

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., de ámbito de la Comunidad Autónoma, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de noviembre de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

TÍTULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., y las personas trabajadoras.

2. Este convenio de empresa será de aplicación para todos y cada uno de los centros de trabajo donde la misma se encuentre prestando sus servicios con independencia de la actividad que allí se realice, ya sea para una empresa ordinaria o una Administración Pública.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye todas las actividades que desarrolle la empresa en la actualidad o futuras durante la vigencia del convenio, acorde con su objeto social.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo de empresa afecta a todo el personal con relación laboral de Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- Los/as profesionales contratados/as mediante un contrato mercantil de prestación de servicios.

- Todo aquel personal que por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo de empresa será de aplicación en la comunidad de Andalucía a todos los centros de trabajo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., aún cuando se prestara servicios como subcontrata en otro centro empresarial, independientemente de la titularidad éste, ya sea empresa privada o Administración Pública.

Las actividades donde la empresa presta servicios son limpieza en su concepto más general y auxiliares de control de acceso a instalaciones.

Artículo 4. Estructura de la negociación.

Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes las siguientes:

De una parte la empresa, en representación de la dirección de la empresa como administrador único Don Luis Pérez Vázquez como responsable de RRHH y Don Pedro Jesús López Cerro como letrado asesor de la empresa, de otra el sindicato FeSP-UGT Andalucía, que se reconoce la representatividad para negociar de conformidad con los artículos 87 y 89 Estatuto de los Trabajadores, y constituyen la mesa de negociación con la legitimación concedida por el artículo 88 Estatuto de los Trabajadores, para dar a este convenio el carácter de estatutario.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2024, ambos inclusive, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Las partes se comprometen seis meses antes de la fecha de finalización del mismo a reunirse para prorrogar o negociar un nuevo convenio.

Si llegara la fecha de finalización y se estuviera negociando, se concederá una prórroga de seis meses, para mantener el deber de paz y la buena predisposición de las partes, si agotado este período no se llegara a un acuerdo, se aplicará el convenio colectivo estatal vigente en ese momento.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como lo regulado en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad o el que esté vigente en ese momento.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible, que regula las relaciones laborales entre empresa y las personas trabajadoras, las cuales compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengan disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiere percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal las condiciones económicas, laborales y sociales más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable y revalorizable.

3. Las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al Convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio estatal, se reconoce a las personas trabajadoras que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

5. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada, siempre que esta menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco del nuevo acuerdo colectivo de empresa; esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

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

7. Se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.

8. Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores y trabajadoras.

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

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 10. Calidad.

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

Artículo 11. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

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

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 3 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

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

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para realizar las consultas será en calle Arquitectura, núm. 1, Torre 6, planta 4.ª, módulo 5-6C, C.P. 41015 Sevilla.

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo exclusivamente por email con acuse de recibo de la consulta, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía. Para facilitar las consultas se elaborará un modelo de instancia, por el comité intercentros puesto a disposición de quien lo solicite.

En caso de que sea convocada la Comisión Paritaria por parte de la empresa o por la parte social, se permitirá el envío por email con acuse de recibo de la consulta y su convocatoria, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes en una misma decisión, representantes de la empresa y las personas trabajadoras, siendo vinculantes.

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

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

- Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrán recabar la información que estime necesaria.

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

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

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para la empresa y las personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones,

las partes presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

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

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras en los procedimientos inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas o movilidad geográfica, si los hubiera a que se refieren los artículos 39, 40, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

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

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de

prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

4. Las personas trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la empresa y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

6. En cuanto a forma, duración; tipos, de contratos así como cuanto concierne a vacantes, reserva de puestos de trabajo, extinción del contrato, preaviso del trabajador se regirán por lo establecido en el Convenio en vigor de ámbito nacional.

Artículo 12.bis. Contratación de personas con discapacidad en Servicios Globales de Integración S. XXI.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.

2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complementen este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.

3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:

- a) Prestación de un trabajo retribuido.
- b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
- d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Artículo 13. Periodo de prueba.

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

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personales titulado: Dos meses.
- Otros grupos profesionales: Un mes.

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

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

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

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

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

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, las personas trabajadoras pasarán a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

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

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

Artículo 14. Movilidad geográfica.

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

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

3. La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros, siempre y cuando, las personas trabajadoras afectadas estén capacitadas para la realización de las tareas del nuevo puesto de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el

regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

Artículo 14.bis. Movilidad funcional.

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

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

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

Artículo 15. Subrogaciones.

Las personas trabajadoras que fuesen subrogadas de otros servicios o empresas, mantendrán sus condiciones laborales hasta la finalización del convenio origen de dichas particularidades, y manteniendo en todo caso los conceptos retributivos.

En caso de subrogaciones, en cuanto a derecho y obligaciones, se remite al convenio vigente de centros especiales de empleo o al Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 16. Retribuciones.

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

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, siendo el plazo de pago de cinco días del mes siguiente a la prestación de servicios.

Artículo 17. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales que figuran en el anexo de este convenio.

2. Las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa percibirán, como mínimo, el salario base en 14 pagas, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional siempre que le corresponda, así como, los complementos regulados como: complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados; la parte no absorbible de antiguo (CDP) y el complemento de puesto y, en su caso, los pluses aplicables según la modalidad de contratación. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

Artículo 18. Tablas salariales y revisión.

1. Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras de la empresa será, para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio, no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

2. Las tablas fijadas en el presente convenio se actualizarán como se determinen en el convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en vigor.

Artículo 19. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.

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

Artículo 20. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6%. La diferencia desde el 5,6% hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019.

3. Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

4. La empresa podrá establecer las acciones formativas del trabajador como consecuencia de:

1. Sus procesos y planes de desarrollo profesional.
2. Planes formativos.

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 62 de este convenio.

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional desde el 1 de enero de 2019.

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo salario base del presente convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel (N1) de su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero de 2022.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 7,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

7. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

8. La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

9. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

10. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 21. Complemento de nocturnidad.

1. Las personas trabajadoras que realicen su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán 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 ni, en período de vacaciones.

Tampoco se devengará este complemento cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo las personas trabajadoras por este o similar concepto.

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

Artículo 22. Complemento por trabajo en días festivos.

1. Las personas trabajadoras que deban trabajar efectivamente en días festivos, siempre que no estuviera inicialmente previsto en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados, y también derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral. En el caso de no poder llevar a cabo el descanso por día trabajado en festivo fuera de su jornada laboral, éste se abonará como día ordinario.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente a las personas trabajadoras por una jornada ordinaria, correspondiendo éstas la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

3. La cantidad a percibir por las personas trabajadoras en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,50 €.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

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

Artículo 24. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y en los casos que proceda el Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional para aquellas personas trabajadoras que reúnan las condiciones.

Así como, los complementos regulados como: complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados; la parte no absorbible de antiguo CDP) y el complemento de puesto.

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

La modalidad común de pago será el prorrateo mensual, siendo el abono semestral por acuerdo expreso entre empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 25. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.

1. Si por necesidades del servicio y no por su trabajo habitual, las personas trabajadoras tienen que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, que no fueran su núcleo poblacional o periferia, de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará a las personas trabajadoras una dieta de 15 € cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 € cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento a las personas trabajadoras.

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

3. Cuando por necesidades de la empresa las personas trabajadoras deban utilizar vehículo propio, percibirán, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 26. La jornada de trabajo.

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

- Año 2021: 1720 horas.

- En años venideros en la regulada el convenio estatal, vigente.

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

Artículo 26.bis. Trabajo a turnos.

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

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

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

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

Artículo 27. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario de las personas trabajadoras, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medie, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición de estos por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

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

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

4. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

5. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria las personas trabajadoras se encuentren en su puesto de trabajo.

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

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

En caso de que la empresa facilitará un programa de gestión para los fichajes en el cumplimiento de la jornada de trabajo, será de uso obligatorio para las personas trabajadoras su gestión así como su descarga y aplicación en caso de ser una app.

Sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo con problemas técnicos en la referida app, la empresa pondrá a disposición del trabajador los medios técnicos para su solución así como la posibilidad de un medio alternativo como medio excepcional.

Artículo 29. Calendario laboral.

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

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.

La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

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

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

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

Artículo 30. Distribución irregular de jornada.

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10% de horas anuales a distribuir de forma irregular y que 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 de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estos y deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras 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 contempladas en el calendario laboral dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

6. En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo, periodos de lactancia, familiares que no pueden valerse por sí mismo o menores afectados por una enfermedad grave.

Artículo 31. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de treinta días naturales. Este período se fraccionará en quince días días preferentemente en verano y quince días el resto del año, que se disfrutarán siempre de manera continua.

El período de disfrute de verano será desde el uno de junio al treinta de septiembre ambos incluidos.

Las personas trabajadoras con más de cinco años de antigüedad en la empresa tendrán la opción preferente de disfrutar los meses de julio y agosto desde la publicación de este convenio y solo durante el primer año, siendo rotativo los años venideros.

2. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

3. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V

Permisos y excedencias

Artículo 32. Ausencias justificadas.

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

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de hospitalización a continuación del parto.

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

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.

- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

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

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando las personas trabajadoras hubieran completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable por boda de un hijo/a, hermano/a o primogénitos.

f) Siete días naturales por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días naturales por fallecimiento de progenitores o hermanos/as y dos días naturales por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando las personas trabajadoras necesiten hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

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

h) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas o de especialistas tanto para si mismo como para sus hijos/as hasta 16 años, hijos/as con discapacidad, progenitores y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistir a reuniones de seguimiento académico para hijos/as menores de 16 años. Así mismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para las personas trabajadoras en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1.c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que de termine la legislación aplicable al respecto.

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

Artículo 33. Permisos no retribuidos.

Todo el personal discapacitado podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

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

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso o solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su

concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

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

Artículo 34. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que las personas trabajadoras a las que se le concedan tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador/a

excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

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

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

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al personal trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Las personas trabajadoras, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y las personas trabajadoras sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá a las personas trabajadoras, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

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

Artículo 36. Maternidad.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

5. El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.

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

Artículo 37. Paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante 16 semanas,

igualándose del tal manera al permiso de maternidad, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados.

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

3. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 38. Licencias no retribuidas.

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

Artículo 39. Lactancia.

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

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

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por las personas trabajadoras en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional

del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 40. Principios generales.

1. La empresa tiene la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, pudiendo el comité intercentros proponer las que estime necesarias.

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

2. La formación dentro de la jornada laboral será obligatoria, y la que se organice fuera de la misma será voluntaria, siendo la empresa siempre la competente para proponerlas.

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

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

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

a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo para evitar riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto a las personas trabajadoras como a la dinámica de la empresa.

4. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo

en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella.

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

5. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

6. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

7. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

8. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

CAPÍTULO VII

Faltas y Sanciones

Artículo 41. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 42. Faltas graves.

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 el resto de las personas trabajadoras 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 43. 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 44. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 45. 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 VIII**Derechos sindicales**

Artículo 46. No discriminación.

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

Artículo 47. Electores y elegibles.

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

Artículo 48. Garantías.

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

Artículo 49. Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

c) Recibir información que le remita su sindicato.

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio, podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones, en aquellas personas trabajadoras, delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

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

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

Artículo 51. Reunión.

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

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

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

Artículo 52. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

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

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

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

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

Los delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a las personas trabajadoras o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre las personas trabajadoras; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

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

Artículo 53. Comité Intercentros. Constitución.

Se constituirá un Comité Intercentros, el cual estará constituido por un máximo de 13 miembros, componentes de los diferentes Comités de Empresa y delegadas o delegados de personal, en función del número de miembros de cada sindicato.

En la composición del Comité Intercentros se guardará la representatividad de los sindicatos u agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.

El propio Comité Intercentros una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 54. Reuniones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá al menos una vez trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando el 33% del total de sus integrantes lo soliciten por escrito al Presidente/a o por éste cuando se requiera por un asunto urgente.

Cuando la convocatoria extraordinaria sea a partir del 33% de los/as miembros del Comité, éstos, junto a la petición de reunión, deben presentar por escrito las razones fundamentadas de tal solicitud de reunión, la que se celebrará en un plazo máximo de 10 días de recibir la notificación de convocatoria por parte del Presidente/a.

El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión trimestral con la Dirección de la empresa o cuando la propia empresa o a iniciativa del propio Comité se crea conveniente tratar asuntos urgentes, de forma presencial o telemática.

Artículo 55. Funciones y competencias del Comité Intercentros.

Las competencias del Comité Intercentros, además de las establecidas en el art. 64 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores y demás legislación nacional e internacional, serán las siguientes:

- Asumir las funciones y competencias, derechos y obligaciones que la legislación laboral y el presente Convenio colectivo contienen.
- Intervenir, en representación del personal en las actuaciones de la dirección de la empresa, para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que afecte a más de un centro.
- Recibir de la dirección de la empresa información semestral de la marcha general de la misma, en aspectos como: inversiones, política de empleo, etc y cuantos puedan ser de interés.
- Elaborar y proponer, junto a las Delegadas y Delegados de Prevención planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas nacionales e internacionales (OIT y UE).
- Convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros.
- Constituir Comisiones de trabajo de temas concretos para medidas de ajuste de personal u otras.
- Declarar huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para salvaguardar los intereses generales de todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas.
- Establecer con la dirección de la empresa pactos o acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores.

Artículo 56. Delegado/a del Comité Intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste nombrará entre sus miembros a la Delegada o Delegado del Comité Intercentros, el/la cual será el encargado o encargada de la gestión y coordinación de las actividades de este órgano.

Artículo 57. Representantes de las trabajadoras y trabajadores, gastos por actividades.

Los gastos que se les originen a los miembros del Comité de Empresa y Comité Intercentro, por desplazamientos, dietas u otros gastos justificables por la asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa, correrán a cargo de la empresa.

Artículo 58. Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, en el plazo de 30 días, se elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno del mismo, cuyo texto no podrá contravenir lo establecido en la legislación laboral vigente, determinando una cláusula obligatoria de confidencialidad.

Una vez aprobado el contenido del Reglamento, una copia del mismo, se registrará ante el Organismo Laboral competente.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 59. Incapacidad temporal.

1. El presente convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador 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 anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente convenio, 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:

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.

En la segunda baja que tuviera el trabajador 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 4.º 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.

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 un trabajador o 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.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el período del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo, el trabajador percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 60. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, si se extinguiera la relación laboral después de este anticipo se devolverá la cantidad abonada y no trabajada.

00252206

CAPÍTULO X**Seguridad y salud laboral****Artículo 61. Seguridad y salud laboral.**

La empresa cumplirá las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

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

Artículo 62. Vigilancia de la salud.

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

La vigilancia de la salud está caracterizada por:

1. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento de las personas trabajadoras. Se exceptúa la voluntariedad de los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.

2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a las personas trabajadoras afectadas.

3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajo las personas trabajadoras.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de las personas trabajadoras.

Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud de las personas trabajadoras y el derecho de las mismas a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

Artículo 63. Protección de la maternidad.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de

otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 64. Plan de Emergencia.

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

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

2. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.

3. Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 65. Prendas de trabajo.

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por las personas trabajadoras de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por las personas trabajadoras para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física de las personas trabajadoras. Se seguirán para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

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

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

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

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

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo

para otros menesteres. Igualmente, las personas trabajadoras tienen la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables las personas trabajadoras, éstas no dispongan del equipo de protección adecuado al trabajo que deben realizar, no podrán desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

7. Si la empresa obliga al trabajador la colocación de la EPI, dentro del Centro de trabajo, el tiempo dedicado a la recogida y colocación de dicha ropa de trabajo, se computará como trabajo efectivo.

Artículo 66. Delegados de prevención.

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

2. El crédito horario de los delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.
- g) Este crédito será independiente del que corresponda a las personas trabajadoras si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 67. Formación e información en Seguridad y Salud Laboral.

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

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todas las personas trabajadoras, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para las personas trabajadoras, para sus compañeros/as o terceros.

Esta formación se imputará con cargos a las horas dedicadas para ello que llevará a cabo la empresa.

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

TÍTULO SEGUNDO

DESARROLLO PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 68. Ordenación funcional.

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

00252206

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

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

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

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

Artículo 69. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este convenio colectivo y en el sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

En el anexo de este convenio se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación, en cuanto al sistema de clasificación profesional se estará en lo dispuesto en el convenio nacional de centros especiales de empleo vigente en cada momento.

Artículo 70. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.

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

Artículo 71. Póliza de responsabilidad civil.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con titulación y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

TÍTULO CUARTO

MEDIDAS DE AJUSTE Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 72. Unidades de apoyo a la actividad profesional.

Señalando el Real Decreto que regula sus funciones (R.D. 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo) y añadiendo que dicha unidad entregará a los representantes de los trabajadores un informe sobre las actuaciones y apoyos individualizados que ha llevado a la práctica para cada uno de los trabajadores con discapacidad.

La empresa deberá informar, por escrito, a la unidad de apoyo a la actividad profesional, del posible despido de un trabajador con discapacidad por baja productividad justificando dicho despido y la posibilidad de activar, modificar o ampliar los apoyos individualizados para evitar la extinción del contrato.

Artículo 73. Medidas de ajustes.

A los efectos de mejorar la conciliación de vida laboral, la empresa en la medida de sus capacidades organizativas adaptará acciones para una realizar una jornada flexible incorporando medidas de flexibilidad laboral como jornada continua, turnos a elección de los trabajadores. En caso de concurrencia o intereses en conflicto el Comité Intercentros emitirá un informe con las valoraciones que determine, a los efectos de valorar que trabajador debe tener preferencia para optar por esta medida, no siendo vinculante para la empresa pero sí preceptivo.

En caso de personal laboral con edad superior a 58 años tendrá una reducción de una hora de jornada a la semana hasta su jubilación, que será negociada con la empresa para su disfrute, pudiendo ser acumulable en vacaciones o día de permiso.

El Comité Intercentros, podrá recoger mejoras propuestas por los trabajadores de forma que puedan alcanzar su integración o competitividad en el mercado. A los efectos de promocionar la movilidad ascendente interna, en caso de vacantes éste Comité publicará a través de sus delegados los puestos ofertados para que puedan ser conocidos por los trabajadores/as.

A los efectos de integrar a las personas con discapacidad, los mandos intermedios y/o superiores, tendrán que realizar cursos de dirección especializados en la integración de personas con discapacidad para fomentar su inclusión así como acciones de coaching para motivar al personal a su cargo.

Se creará una bolsa social económica de ayudas para estudios, ya sea para la persona trabajadora o hijo/a discapacitado con una partida económica anual de 3.000 €, para ello el Comité Intercentros decidirá la persona beneficiaria previo acuerdo con la empresa.

El interesado deberá acreditar la matriculación en el plazo de 20 días desde la presentación ésta, la ausencia de la justificación producirá el reembolso de la cuantía.

Por otro lado se creará bolsa social económica de extrema necesidad, la empresa destinará una partida de 2.000 € anuales a estas situaciones, como ejecuciones hipotecarias, ayudas de alquiler, pago de suministros por corte de los mismos, etc. Para el presente caso se deberá acreditar la situación de extrema necesidad con un informe de los servicios sociales u otro documento que la empresa considere necesario. En caso de coincidencia de diferentes personas que agotarán la partida presupuestaria, el Comité Intercentros emitirá un informe determinando bajo su criterio quien debe ser el perceptor de las ayudas, cuya decisión final será de la empresa.

Disposición adicional primera. Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos

de trabajo, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, en la actualidad se está desarrollando el Plan de Igualdad conforme a los nuevos requerimientos.

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional segunda. Publicación del convenio colectivo.

Las partes firmantes publicarán y distribuirán en la empresa al personal afectado por el presente Convenio el texto íntegro del mismo.

Disposición adicional tercera. Cómputo de delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Los delegados y miembros del comité de empresa resultantes de las elecciones sindicales, computarán a todos los efectos en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

ANEXO I

Grupos profesionales

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

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo
	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado.
Grupo II Personal titulado.	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado.
		Trabajador/a social/Psicólogo/a/ Educador/a Social.
	Técnico Superior nivel 1.	Técnico de gestión administrativa.
		Técnico Superior en Integración Social/Técnico en Programas de prevención e inserción social.
		Técnico especialista.
		Jefe de Producción/Jefe de Administración.
Grupo III Personal técnico.	Técnico.	Oficial/a 1.ª administración *.
		Oficial/a 2.ª administración.
		Oficial /a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa.
		Auxiliar de servicios generales.
		Auxiliar especialista.
	Operario/a.**	
Grupo IV. Operario/Auxiliar.	Operario/Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo Operario/a.**

ANEXO II

Tablas Salariales de Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., para el año 2021

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (7,50%)	SB+N1	CD N2 (5,50%)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)
Grupo II. Personal Titulado.	Titulado nivel 3.	1.750,00	131,25	1.881,25	96,25	1.977,50
	Titulado nivel 2.	1.330,00	99,75	1.429,75	73,15	1.502,90
Grupo III. Personal Técnico.	Técnico Superior nivel 1.	1.225,00	91,88	1.316,88	67,38	1.384,25
	Técnico.	990,00	74,25	1.064,25	54,45	1.118,70
	Auxiliar	930,00	69,75	999,75	51,15	1.050,90
Grupo IV. Operario.	Operario*	800,00	60,00	860,00	44,00	904,00

*Se garantizará siempre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.