

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/732** *Convenio colectivo de trabajo para "Talento y Experiencia Andalucía, S.L. (CEE)".*

### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0005/2021  
Código Convenio: 23101782012021

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para "TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCÍA, S.L. (CEE)", Centro de Trabajo de Martos (Jaén), recibido en esta Delegación Territorial con fecha 27 de enero de 2021, suscrito por la Comisión Negociadora el día 07 de enero de 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios 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 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica 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 (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 19 de febrero de 2021  
El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCÍA S.L.

*Capítulo I. Condiciones Generales*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCÍA S.L. y las personas trabajadoras de su centro de trabajo radicado en la localidad de Martos Jaén.

Artículo 2.- *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en centro de trabajo de la empresa radicado en la localidad de Martos Jaén, incluyéndose de forma expresa a las personas trabajadoras con discapacidad vinculadas con la misma mediante una relación laboral de carácter especial, regulada en el Real Decreto 1.368/1985 de 17 de julio, o la legislación que pueda sustituirle. Igualmente, es de aplicación a las personas trabajadoras sin discapacidad que presten servicios para la citada empresa, sin que ello de lugar a la superación de los límites determinados para obtener y mantener la condición de centro especial de empleo.

Artículo 3.- *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial del presente convenio, es la provincia de Jaén, quedando limitado al centro de trabajo de Martos, Jaén.

Artículo 4.- *Estructura de la negociación colectiva.*

La estructura de aplicación, guarda relación con la prevista en el Art. 4 del XVº Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 4/07/2019). En tal sentido, y de acuerdo con lo establecido en el Art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán prioridad aplicativa lo dispuesto en el presente convenio en las siguientes materias:

- a) Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyan por el Estatuto de los Trabajadores a las empresas.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos de carácter interprofesional que puedan establecer las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma.

Aquellas otras materias que sean de aplicación de acuerdo con lo establecido en el XVº Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, serán de aplicación como derecho supletorio de lo dispuesto en el presente convenio, teniendo a este fin la condición de materias reservadas al ámbito de negociación del convenio colectivo general citado, todas aquellas materias establecidas en el Art. 5 del reiterado convenio colectivo general.

A su vez, se considerará derecho supletorio para lo no previsto en este convenio, el contenido del 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, así como reglamentos que la desarrollen y sean de aplicación.

Finalmente, en lo no previsto en este convenio y en las normas citadas anteriormente, se estará en lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores vigente de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2005 de 23 de octubre, y adaptaciones posteriores.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2021 y finalizará el día 31 de diciembre de 2023. La entrada en vigor será desde el día siguiente al de su publicación el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Jaén, retrotrayéndose al día 1 de enero de 2021 sus efectos económicos.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

El presente convenio se prorrogará automáticamente por anualidades de no mediar denuncia expresa y escrita, la denuncia deberá realizarse con un plazo mínimo de tres meses antes de la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, su contenido, que continuará vigente y plenamente aplicable hasta que se sustituido por un nuevo convenio, sin que éste tenga efectos retroactivos a ningún efecto.

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

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico indivisible y consecuentemente debe ser valorado a todos los efectos en su conjunto. Las remuneraciones económicas establecidas en el mismo, absorberán cualesquiera otras preexistentes a título individual o colectivo que se viniesen percibiendo con anterioridad. Si

como resultado de la aplicación del este convenio resultase un salario inferior al que se viniese percibiendo con anterioridad, el importe en exceso que se viniese percibiendo pasará a configurar el complemento personal del trabajador.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo 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 distintos centros de trabajo de la empresa un adecuado nivel de productividad mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales que permitan avanzar la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de este convenio colectivo.

Artículo 9.- Comisión paritaria.

La comisión paritaria de vigilancia e interpretación del presente convenio, estará formada paritariamente por un número impar de representantes de cada parte y por idéntico número de estos. El número máximo de miembros de la comisión paritaria de cada una las partes suscriptoras del presente convenio, será de tres.

Los miembros de la comisión paritaria, tendrán como facultades la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio, así como la determinación de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T., así como otras que le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Art. 83 del E.T.

Dicha comisión deberá establecer en la primera reunión que celebre, los procedimientos y plazos de actuación de la misma, así como lo referente al sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos SERCLA.

*Capítulo II. Contrataciones*

Artículo 10.- 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, teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, y en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.

En cuanto a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, la duración máxima será de doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciocho meses, de acuerdo con lo establecido en el Art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores. De establecerse por un periodo inferior inicialmente, solo podrá prorrogarse una sola vez, sin superar el plazo máximo indicado.

Artículo 11.- Periodo de prueba.

El personal de nuevo ingreso, con independencia del tipo de contrato, estará sometido a un determinado periodo de prueba, que no será superior a tres meses para el personal directivo, a dos meses para el personal titulado a un mes para el resto de los grupos profesionales.

Durante dicho periodo de tiempo, las partes podrán desistir del contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12.- Subrogación empresarial por cambio de titularidad.

Al objeto de garantizar al principio de estabilidad en el empleo, cualquiera que sea la modalidad empresarial de contratación de esta empresa para la prestación de servicios con empresas contratantes de los mismos, de darse una sucesión en la titularidad empresarial de la contratista, el personal adscrito a esta empresa, quedará subrogado a todos los efectos en la empresa que la sustituya; de forma que esta nueva contratista se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que estuvieran adscritas a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima de tres meses.

A tales efectos, se procederá de acuerdo con lo establecido en el Art. 27 del XVº Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

### *Capítulo III. Retribuciones*

Artículo 13.- Estructura salarial.

La estructura salarial vigente en la empresa estará constituida por los siguientes conceptos:

1.- Salario base: Se estará al establecido en el Anexo III correspondiente a las tablas salariales de aplicación a los centros especiales de empleo para el año 2021, del convenio colectivo general. En cuanto a los años posteriores (2022 - 2023), se estará a lo que en su momento disponga el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

2.- Complemento salario mínimo: En aquellos casos en que la suma de los conceptos salariales no alcance el salario mínimo interprofesional, se abonará un complemento individualizado que permita alcanzar el importe del salario mínimo interprofesional de cada año.

3.- Complemento de antigüedad: Para aquellos trabajadores que tuviesen cantidades devengadas por dicho concepto hasta el 30 de junio de 2012 y que a partir del 1/07/2012, pasaron a integrar el complemento personal de carácter no compensable ni absorbible, y no revisable de acuerdo con lo establecido en el Art. 33 del convenio colectivo general, BOE 4/07/2019.

4.- Complemento de desarrollo y capacitación profesional: Este complemento estará compuesto por dos niveles N1 y N2 y se devengará de acuerdo con lo establecido en el Art. 34.6 del convenio colectivo general.

5.- Complemento de nocturnidad: En aquellos casos de prestación de servicios entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, de acuerdo con lo establecido en el Art. 35

del convenio colectivo general.

6.- Complemento de trabajo en días festivos: Se estará a lo dispuesto en el Art. 36 del convenio colectivo general.

7.- Complemento de coordinación:

1.- Los trabajadores que ejerzan funciones de coordinación y organización de recursos humanos y de la actividad productiva dicho ámbito de actividad, percibirán un complemento de 100€ mensuales, de ejercerse tal función durante parte de la jornada diaria del trabajador, y, de 175€ mensuales de ejercerse tal función durante toda la jornada diaria, quedando el trabajador liberado de las tareas para las que fue contratado.

Esta función de coordinación, es equivalente a la que actualmente se viene desarrollando bajo la denominación de “Jefe de Equipo”.

2.- Los trabajadores que ejerzan funciones similares, con menor responsabilidad o para un número reducido de trabajadores, percibirán un complemento de 80€ mensuales. Este complemento salarial es incompatible con el complemento salarial indicado en el apartado anterior.

Esta función de coordinación, es equivalente a la que actualmente se viene desarrollando bajo la denominación de “LEAP”.

Estos complementos no serán consolidables y exclusivamente se devengarán durante el periodo de tiempo en que se ejerzan tales funciones.

8.- Plus de productividad: El importe que por este concepto viniesen percibiendo los trabajadores en alta a la fecha de la firma del presente convenio, bajo la denominación de: “Plus de Productividad”, mantendrán el devengo de tales importes si bien pasando a denominarse complemento personal, teniendo en cuenta la carencia de sistema de medición de la productividad que justificase dicho devengo, tratándose de una mejor condición salarial de carácter individual.

9.- Plus de cuarto turno: El personal que preste sus servicios en régimen de cuarto turno de trabajo; es decir, teniendo en cuenta la laboralidad de todos los días de la semana, tanto en turno fijo como rotativo con descanso no necesariamente coincidente con el sábado y/o domingo de cada semana, devengará durante el periodo de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen de jornada de trabajo una cantidad 3,40€ por día natural.

10.- Pagas Extraordinarias: En materia de pagas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Art. 44 del Convenio Colectivo General.

Esta regulación en materia de remuneraciones, es prevalente frente a lo dispuesto en el convenio colectivo general, salvo las referencias que se hagan expresamente al mismo. En todo caso, no será de aplicación lo establecido en el Art. 29.2 del convenio colectivo general.

#### *Capítulo IV. Jornada de trabajo*

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

En materia de jornada laboral, descansos diarios y semanales, cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo, calendario laboral, distribución irregular de la jornada y vacaciones anuales, se estará a lo dispuesto en los Art. 46 a 51 del convenio colectivo general.

No obstante, de acuerdo con lo establecido en el Art. 50.3 del convenio colectivo general, la empresa podrá determinar por razones productivas y/o organizativas, la realización puntual de la distribución irregular de la jornada anual, de forma que días laborables previamente previstos pasen a ser días no laborables, así como que días no laborables pasen a ser de trabajo efectivo.

Las horas trabajadas de más o no trabajadas, en relación al calendario laboral inicialmente previsto, conformarán una “Bolsa de Horas” que deberá compensarse en caso de horas trabajadas en exceso en el año natural en que se hubiese producido la incidencia o incidencias que justificaron su realización. A tal fin, las horas trabajadas en exceso sobre la jornada de trabajo inicialmente prevista, se compensarán mediante descanso sustitutorio, y, las horas no trabajadas sobre la jornada de trabajo inicialmente prevista, quedarán registradas en la citada “Bolsa de Horas” a efectos de su recuperación en el año natural siguiente.

La jornada para el año 2021, será de 1.720 horas efectivas de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Art. 95 del convenio colectivo general.

Artículo 15.- Permisos y excedencias.

En materia de permisos retribuidos y no retribuidos, se estará a lo dispuesto en los Arts. 52 y 53 del Convenio Colectivo General. En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Art. 54 del citado convenio colectivo general.

En cuanto a la reducción de jornada por cuidado de menores o familiares, así como en cuanto a las situaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia, se estará a lo dispuesto en los Art. 56 y 59 del reiterado convenio colectivo general.

#### *Capítulo V. Clasificación profesional*

Artículo 16.- Determinación de los grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional de aplicación en la empresa, se basará en lo establecido en el Art. 88 del convenio colectivo general, si bien adaptando lo dispuesto en dicho convenio a la realidad operacional en la empresa y por tanto efectuando una adaptación correspondiente a las competencias profesionales y funcionales asumidas por cada uno de los grupos profesionales existentes.

En este sentido, se han identificado los siguientes grupos funcionales y se ha efectuado la correspondiente equiparación a lo dispuesto en el citado Art. 88 del convenio colectivo general.

Grupo II.- Personal Titulado

- Titulado Nivel 3 (Grado universitario + Máster especialización)
- Titulado Nivel 2 (Grado universitario)

Grupo III.- Personal Técnico

- Técnico superior (Jefe de Proyecto / Supervisor).
- Técnico (Encargado)
- Técnico auxiliar (Sin titulación específica) / Auxiliar de gestión administrativa

Grupo IV.- Operario / Auxiliar.

- Operario / Auxiliar

#### *Capítulo VI. Mejoras sociales*

Artículo 17.- Complementos por incapacidad temporal.

En materia de complementos derivados de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el Art. 75 del convenio colectivo general, si bien, dicho complemento dejará de devengarse en caso de causar baja en la empresa con anterioridad al alta del proceso de incapacidad correspondiente, de forma que dicho complemento únicamente estará vigente de coincidir el periodo de IT con la permanencia del trabajador en alta en la empresa.

#### *Capítulo VII. Inaplicación del Convenio Colectivo*

Artículo 18.- Inaplicación convenio colectivo.

De darse causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia inicial del presente convenio, o, durante su prórroga, en su caso, podrá no aplicarse parcialmente el contenido del presente convenio colectivo, en cuanto a las materias establecidas en la Disposición Adicional Quinta del convenio colectivo general, siguiendo la metodología establecida en dicha disposición.

En lo no previsto en la citada Disposición Adicional Quinta, del reiterado convenio colectivo general, se estará a lo previsto en el Art. 82 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Capítulo VIII. Plan de Igualdad*

Artículo 19.- Plan de Igualdad y Registro Retributivo.

La empresa procederá a la materialización del registro retributivo previsto en el R.D. 902/2020, en los términos y condiciones que dicha norma establece, cuya información estará a disposición de la representación legal de los trabajadores.

A su vez, tan pronto como se alcance la cifra de trabajadores que da lugar a la materialización de un plan de igualdad, según determinación del R.D. 901/2020, y otras normas de aplicación, formalizará la comisión negociadora de dicho plan de igualdad, llevando a cabo todas aquellas cuestiones derivadas para su formalización en el plazo establecido en la citada norma.

Jaén, a 19 de febrero de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.