

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2023/3398 *Convenio Colectivo de Empresa para el Centro Especial de Empleo de Tromans Live, SL para los años 2023 a 2027.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0100/2023

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad Tromans Live, S.L. con entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 23-05-2023, aprobado por la Comisión negociadora el día 18-05-2023, 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, 23 de junio de 2023
El Delegado Territorial, de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Por vacante (art 18.1 del D 226/2020)
El Delegado del Gobierno
Jesús Manuel Estrella Martínez

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE TROMANS LIVE, SL
PARA LOS AÑOS 2023 A 2027**

La negociación del presente convenio se lleva a cabo por la representación legal de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras de la misma, reconociéndose ambas partes capacidad recíproca para suscribirlo.

La negociación se materializa teniendo en cuenta que el 31 de diciembre de 2021 finalizó la vigencia inicial pactada del XV Convenio Colectivo General del Centros y Servicio de Atención a Personas con Discapacidad, que en su Art. 1, apartado C), integra en su ámbito funcional, a los centros especiales de empleo. Por tanto, al no existir un nuevo convenio del mismo ámbito o inferior que sustituya al Convenio Colectivo General, éste se encuentra en situación de ultraactividad y, por ende, susceptible de negociación en su ámbito funcional, tal y como lo ha establecido la STS 3749/2021 de 05/10/2021.

Índice

- Artículo 1 Ámbito funcional
- Artículo 2 Ámbito personal
- Artículo 3 Ámbito territorial
- Artículo 4 Estructura de la negociación colectiva
- Artículo 5 Legislación supletoria
- Artículo 6 Ámbito temporal
- Artículo 7 Compensación y absorción
- Artículo 8 Vinculación a la totalidad
- Artículo 9 Organización y control
- Artículo 10 Comisión paritaria
- Artículo 11 Régimen jurídico de la contratación
- Artículo 12 Contrato eventual por las circunstancias de la producción
- Artículo 13 Contrato fijo discontinuo
- Artículo 14 Período de prueba
- Artículo 15 Preavisos extinción
- Artículo 16 Subrogación empresarial
- Artículo 17 Movilidad funcional y geográfica
- Artículo 18 Retribuciones
- Artículo 19 Salario base
- Artículo 20 Pagas extraordinarias
- Artículo 21 Complemento de antigüedad y mejora de la calidad consolidados
- Artículo 22 Complemento de desarrollo y capacitación profesional
- Artículo 23 Complementos personales
- Artículo 24 Horas extraordinarias
- Artículo 25 Complemento para alcanzar el SMI anual.
- Artículo 26 Nocturnidad
- Artículo 27 Plus coordinador / Leap
- Artículo 28 Plus cuarto turno
- Artículo 29 Jornada anual
- Artículo 30 Distribución de la jornada
- Artículo 31 Trabajos a turnos
- Artículo 32 Vacaciones anuales
- Artículo 33 Permisos retribuidos
- Artículo 34 Excedencias
- Artículo 35 Principios generales de la formación
- Artículo 36 Permisos para la formación
- Artículo 37 No discriminación en la empresa
- Artículo 38 Protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo

- Artículo 39 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Artículo 40 Violencia de género
- Artículo 41 Plan de igualdad y protección frente al acoso
- Artículo 42 Criterios generales del régimen disciplinario
- Artículo 43 Faltas Leves
- Artículo 44 Faltas graves
- Artículo 45 Faltas muy graves
- Artículo 46 Sanciones
- Artículo 47 Prescripciones
- Artículo 48 Complemento en situación de I.T.
- Artículo 49 Derechos de representación colectiva
- Artículo 50 Seguridad y salud laboral
- Artículo 51 Prendas de trabajo
- Artículo 52 Aspectos generales de la clasificación profesional
- Artículo 53 Clasificación profesional
 - Disposición adicional primera
 - Disposición adicional segunda
 - Anexo I

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de la empresa Tromans Live, S.L., Centro Especial de Empleo, y las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Martos.

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 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 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.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio del estado español, en los centros de trabajo que tenga constituidos la empresa o lo hagan en un futuro.

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva.

El presente convenio respeta lo previsto en esta materia el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y lo previsto en el 5.5 del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, por lo que se mantiene la reserva de materias a favor del citado convenio.

Artículo 5. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación, el 1 de enero de 2023, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2027.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este convenio sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de estas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

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 equilibrio de su contenido mediante su renegociación a tal fin.

Artículo 9. Organización y control.

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 el centro 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 el centro de trabajo incluido en el ámbito de este convenio colectivo.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se establece una comisión paritaria integrada por la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio, con facultades para interpretar y vigilar el cumplimiento de su contenido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como otras que les 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 artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta comisión paritaria estará compuesta por los miembros de la comisión negociadora firmantes de este convenio.

El domicilio social de la comisión paritaria a todos los efectos será el domicilio de la empresa firmante, con independencia del lugar donde se celebren las reuniones que sean necesarias, las cuales podrán celebrarse en cualquiera de los domicilios que la comisión paritaria acuerde.

Esta comisión paritaria, se reunirá en sesión ordinaria cada cuatro meses, al objeto de resolver cualquier incidencia que se produzca y dar respuesta a las consultas que se le formulen, tomándose los acuerdos por mayoría de entre sus miembros.

Capítulo III. Contrataciones y modificaciones relativas a las contrataciones

Artículo 11. Régimen jurídico de contratación.

En lo no previsto en el presente convenio, en materia de contratación, se estará a lo dispuesto en lo regulado 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.

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 periodos no inferiores a doce meses.

Artículo 12. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que

la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 13. Contrato fijo discontinuo.

El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo podrá concertarse, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial.

En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con la suficiente antelación a través de correo electrónico, SMS o WhatsApp a la dirección electrónica o número de teléfono móvil facilitado y autorizado por la persona trabajadora.

La persona trabajadora que sea llamada por la empresa y no conteste al llamamiento en las 48 horas siguientes al mismo, perderá la condición de fijo discontinuo y será dado de baja en la empresa como baja voluntaria.

Los llamamientos se realizarán por orden de antigüedad y categoría en la empresa. La falta de volumen de actividad necesario para cubrir la totalidad de las personas trabajadoras fijos discontinuos no se considerará como despido, sin que pierdan esas personas trabajadoras su condición de fijos discontinuos con la empresa, ni la obligación de ésta de su llamamiento al año siguiente.

En lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

Artículo 14. Periodo de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso, independientemente del tipo de contrato y duración de este, podrá concertar por escrito un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- a) Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- b) Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.
- c) 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. El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

4. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona 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.

5. El periodo de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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:

- a) Grupo profesional personal directivo: 60 días
- b) Grupo profesional personal titulado: 60 días.
- c) Otros grupos profesionales: 30 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.

Artículo 16. Subrogación empresarial.

Sé estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

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. Retribuciones.

Las retribuciones correspondientes a cada grupo profesional será lo regulado en los siguientes artículos de este Capítulo IV.

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 mensual será el que figura en la tabla anexa.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el de diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días del salario base, complemento de antigüedad, complemento de desarrollo y capacitación profesional y se devengarán semestralmente.

Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y serán prorrateadas mensualmente.

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 profesionales (CDCP).

El 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 es el día 01.01.2019, y se devengarán a los tres años de la realización de la formación correspondiente.

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.

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

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 desarrollo y capacitación, será el establecido en el Anexo I del presente convenio.

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. Horas extraordinarias.

En virtud de lo estipulado en el artículo 13 a) del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios. Su realización se abonará bien incrementando un 5% el salario establecido para la hora ordinaria, o bien se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 25. Complemento para alcanzar el SMI 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.

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.

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.

Artículo 26. Nocturnidad.

El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa.

Artículo 27. Plus Coordinador/Leap.

Se establece un Plus de Coordinador/Leap, que abonará la empresa a la persona trabajadora con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad mensual establecida en el anexo I del presente convenio y que percibirá la persona trabajadora mientras permanezca enmarcado en el puesto, por coordinar, programar y ejecutar las actividades del grupo de trabajo asignado por el Supervisor para lograr los objetivos previstos en el turno. Entre sus funciones se encuentran:

a) Ejecución eficaz de las tareas asignadas, de modo que exista una correcta distribución de la carga de trabajo. Supervisión de tareas.

- b) Realizar el seguimiento de la formación de nuevas incorporaciones.
- c) Cuantificar de manera periódica la eficiencia del flujo de trabajo en función de los parámetros definidos (tiempos, número de cajas, cantidad de producto.)
- d) Llevar el control de Stock del material de entrada/salida, cantidad de embalado, etc.
- e) Velar por el orden y la limpieza en el centro asignado
- f) Remitir al Supervisor incidencias y mejoras en la realización del servicio realizado al Cliente.
- g) Velar por el cumplimiento de la normativa del Cliente y la normativa de PRL en la empresa.

Este complemento no será consolidable y exclusivamente se devengará durante el periodo de tiempo en que se ejerzan tales funciones.

Artículo 28. 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 proporcionalmente durante el periodo de tiempo en que esté adscrito a dicho régimen de jornada de trabajo una cantidad mensual establecida en el anexo I.

Capítulo V. Jornada de trabajo y vacaciones

Artículo 29. Jornada anual.

La jornada laboral ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.720 horas efectivas de trabajo, siendo la jornada semanal media de referencia de 38 horas y 30 minutos.

Artículo 30. Distribución de la jornada.

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

Dicha distribución deberá 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 y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este convenio al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el cumplimiento de este objetivo.

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de la empresa y deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas 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 podrá exceder el límite de 45 horas de jornada semanal.

5. La empresa estará 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 deberá realizarse en el año natural.

Artículo 31. 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 32. 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 treinta días naturales sin que en ningún caso su cómputo sea inferior a veinticinco días laborables.

El salario para percibir durante las vacaciones anuales se corresponderá con el salario fijo que viniese devengando la persona trabajadora.

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 las personas trabajadoras afectadas 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 naturales, correspondiendo a la empresa fijar el disfrute vacacional de los otros quince días naturales. 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 33. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.
2. Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 300 km, el permiso se ampliará a cuatro días naturales.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

Artículo 34. 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. Formación

Artículo 35. 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 de este.
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 CDCP, tanto en cuanto al nivel 1, como al nivel 2.

Artículo 36. 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.

Artículo 37. No discriminación en la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación por causa alguna. Este compromiso comporta, igualmente, eliminar los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

4. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, adoptará las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

Las partes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o

expresión de género, del colectivo LGTBI, en relación con lo que se establece en la normativa vigente, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

Artículo 38. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar el cumplimiento de la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico o protocolo para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Artículo 39. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las partes firmantes de este Convenio son conscientes de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, al mejorar la calidad de vida de sus personas trabajadoras, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Es por ello, que ambas partes se comprometen, más allá de las medidas legales existentes, a estudiar fórmulas en la empresa que favorezca el uso flexible del tiempo y los espacios, en concreto, mediante medidas de información y sensibilización, promoción de las medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos, etc.), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin.

Artículo 40. Violencia de género.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 través 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. Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

1. La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. No obstante, salvo que la empresa acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la persona trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.
3. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de

los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 41. Plan de igualdad y protección frente al acoso.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La empresa trabajará en la implantación políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas, cumpliendo en todo caso con lo previsto en la legalidad vigente.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 42. Criterios generales

Siendo el régimen disciplinario materia reservada al 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 de empresa.

Artículo 43. 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 44. 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 45. 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 46. 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. 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 47. 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 IX. Mejoras Sociales

Artículo 48. Complemento en situación de IT.

1. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad, y durante todo el período de incapacidad temporal y hasta un máximo de 12 meses.

2. En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

a) En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja, hasta un máximo de 12 meses o hasta la finalización de la relación laboral.

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

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

Cuando concurra que una persona trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

PRESTACION POR ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL		
Días	Prestación Seguridad Social	Complemento Empresa
PRIMERA BAJA EN EL AÑO NATURAL		
Del día 1º al 3º	0%	Hasta el 100% del Bruto
Del día 4º al 20º	60% Base Reguladora	Hasta el 100% del Bruto
Del día 21º al 365º	75% Base Reguladora	Hasta el 100% del Bruto
SEGUNDA BAJA EN EL AÑO NATURAL		
Del día 1º al 3º	0%	Hasta el 60% del Bruto
Del día 4º al 20º	60% de la Base Reguladora	Hasta el 60% del Bruto
Del día 21º al 365º	75% de la Base Reguladora	Hasta el 75% del Bruto
TERCERA Y SUCESIVAS BAJAS EN EL AÑO NATURAL		
Del día 1º al 3º	0%	0%
Del día 4º al 20º	60% de la Base Reguladora	0%
Del día 21º al 365º	75% de la Base Reguladora	0%
PRESTACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL		
Días	Prestación Seguridad Social	Complemento Empresa
PRIMERA Y SUCESIVAS BAJAS EN EL AÑO NATURAL		
Del día 1º al 1º	0%	Hasta el 100% Bruto
Del día 2º al 365º	75% Base Reguladora	Hasta el 100% Bruto

Capítulo X. Derechos Sindicales

Artículo 49. 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 las personas trabajadoras, la promoción y mandato electoral, y el derecho de reunión previsto en el citado articulado.

Capítulo XI. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 50. Seguridad y salud laboral.

La empresa afectada por el presente convenio deberá 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 51. Prendas de trabajo.

La empresa afectada por el presente convenio cuidará 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 XII. Clasificación Profesional

Artículo 52. Aspectos generales.

En esta materia y dadas las reglas de concurrencia previstas en el Art. 5 del XV Convenio Colectivo General del Centros y Servicio de Atención a Personas con Discapacidad, se estará a lo dispuesto en el Art. 88.2 de dicho convenio en cuanto al sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras que presten sus servicios en centros especiales de empleo.

Artículo 53. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en esta empresa afectadas por el presente convenio quedarán integradas en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

- Grupo 1: Personal Directivo
- Grupo 2: Personal Titulado
- Grupo 3: Personal Técnico
- Grupo 4: Operario / Auxiliar

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

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

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

- Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

- Personal Técnico Auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/ Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión

intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

En el caso de que el trabajador adquiriera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo con lo establecido tanto por este Convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.

La representación legal de los trabajadores será informada de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional Primera: Los salarios serán abonados mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada persona trabajadora tenga comunicada a la empresa, en los cinco primeros días del mes siguiente al periodo de devengo de los salarios salvo circunstancias excepcionales.

Disposición adicional Segunda: Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevarse a cabo un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras 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 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 Año 2023

Grupo profesional		Salario Base	CD N1 (7,50%)	CD N2 (5,50%)
Grupo II.	Titulado nivel 3.	1.450,00	108,75	79,75
Personal Titulado	Titulado nivel 2.	1.330,00	99,75	73,15
Grupo III.	Técnico Superior nivel 1.	1.225,00	91,88	67,38
Personal	Técnico.	1.030,00	77,25	56,65
Técnico.	Técnico Auxiliar.	1.030,00	77,25	56,65
Grupo IV	Operario / Auxiliar	1.000,20	75,02	55,01
Operario.		1.000,20	75,02	55,01

Otros Conceptos Año 2023

Plus Nocturnidad	25% salario base
Plus Cuarto Turno	75,00 € mensuales
Plus Coordinador/Leap	100,00 € mensuales
Horas Extraordinarias	5% hora ordinaria

Anexo I: Tablas Salariales Año 2024 (3%)

Grupo profesional		Salario Base	CD N1 (7,50%)	CD N2 (5,50%)
Grupo II.	Titulado nivel 3.	1.493,50	112,01	82,14
Personal Titulado	Titulado nivel 2.	1.369,90	102,74	75,34
Grupo III.	Técnico Superior nivel 1.	1.261,75	94,63	69,40
Personal	Técnico.	1.060,90	79,57	58,35
Técnico.	Técnico Auxiliar.	1.060,90	79,57	58,35
Grupo IV	Operario / Auxiliar	1.030,21	77,27	56,66
Operario.		1.030,21	77,27	56,66

Otros Conceptos Año 2024

Plus Nocturnidad	25% salario base
Plus Cuarto Turno	75,00 € mensuales
Plus Coordinador/Leap	100,00 € mensuales
Horas Extraordinarias	5% hora ordinaria

Anexo I: Tablas Salariales Año 2025 (3%)

Grupo profesional		Salario Base	CD N1 (7,50%)	CD N2 (5,50%)
Grupo II.	Titulado nivel 3.	1.538,31	115,37	84,61
Personal Titulado	Titulado nivel 2.	1.411,00	105,82	77,60
Grupo III.	Técnico Superior nivel 1.	1.299,60	97,47	71,48
Personal	Técnico.	1.092,73	81,95	60,10
Técnico.	Técnico Auxiliar.	1.092,73	81,95	60,10
Grupo IV	Operario / Auxiliar	1.061,11	79,58	58,36
Operario.		1.061,11	79,58	58,36

Otros Conceptos Año 2025

Plus Nocturnidad	25% salario base
Plus Cuarto Turno	75,00 € mensuales
Plus Coordinador/Leap	100,00 € mensuales
Horas Extraordinarias	5% hora ordinaria

Anexo I: Tablas Salariales Año 2026 (2%)

Grupo profesional		Salario Base	CD N1 (7,50%)	CD N2 (5,50%)
Grupo II.	Titulado nivel 3.	1.569,07	117,68	86,30
Personal Titulado	Titulado nivel 2.	1.439,22	107,94	79,16
Grupo III.	Técnico Superior nivel 1.	1.325,59	99,42	72,91
Personal	Técnico.	1.114,58	83,59	61,30
Técnico.	Técnico Auxiliar.	1.114,58	83,59	61,30
Grupo IV	Operario / Auxiliar	1.082,33	81,18	59,53
Operario.		1.082,33	81,18	59,53

Otros Conceptos Año 2026

Plus Nocturnidad	25% salario base
Plus Cuarto Turno	75,00 € mensuales
Plus Coordinador/Leap	100,00 € mensuales
Horas Extraordinarias	5% hora ordinaria

Anexo I: Tablas Salariales Año 2027 (2%)

Grupo profesional		Salario Base	CD N1 (7,50%)	CD N2 (5,50%)
Grupo II.	Titulado nivel 3.	1.600,45	120,03	88,02
Personal Titulado	Titulado nivel 2.	1.468,00	110,10	80,74
Grupo III.	Técnico Superior nivel 1.	1.352,11	101,41	74,37
Personal	Técnico.	1.136,87	85,27	62,53
Técnico.	Técnico Auxiliar.	1.136,87	85,27	62,53
Grupo IV	Operario / Auxiliar	1.103,98	82,80	60,72
Operario.		1.103,98	82,80	60,72

Otros Conceptos Año 2027

Plus Nocturnidad	25% salario base
Plus Cuarto Turno	75,00 € mensuales
Plus Coordinador/Leap	100,00 € mensuales
Horas Extraordinarias	5% hora ordinaria

Jaén, 26 de junio de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.