

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

2023/1898 *Convenio colectivo para la empresa Talento y Experiencia Andalucía S.L. (CEE).*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0063/2023
Código Convenio: 23101782012021

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCÍA, S.L. (CEE), con entrada el día 24/03/2023 en el registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de esta Delegación Territorial, aprobado por la Comisión negociadora el día 14/03/2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el 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 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el 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 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad 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, 11 de abril de 2023. El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCIA S.L. (CEE)

Justificación

La empresa se rige en la actualidad por el texto del convenio colectivo publicado en el BOP de Jaén de fecha 24/02/2021 y Código 23101782012021, con vigencia hasta el 31/12/2023. Dicho convenio establece que aquellas materias que sean de aplicación de acuerdo a lo establecido en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, serán de aplicación como derecho supletorio a lo dispuesto en el convenio de ámbito empresarial; teniendo la condición de materias reservadas al ámbito de negociación del citado convenio colectivo general, todas aquellas materias establecidas en el Art. 5 del referido XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. En todo caso, el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, tendrá carácter supletorio y complementario del convenio colectivo de empresa.

Desde la publicación del reiterado XV Convenio Colectivo General (BOE 4/07/2019), hoy en situación de ultraactividad, además de la suscripción del convenio colectivo de empresa antes referido, se han producido determinadas novedades legislativas, convencionales, y jurisprudenciales que aconsejan llevar a cabo una actualización del contenido del convenio colectivo de ámbito empresarial, teniendo en cuenta principalmente la reforma laboral dispuesta en el Real Decreto Ley 32/2021 y las Leyes 21/2021 y 22/2021; así como el Acuerdo Parcial de la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo General, publicado en el BOE de fecha 16/02/2023, por el que se tiene por cumplido el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 20/10/2022 (Autos 228/2022).

Todo ello conduce a la renegociación del convenio colectivo de empresa en vigor, al amparo de lo previsto en el Art. 86.1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la posibilidad de negociar la revisión de un convenio colectivo vigente; cuyo resultado tras las oportunas negociaciones se concreta en el texto siguiente.

Capítulo I. Ámbitos y Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa TALENTO Y EXPERIENCIA ANDALUCIA S.L. y las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la citada empresa radicados en el ámbito territorial del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los centros de trabajo de la citada empresa, 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 incluidos todos los centros de trabajo de esta empresa ubicados en el determinado marco territorial.

Artículo 4. Estructura de la Negociación Colectiva.

La estructura de la negociación colectiva del presente convenio, en relación con otros convenios colectivos de ámbitos superior, se determina siguiendo las reglas de concurrencia previstas en el Art. 84.1 del Estatuto de los Trabajador y lo previsto en el Art. 5.5 del XV Convenio Colectivo General.

El texto del XV Convenio Colectivo General no coincidente con el texto de este convenio colectivo de empresa, se aplicará con carácter supletorio al citado convenio colectivo de empresa.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Se amplía la vigencia del convenio colectivo publicado en el BOP de 24/02/2021 de la Provincia de Jaén, y así, este convenio finalizará el día 31/12/2025. En cuanto a su entrada en vigor, ésta coincidirá con el día siguiente al de su suscripción por las partes negociadoras, con independencia de la fecha de su publicación en el diario oficial correspondiente; retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1/01/2023.

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 sea 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, deberán acudir al procedimiento de mediación previsto legalmente, o en su caso, a un arbitraje de carácter voluntario si ambas partes así lo consideran.

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. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio son un todo orgánico indivisible. Si estas se viesen alteradas por cualquier motivo: norma legal o reglamentaria, doctrina jurisprudencial, derogación expresa, etc.; las partes negociadoras se reunirán al objeto de alcanzar el reequilibrio de su contenido mediante su renegociación a tal fin.

Artículo 9. 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 10. 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 colectivos.

El domicilio de la comisión paritaria será el correspondiente con Calle Bailen, nº 2, de Martos, 23600, Jaén.

Artículo 11. Planes de Igualdad.

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.

Capítulo II. Contratación

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, 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; de forma que serán de aplicación cualquiera de las modalidades previstas en los Arts. 10 al 13 del ET y los Arts. 15 y 16 de dicha norma.

Al propio tiempo, formará parte de este régimen jurídico de contratación lo dispuesto en la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuyos contratos deberán tener una duración mínima de doce meses y no podrán superar la duración máxima de tres años, de forma que en caso de contratación inicial por un plazo inferior al máximo podrán prorrogarse por medios no inferiores a doce meses.

Artículo 13. Contratación específica.

1. En materia de la contratación prevista en el Art. 15.2 y .2 del Estatuto de los Trabajadores, estos contratos por circunstancias de la producción podrán alcanzar una duración máxima de doce meses, de acuerdo con lo previsto en el punto Cuarto del Acuerdo Parcial de la Comisión Negociadora del XVI Convenio Colectivo General (BOE 16/02/2023).

2. La contratación mediante lo previsto en el Art. 16 del Estatuto de los Trabajadores, se llevará a cabo mediante el correspondiente llamamiento en el que se concretará las condiciones de la incorporación y se realizará con una antelación adecuada. El orden de llamamiento se iniciará en una primera ocasión por orden de antigüedad en la empresa que determinará la situación del trabajador en la relación de trabajadores fijos discontinuos, para proceder a los distintos llamamientos sucesivos que puedan producirse a lo largo del año, de forma que la relación de los llamados se inicie en el orden siguiente de aquellos que no hubieran sido llamados en la primera convocatoria y siempre de acuerdo con la antigüedad en la empresa que tuvieran acreditada.

Los periodos de inactividad entre uno y otro llamamiento se considerarán periodos de espera, los cuales no podrán superar el plazo máximo de inactividad laboral de tres meses, de forma que de ser necesario un periodo de inactividad mayor, la empresa deberá adoptar las medidas coyunturales o definitivas que sean necesarias.

Cuando se produzca un llamamiento, efectuado atendiendo el orden de llamada y el trabajador fijo discontinuo no atienda dicho llamamiento sin justificar la causa que lo provoca, se entenderá a todos los efectos que el trabajador ha optado por rescindir voluntariamente su contrato de trabajo de forma voluntaria, determinando así su exclusión de la relación de trabajadores con contrato fijo discontinuo vinculados a la empresa.

Artículo 14. Periodos de prueba.

El personal de nuevo ingreso, con independencia de la modalidad contractual, quedará sometido a un periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que no

podrá exceder de la siguiente escala:

1. Grupo profesional personal directivo: 3 meses.
2. Grupo profesional personal titulado: 2 meses.
3. Resto grupos profesionales: 1 mes.

Durante dichos periodos, cualquiera de las partes podrá desistir del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna y sin que sea necesario un plazo de preaviso, bastando únicamente con la comunicación correspondiente en la que se haga constar la no superación de la prueba practicada durante el citado periodo.

Artículo 15. Preavisos extinción.

Las personas trabajadoras que se propongan causar baja en la empresa de forma voluntaria deberán guardar necesariamente un preaviso para su comunicación a la empresa, no inferior a lo que se concreta en la siguiente escala:

1. Grupo profesional personal directivo: 1 mes.
2. Grupo profesional personal titulado: 1 mes.
3. Resto grupos profesionales: 15 días.

De no cumplirse con el citado preaviso, la empresa podrá deducir de la liquidación correspondiente de pagas extraordinarias y vacaciones devengadas y no disfrutadas el importe correspondiente al salario que hubiera devengado durante el periodo de preaviso incumplido.

Capítulo III. Modificaciones del contrato de trabajo

Artículo 16. Subrogación empresarial.

Al objeto de garantizar y contribuir a la estabilidad en el empleo, mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas de cualquier naturaleza y centros especiales de empleo que asuman en virtud de lo previsto en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores la titularidad de una actividad propia o contrata mercantil de cualquier naturaleza, se subrogarán en los contratos de trabajo preexistentes que cuenten con una antigüedad mínima de tres meses. Así, las personas trabajadoras que viniesen prestando servicios en la empresa titular anterior, pasarán a formar parte de la plantilla de la empresa sucesora, respetándose las condiciones laborales que tuvieran acreditadas a la fecha de la sucesión empresarial y respetándose a su vez, el contenido de este convenio durante la vigencia inicial establecida en el Art. 5 del mismo, salvo que el convenio de aplicación de la empresa sucesora fuese más beneficioso para las personas trabajadoras subrogadas.

A estos efectos, la empresa que cese en su actividad, trasladará a la empresa sucesora toda la información laboral necesaria para que la subrogación se produzca con la mayor garantía para las personas trabajadoras, así como las certificaciones correspondientes a encontrarse al corriente en el pago de los salarios devengados, cuotas a la Seguridad Social, y, ingresos de las retenciones practicadas a las personas trabajadoras por el IRPF.

Artículo 17. Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional se llevará a cabo sin ningún requisito siempre y cuando se realice para la materialización de trabajos correspondientes a un mismo grupo profesional. De tratarse de una movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores y por tanto no correspondientes al grupo profesional de adscripción, será necesario se den las causas previstas en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y, dará lugar en caso de trabajos de superior grupo profesional, al devengo de las retribuciones correspondientes al mismo.

En cuanto a la movilidad geográfica, se regirá por lo previsto en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Sistema retributivo

Artículo 18. Estructura salarial.

Las retribuciones correspondientes a cada grupo profesional, se dividirán en los siguientes conceptos:

1. Salario Base, fijado en términos mensuales.
2. Pagas extraordinarias, de junio y diciembre.
3. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.
4. Complemento de desarrollo y capacitación profesional (CDCP antes CDP).
5. Complementos personales.
6. Complemento para alcanzar el salario mínimo anual vigente en cada momento, en su caso.
7. Horas extraordinarias.
8. Trabajo en festivos.
9. Nocturnidad.
10. Plus funcional por tareas de jefe de equipo.
11. Productividad.
12. Plus cuarto turno.

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.

Artículo 19. Salario base.

El salario base para el año 2023, es el que se recoge en el Anexo I del presente convenio para cada grupo profesional de referencia.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de treinta días de salario base, complemento de antigüedad y mejora de la calidad consolidados (Art. 33 XV Convenio Colectivo General) y complemento de desarrollo y capacitación profesional (Art. 34 XV Convenio Colectivo General), en su caso. A las personas trabajadoras ingresadas en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019, se les aplicará los importes previstos en el Anexo I de este convenio en cuanto a al CDCP N1 y N2.

La paga extraordinaria del mes de junio, se devengará desde el día primero de julio del año precedente al de su abono hasta el día treinta de junio del año de dicho abono; y la paga de navidad se devengará desde el día uno de enero del año de su abono, hasta el día treinta y uno de diciembre del mismo año.

Estas pagas deberán abonarse respetivamente en el mes de junio del año en que finalice su devengo y en el mes de diciembre igualmente en el año en que finalice su devengo; y precisamente los días treinta de junio y veintitrés de diciembre respetivamente.

No obstante, la empresa podrá optar por prorratear su abono en términos mensuales, de forma que junto a los salarios del mes de referencia se abone una doceava parte del importe de dichas pagas.

Artículo 21. Complemento de antigüedad y mejora de la calidad consolidados.

Las cantidades que por ambos conceptos se venían percibiendo hasta el día 30 de junio de 2012, y que quedaron suprimidos a partir del día 1 de julio de 2012, quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, por lo que seguirán percibiéndose en los citados términos.

Artículo 22. Complemento de desarrollo y capacitación profesional (CDCP antes CDP).

El complemento de desarrollo profesional (CDP) quedó sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional (CDCP) establecido en el XV Convenio Colectivo General, de forma que las cantidades que venían percibiéndose con anterioridad quedaron integradas en el nuevo complemento con un máximo del 5.6 %, La diferencia entre el 5.6 % citado y la cantidad que viniera percibiéndose por el antiguo complemento, se integró en un complemento personal no absorbible, no compensable y no revisable.

El citado complemento de desarrollo y capacitación profesional, CDCP, se configura por dos niveles (N1 y N2), que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y cuya fecha de implantación fue el día 1 de enero de 2019.

1. El nivel de desarrollo N1, se devengará siempre que la persona trabajadora haya llevado a cabo las acciones formativas previstas a tal fin, que deberán tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años. No obstante, las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de junio de 2016, percibirán el citado complemento del primer nivel (N1) desde el 1 de enero de 2019.

Las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa a partir del 1 de junio de 2016, percibirán desde el día 1 de enero de 2019, el salario base establecido en el XV Convenio Colectivo General, siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo CDP, hubiere devengado; a estas personas trabajadoras les corresponde percibir el citado primer nivel N1, del CDCP desde el día 1 de enero de 2022.

Las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019, devengarán el reiterado nivel de desarrollo N1, una vez pasados tres años a contar desde la fecha de alta en la empresa y siempre y cuando hayan realizado la formación correspondiente.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación será el importe indicado en el Anexo I del presente convenio para el año 2023.

2. El nivel de desarrollo N2, se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando la persona trabajadora haya realizado la formación prevista para el periodo de tiempo citado.

La cuantía de este segundo nivel CDCP, será el establecido en el Anexo I del presente convenio para 2023.

3. Este complemento (N1 o N2), se abonará en las doce mensualidades del año y en las dos pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en la empresa.

Artículo 23. Complementos personales.

Son aquellos complementos salariales establecidos a nivel personal correspondientes a una mayor retribución de la prevista en el presente convenio colectivo de empresa, que estuvieran establecidos con anterioridad a la vigencia del presente convenio o que se establezcan con posterioridad.

Artículo 24. Complemento para alcanzar el salario mínimo anual.

La promulgación del SMI, determina la necesidad de comprobar si las nuevas cuantías de éste afectan a las retribuciones que viniesen percibiendo las personas trabajadoras afectadas por este convenio, para lo cual la correspondiente comprobación se llevará a cabo por el importe anual de dicho SMI y las retribuciones que seguidamente se indican que viniesen devengado las personas trabajadoras afectadas por ámbito personal del presente convenio.

De resultar el SMI superior al salario de referencia a efectos comparativos, el exceso conformará el complemento por la diferencia hasta alcanzar el citado SMI en términos anuales.

A estos efectos comparativos para la aplicación del SMI anual se tendrá en cuenta la suma resultante de los conceptos retributivos salariales: Salario Base, importe de las pagas extraordinarias, complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados; complemento de desarrollo y capacitación profesional; así los complementos personales preexistentes.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

El exceso de jornada realizado en términos anuales como consecuencia de la distribución de la jornada anual a la que seguidamente se aludirá en este convenio, no compensado con descanso sustitutorio en los términos previstos en el presente convenio, se retribuirá mediante su abono con un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria. No obstante, el exceso de jornada que pudiera darse se compensará en los términos y condiciones previstos en el Art. 33 del presente convenio y por tanto priorizando el descanso sustitutorio en los términos previstos en el citado artículo.

Artículo 26. Trabajo en festivos.

De prestarse servicios en régimen de quinto turno, en los términos indicados en el presente convenio, las horas trabajadas los días festivos del calendario laboral, no sábados y domingos, se abonarán con un recargo del 25 % sobre el precio de la hora ordinaria y ello aun cuando la realización de dichas horas no suponga un exceso de la jornada ordinaria en términos anuales.

Artículo 27. Nocturnidad.

Las horas trabajadas en jornada ordinaria entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, se abonarán con un recargo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 28. Plus funcional por tareas de jefe de equipo (Coordinación).

Los trabajadores que ejerzan funciones de coordinación y organización de recursos humanos y de la actividad productiva en 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 “LEAP”.

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

Artículo 29. 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.

Artículo 30. Plus 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.

Artículo 31. Revisiones anuales.

Los conceptos salariales fijados en este convenio, salvo el complemento por diferencias para alcanzar el salario mínimo y los complementos personales preexistentes, se revisarán al alza los meses de enero de 2024 y 2025 incrementándose porcentualmente en un 50 % del incremento del IPC de cada uno de los años precedentes, con un mínimo del 2 % para

cada uno de dichos años.

Capítulo V. Jornada de trabajo

Artículo 32. Jornada anual.

La jornada efectiva de trabajo en términos anuales, es de 1.720 horas, que se distribuirán de acuerdo con el calendario laboral de cada año, llevándose a cabo las adaptaciones de dicha jornada al objeto de hacer coincidir la misma con el número de días laborales resultantes en cada caso.

Artículo 33. Distribución de la jornada.

Esta jornada anual, podrá distribuirse de forma irregular y de acuerdo con las necesidades de prestación de servicios, tanto propios como para terceros, de forma que tras la determinación del calendario anual podrán producirse alteraciones del mismo en base a necesidades productivas, de forma que días señalados inicialmente como laborables dejen de serlo y, por el contrario, días señalados inicialmente de descanso pasen a ser laborables. Esta modificación puntual de los calendarios laborales, deberán comunicarse al personal afectado con una antelación mínima de cinco días.

Esta flexibilidad en la materialización del calendario laboral, no producirá alteración alguna en las retribuciones mensuales de las personas trabajadoras, quienes percibirán el importe que hubieran devengado de haberse mantenido el calendario laboral inicialmente acordado.

Así, las horas trabajadas en exceso o no trabajadas por defecto, pasarán a formar parte de una “bolsa de horas” que deberá regularizarse anualmente, de forma que, de existir un mayor número de horas trabajadas a las previstas en el calendario anual, la empresa podrá optar por su abono como horas extraordinarias o, proceder a regular su descanso sustitutorio.

De darse un menor número de horas trabajadas en relación con el calendario anual inicialmente previsto, dichas horas no trabajadas se mantendrán en la “bolsa de horas” para su regularización en el semestre natural siguiente. No obstante, en caso de que la persona trabajadora causara baja en la empresa contando con una bolsa de horas negativa, su importe económico se deducirá de la liquidación, saldo y finiquito a practicar.

La realización de esta flexibilidad de la jornada, respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente, sin que el número ordinario de horas de trabajo en cómputo diario pueda superar las nueve horas diarias de referencia establecidas legalmente.

Artículo 34. Trabajo a turnos.

El sistema de trabajo podrá determinar su realización mediante cualquiera de las modalidades posibles; es decir, en un solo turno de trabajo, dos turnos de trabajo, en tres turnos de trabajo, en cuatro turnos de trabajo, o, en cinco turnos de trabajo. Así, se podrá realizar la jornada de trabajo en un único turno horario, en dos turnos horarios rotativos de mañana y tarde, en tres turnos horarios rotativos de mañana, tarde y noche, en cuatro turnos horarios rotativos en los que el descanso semanal no coincida necesariamente con el

sábado y domingo de cada semana, y en un quinto horario rotativo en el que además de no coincidir necesariamente el descanso semanal en sábado y domingo de cada semana, los festivos anuales se conviertan en días laborables a todos los efectos, sin que en este caso pueda superarse la jornada anual prevista en este convenio, con las excepciones correspondientes a la flexibilidad de la jornada a la que se ha hecho referencia en el artículo anterior.

Artículo 35. Vacaciones anuales.

El número de días correspondientes a las vacaciones anuales, con devengo entre el día primero de enero y el treinta y uno de diciembre de cada año, será de veinticinco días laborables. A estos efectos del computo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables los sábados, domingos, y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales correspondientes a cada trabajador.

El salario a percibir durante las vacaciones anuales, se corresponderá con el salario fijo que viniese devengando el trabajador más el promedio de la retribución variable, en su caso, que hubiese percibido en los tres meses anteriores al disfrute vacacional.

El calendario vacacional deberá conocerse con una antelación de dos meses al comienzo de su realización, manteniéndose su programación salvo que se dieran circunstancias excepcionales que impidiese llevar a cabo la misma en los términos previstos, en cuyo caso la empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados las razones de la modificación a efectuar y el señalamiento del nuevo periodo vacacional.

Una vez determinado el periodo vacacional correspondiente y dentro del mismo, las personas trabajadoras, podrán solicitar la fijación de su disfrute vacacional equivalente a quince días laborables que necesariamente deberán realizarse en periodo estival, correspondiendo a la empresa fijar el disfrute vacacional de los otros diez días laborables y según las necesidades productivas y de cumplimiento de los compromisos adquiridos con las empresas para las que presten servicios. Este derecho de opción a favor de las personas trabajadoras deberá respetar las necesidades productivas de la empresa, de forma que en caso de acumularse un número de solicitudes tal que dificulten o impidan la actividad empresarial en un periodo de tiempo, la empresa podrá determinar otras fechas de disfrute vacacional distintas a las solicitadas por las citadas personas trabajadoras.

Capítulo VI. Permisos y excedencias

Artículo 36. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas por el presente convenio podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

1. Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
2. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

3. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- a) 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.
- b) 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 dos 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 comenzará a computarse a partir del día siguiente.

4. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

5. Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

6. 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 ampliará 2 días naturales.

7. Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Excedencias.

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, distinguiendo las excedencias con reserva de puesto de trabajo de aquellas otras que únicamente gozan de un derecho preferente en cuanto a ocupar vacantes que pudieran producirse.

Capítulo VII. Clasificación profesional

Artículo 38. 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 XV 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 XV 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 VIII. Formación

Artículo 39. Principios generales.

La formación profesional en la empresa tendrá como objetivo alcanzar los siguientes objetivos:

1. Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
2. Actualización y puesta al día de las competencias y conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo, mediante la especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.
3. 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 y formación profesional del sistema educativo.
4. Conocer de los riesgos laborales de los puestos de trabajo y de las medidas de protección correspondientes.
5. Desarrollar la formación necesaria que dé lugar al devengo del CDCP, tanto en cuanto al nivel N1 y al nivel N2.

Artículo 40. Permisos para la formación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con al menos un año de antigüedad en la empresa dispondrán de un periodo retribuidos de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, siempre que esté vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Capítulo IX. Faltas y sanciones

Artículo 41. Siendo el régimen disciplinario materia reservada al XV Convenio Colectivo General, se traslada al texto del presente su contenido, adaptando únicamente la numeración de los artículos a la numeración del presente convenio colectivo provincial.

Artículo 42. 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.
- 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 43. Faltas graves

Serán 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) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 44. Faltas muy graves

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

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

Artículo 45. Sanciones

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

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

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 46. Prescripción

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

Capítulo X. Derechos sindicales

Artículo 47. Derechos de representación colectiva.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en los artículos 61 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, para todo lo referente a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, la promoción y mandato electoral, y el derecho de reunión previsto en el citado articulado.

Capítulo XI. Mejoras sociales

Artículo 48. Complemento en situación de IT.

En los casos de IT derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora devengará un complemento de la prestación correspondiente por la diferencia que exista entre la prestación económica y el 100 % del salario que hubiese devengado durante dicho periodo de no haber causado baja.

De tratarse de situaciones de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, el complemento con cargo a la empresa por la primera baja que pueda darse en el año natural de que se trate, tendrá una cuantía igual a la diferencia existente entre la prestación correspondiente y el 100 % de la retribución mensual que hubiese devengado durante dicho periodo de no haber causado baja, con límite de 30 días naturales.

En cuanto a una segunda baja durante el año natural derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento igual al 60 % de la retribución que hubiese devengado la persona trabajadora de no haber causado baja, con un límite de treinta días naturales.

De darse una tercera baja por enfermedad común o accidente no laboral en el año natural, no existirá complemento alguno con cargo a la empresa.

Estos complementos, tanto derivados de IT por enfermedad profesional o accidente laboral, como derivado de enfermedad común o accidente no laboral, dejarán de percibirse desde la fecha en que la persona trabajadora se sitúe en pago directo de la prestación por la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, y, en todo caso, igualmente, en aquellos casos en que se produzca la baja en la empresa.

Capítulo XII. Prevención de riesgos laborales

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán adoptar aquellas medidas preventivas que se correspondan con la actividad de dicha empresa y en relación con lo previsto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como en cuanto a los reglamentos de desarrollo de la misma.

Artículo 50. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio, cuidarán de aplicar el contenido del Real Decreto 763/1997 sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización de equipos de protección individual (EPI's), renovando aquellas entregadas inicialmente cuando estas hayan sido objeto de deterioro o superación del tiempo de uso previsto.

Capítulo XIII. Inaplicación del convenio colectivo

Artículo 51. Inaplicación convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevarse a cabo un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores para proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el Art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el este convenio y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De este acuerdo entre las partes, se dará traslado a la comisión paritaria del presente convenio en un plazo no superior a quince días desde la constitución de la comisión negociadora para la inaplicación de condiciones.

El acuerdo, de darse, deberá fijar un régimen regulatorio alternativo a lo previsto en el convenio colectivo, de forma que el acuerdo que resulte por el que se pacte "el descuelgue" poseerá eficacia personal y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa por el tiempo que se establezca.

ANEXO I

Tablas salariales 2023

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE	CDGP N1	CDGP N2	TOTAL
GRUPO II PERSONAL TITULADO	NIVEL 3	1.957,43	167,04	130,673	2.255,14
	NIVEL2	1.487,65	126,95	99,35	1.713,95
GRUPO III PERSONAL TECNICO	TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	1.370,20	116,93	91,51	1.578,64
	TECNICO	1.107,35	94,5	73,95	1.275,80
	TECNICO AUXILIAR	1.040,24	88,77	64,47	1.193,48
GRUPO IV	OPERARIO/AUXILIAR	900,00	76,36	59,76	1.036,12

Jaén, 11 de abril de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.