comisión, mientras que un representante de la parte social actuará de secretario, actuando el resto de miembros como vocales de la misma. Las personas designadas podrán ser rotativas, aunque dando presencia a los diferentes sindicatos representados en el Comité.

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

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

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

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

- Preferencia del trabajador de mayor antigüedad en caso de solicitudes equivalentes.

- Sólo se podrán conceder una ayuda por trabajador/a y año.
- Principio de igualdad de género.
- Situación socio económica del solicitante.
- Por último, durante el último mes de cada trimestre nuevamente la Presidencia convocará a la Comisión para la designación de los beneficiarios de las ayudas. Esta Comisión levantará un acta que deberá ser pública y colgarse en los distintos tabloneros de anuncios de la empresa. Esta acta deberá recoger las solicitudes presentadas, las causas de admisión/denegación, así como la lista de beneficiarios.

Las horas destinadas a la asistencia a estas reuniones no tendrán la consideración de horas sindicales.

Artículo 71. Beneficiarios de las ayudas

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

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

Artículo 72. Tipos de ayudas y cuantías

Servicio de asistencia sanitaria

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

Tratamientos médicos destinados a los trabajadores/as.

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

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

Gafas graduadas

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

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

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

Prótesis dentales y arreglo bucal y ortodoncia

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

Ayuda por estudios universitarios

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

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

Ayuda por formación complementaria del trabajador/a

A aquellos trabajadores/as que realicen estudios de cara a mejorar su cualificación y capacitación en el desempeño de su puesto de trabajo, o de cualquier otro puesto existente dentro de los diferentes centros de trabajo de la empresa, se concederá una prestación consistente en el 50% con un máximo de 300 €, previa justificación de los mismos.

Prestación potestativa

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

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

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

Ayuda por nacimiento de hijo

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

Artículo 73. Plazos de solicitud de prestaciones

A efectos de solicitud de prestaciones, el plazo de presentación de facturas será de treinta

días a partir de la fecha en que finalicen los gastos, no computándose a este fin los periodos de vacaciones de agosto y Navidad. La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un formulario estandarizado de solicitud de ayuda.

Artículo 74. Criterios que han de regir en la adjudicación de las ayudas

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Planes de Igualdad

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

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

No obstante, debera tenerse en cuenta lo senalado en el artículo 5 de la Ley Organica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Derecho Supletorio

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

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

Así mismo, lo dispuesto en el presente Convenio, tendrá prevalencia aplicativa sobre lo dispuesto en cualquier otro convenio de ámbito superior en aquellas materias coincidentes en ambos textos convencionales. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1368/1985, que regula la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo y demás normas legales y reglamentarias que resulten de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: Entrada en vigor

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Publicación del Convenio Colectivo

La Empresa publicara y distribuirá entre el personal afectado por el presente Convenio el texto íntegro del mismo.

ANEXO I

Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior convenio a los grupos profesionales que se establecen en este Convenio Colectivo correspondientes a centros especiales de empleo y centros de atención especializada

Se establece la siguiente tabla de conversión de la clasificación profesional para su acomodación.

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo		
GRUPO II PROFESIONAL TITULADO	Titulado Nivel 3	Personal Titulado Grado Superior o postgrado		
		Psicólogo/a Clínico		
	Titulado Nivel 2	Titulado/a Grado Medio o grado		
		Trabajador/a Social / Psicólogo/a Educador/a Social		
		Terapeuta Ocupacional		
		Logopeda		
		Fisioterapeuta		
		Pedagogo/a /Psicopedagogo/a		
		Diplomado/a Universitario/a en enfermería		
		Psicomotricista		
GRUPO III AUXILIAR TÉCNICO	Titulado Superior Nivel 1	Encargado/a de Taller		
		Monitor/a-educador/a		
		Preparador/a Laboral		
		Técnico de Gestión Administrativa		
		Intérprete de lengua de signos		
		Técnico Superior en Integración Social/ Técnico en Programas de prevención e inserción social		
		Profesor/a de Taller		
		Técnico especialista		
		Gobernante/a		
		Jefe/a de Cocina		
		Jefe de Producción/Jefe de Administración		
		Adjunto de Producción		
		Jefe/a 1ª administración		
		Técnico	Cocinero/a	
			Conductor/a	
	Oficial/a 1º administración			
	Oficial/a 2º administración			
	Oficial/a 1º oficios *			
	Oficial/a 2º oficios			
	Cuidador/a			
	Auxiliar de Enfermería			
	Asistente/a personal			
	Oficial/a especialista			
	Técnico Auxiliar	Auxiliar de gestión administrativa		
		Ayudante de cocina		
		Auxiliar de servicios generales		
		Personal de Servicios domésticos		
		Auxiliar Especialista		
	Operario			

ANEXO II

Tablas Salariales Convenio Integrasur 2003 para los periodos 2019, 2020 y 2021				
GRUPO PROFESIONAL		SALARIO DE ENTRADA (SALARIO BASE)	CD N1	SB+N1
GRUPO II PERSONAL TITULADO	Titulado Nivel 3	1.750,00 €	131,25 €	1.881,28 €
	Titulado Nivel 2	1.330,00 €	99,75 €	1.429,75 €
GRUPO III PERSONAL TÉCNICO	Técnico Superior Nivel 1	1.225,00 €	91,88 €	1.316,88 €
	Técnico	990,00 €	74,25 €	1.064,25 €
	Técnico Auxiliar 2019	900,00 €	67,50 €	967,50 €
	Técnico Auxiliar 2020	927,00 €	67,50 €	994,50 €
	Técnico Auxiliar 2021	927 + IPC 2021	67,5	SUMA SB + N1

Jaén, a 14 de agosto de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.