

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 22 de octubre 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 la empresa Cycle Servicios, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cycle Servicios, S.L. (cód. convenio 71/01/0042/2021), suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 17 de febrero de 2021, 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,

#### RESUELVO

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, 22 de octubre de 2021.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### ÍNDICE

##### TÍTULO PRIMERO

##### CAPÍTULO I. Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito territorial

Artículo 4. Garantías individuales («ad personam»)

Artículo 5. Ámbito temporal

Artículo 6. Denuncia y prórroga

Artículo 7. Derecho supletorio

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción

Artículo 9. Organización del trabajo

Artículo 10. Calidad

Artículo 11. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación

##### CAPÍTULO II. Contrataciones

Artículo 12. Régimen jurídico de contratación

Artículo 13. Periodo de Prueba

Artículo 14. Movilidad geográfica

Artículo 15. Subrogaciones

##### CAPÍTULO III. Retribuciones

Artículo 16. Retribuciones

Artículo 17. Estructura salarial

Artículo 18. Tablas salariales y revisión

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

Artículo 20. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional

Artículo 21. Complemento de nocturnidad

00251316

- Artículo 22. Complemento por trabajo en días festivos  
Artículo 23. Plus Asistencia  
Artículo 24. Horas extraordinarias  
Artículo 25. Pagas extras  
Artículo 26. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte
- CAPÍTULO IV. Jornada de Trabajo  
Artículo 27. La jornada de trabajo  
Artículo 28. Descanso diario y semanal  
Artículo 29. Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo  
Artículo 30. Calendario laboral.  
Artículo 31. Distribución irregular de jornada  
Artículo 32. Vacaciones  
Artículo 33. Permisos retribuidos
- CAPÍTULO V. Permisos, Excedencias  
Artículo 34. Ausencias justificadas  
Artículo 35. Permisos no retribuidos  
Artículo 36. Excedencias  
Artículo 37. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave  
Artículo 38. Suspensión con reserva de puesto de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento de menores  
Artículo 39. Licencias no retribuidas  
Artículo 40. Lactancia
- CAPÍTULO VI. Formación  
Artículo 41. Principios generales.
- CAPÍTULO VII. Faltas y Sanciones  
Artículo 42. Faltas leves  
Artículo 43. Faltas graves  
Artículo 44. Faltas muy graves  
Artículo 45. Sanciones  
Artículo 46. Prescripción
- CAPÍTULO VIII. Derechos Sindicales  
Artículo 47. No discriminación  
Artículo 48. Electores y elegibles  
Artículo 49. Garantías  
Artículo 50. Derechos  
Artículo 51. Acumulación de horas sindicales  
Artículo 52. Reunión  
Artículo 53. Secciones sindicales
- CAPÍTULO IX. Mejoras Sociales  
Artículo 54. Incapacidad temporal  
Artículo 55. Anticipo para víctimas de violencia de género
- CAPÍTULO X. Seguridad y Salud Laboral  
Artículo 56. Seguridad y salud laboral  
Artículo 57. Vigilancia de la salud  
Artículo 58. Protección de la maternidad  
Artículo 59. Plan de Emergencia  
Artículo 60. Prendas de trabajo  
Artículo 61. Delegados de prevención  
Artículo 62. Formación e información en Seguridad y Salud Laboral

**TÍTULO SEGUNDO**

- CAPÍTULO XI. Clasificación Profesional  
Artículo 63. Ordenación funcional  
Artículo 64. Clasificación profesional

**TÍTULO TERCERO**

Artículo 65. Trabajo a turnos

Artículo 66. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo

**TÍTULO CUARTO**

Artículo 67. Medidas de ajustes.

Disposición adicional primera. Planes de Igualdad

Disposición adicional segunda. Publicación del Convenio Colectivo

ANEXO I

ANEXO II

**TÍTULO PRIMERO****CONDICIONES GENERALES****CAPÍTULO I****Condiciones generales**

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Cycle Servicios Integrales, S.L., y las personas trabajadoras.

2. Este Convenio será de aplicación para todos y cada uno de los centros de trabajo donde la empresa se encuentre prestando sus servicios con independencia 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.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal de Cycle Servicios Integrales, S.L., con discapacidad, discapacidad adquirida o no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

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

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

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Garantías Individuales («ad personam»).

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los/as trabajadores/as que las fijadas en el presente Convenio; manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio será desde el día 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, 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.

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.**

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que las personas trabajadoras vinieran 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 secretaria.

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 Tomares (Sevilla), Avenida Blas Infante núm.1 Módulo110.

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.

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.

5. 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.

Los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos inferiores serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria para su aplicación.

6. Se reunirá con periodicidad bimensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se 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.

7. 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 podrá recabar la información que estime necesaria.

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

8. 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.

9. 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 a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

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

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Contrataciones

Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.

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

Artículo 13. Periodo de Prueba.

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

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

4. 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 adscriban 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 fueran subrogados de otros servicios o empresas, mantendrán sus condiciones laborales y conceptos retributivos si fueran superiores durante el tiempo máximo de un año o la vigencia del convenio si fuera inferior, una vez pasado este período se integrará conforme a las tablas salariales del convenio vigente.

### 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, dentro de los diez primeros días del mes siguiente en 2020, siendo el plazo de pago de cinco días desde el segundo semestre del 2021.

#### 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 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 serán, para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del Anexo del presente convenio.

2. Para el período 2020, se producirá conforme a salario mínimo interprofesional.

3. Para el período 2021, se producirá de forma automática la revisión de las tablas salariales conforme a la subida del IPC registrado en el año 2020, no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

4. Para el período 2022, se producirá de forma automática la revisión de las tablas salariales conforme a la subida del IPC registrado en el año 2021, no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

5. Para el período 2023, se producirá de forma automática la revisión de las tablas salariales conforme a la subida del IPC registrado en el año 2022, no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

#### Artículo 19. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidada.

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, seguirían percibiéndose con el mismo carácter.

El devengo de este complemento no estará condicionado a la asistencia y superación de los cursos de formación que impartirá la empresa.

#### Artículo 20. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional.

El Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional del presente Convenio, se abonará cuando las personas trabajadoras consoliden una antigüedad de tres años, devengando un complemento mensual equivalente al 3,7 % del salario base desde ese momento.

#### 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.

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 tendrán derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

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. Plus Asistencia.**

Las personas trabajadoras devengarán trimestralmente un plus de asistencia de cien euros, para su abono será requisito indispensable la ausencia total de faltas al puesto de trabajo excepto las justificadas por permiso retribuido.

El mismo también estará condicionado a la asistencia completa y superación de la formación profesional que adjudique la empresa a las personas trabajadoras, con el objetivo de una mejora constante y continua, con excepción de las ausencias por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional o permiso retribuido.

Este plus no será compensado ni absorbido con las subidas del salario mínimo interprofesional.

**Artículo 24. 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 25. 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.

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 26. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.**

1. Si por necesidades del servicio 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 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60€ si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento 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 27. La jornada de trabajo,**

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

- Año 2020: 1.740 horas.

- Año 2021: 1.720 horas.

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.

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

#### Artículo 28. 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 periodos.

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.

#### Artículo 29. 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 sugestión así como su descarga y aplicación en caso de ser una app.

#### Artículo 30. 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.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

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

2. El calendario laboral del centro de trabajo se 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 estos.

#### Artículo 31. 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 en la empresa para la mejora de adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa 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 o periodos de lactancia.

#### Artículo 32. Vacaciones.

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de treinta días naturales. Este período se fraccionará en veinte días en verano y diez días en invierno, que se disfrutarán siempre de manera íntegra.

El período de disfrute de invierno será desde el uno de febrero hasta el treinta de mayo y desde el uno de octubre al treinta de noviembre ambos incluidos, el período de verano será del 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 las personas trabajadoras sufrieran 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.

#### Artículo 33. Permisos retribuidos.

Por cada uno de los años de vigencia de este convenio, las personas trabajadoras dispondrán de tres días de permiso retribuidos y no recuperables. Estos días se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiéndose solicitar se con una antelación mínima de un mes, pudiendo ser disfrutado siempre que sea aprobado previamente por la empresa, pudiendo acumularse a fines de semana y puentes, no así a vacaciones.

### CAPÍTULO V

#### Permisos, excedencias

#### Artículo 34. 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 o un hermano.
- 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 sí 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 1c) 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 determine la legislación aplicable al respecto

#### Artículo 35. 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.

#### Artículo 36. 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 el 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 solo 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.

5. 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 tengan 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 persona 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.

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

Artículo 37. 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.

00251316

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 corresponderá 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. 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 38. Suspensión con reserva de puesto de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

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 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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

**Artículo 39. 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 40. 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.

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, y/o ambos progenitores.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, personas trabajadoras, y/o ambos progenitores 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 41. Principios generales.**

La empresa tiene la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo.

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

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

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de 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 está 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.

Con ese objetivo, la empresa divide la formación en dos tipos:

1. Formación profesional, será desarrollada en horario de trabajo o fuera del mismo, considerándose siempre tiempo de trabajo efectivo y por tanto será obligatoria a los efectos del plus de asistencia del artículo 22 del presente convenio.

Será una formación vinculada al puesto de trabajo o de promoción interna como vía a la mejora para el crecimiento profesional dentro de la empresa o fuera de ella.

Esta formación será desarrollada por la Fundación Altavista salvo que por cuestiones diversas la empresa decida que sea impartida por otra entidad.

2. Formación personal, no vinculada al puesto en sí sino a la persona para que desarrolle capacidades personales de mejora. Esta formación no será remunerada, siendo voluntaria y fuera del horario de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### Faltas y Sanciones

Artículo 42. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.

b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.

d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo

e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días.

f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 43. Faltas graves.

Serán faltas graves:

a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.

b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.

c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para si 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 44. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.

b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.

d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.

e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.

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

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

Artículo 45. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito 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 46. Prescripción

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

**CAPÍTULO VIII****Derechos Sindicales**

Artículo 47. No discriminación.

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

Artículo 48. 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.

Los delegados y delegadas que sean elegidos como representantes de las personas trabajadoras en los distintos centros de trabajo computaran a todos los efectos como delegados y delegadas correspondientes al Convenio Colectivo General de Centros Especial y servicios de Atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

Artículo 49. Garantías.

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

Artículo 50. 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 51. 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 52. 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 53. 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 periodos 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.

**CAPÍTULO IX****Mejoras Sociales****Artículo 54. Incapacidad temporal.**

1. La empresa abonará la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes desde el cuarto día de la baja, siendo el 60% de la base de cotización desde el cuarto día hasta el vigésimo, y el 75% desde el vigésimo primero hasta el plazo máximo legal de los 18 meses o finalización de la relación laboral.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, las personas trabajadoras percibirán una prestación económica del 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja, y durante todo el período de incapacidad temporal hasta el plazo máximo legal de 18 meses o finalización de relación laboral.

**Artículo 55. Mejoras para víctimas de violencia de género**

1. 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.

2. 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.

**CAPÍTULO X****Seguridad y Salud Laboral****Artículo 56. 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 57. 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.

00251316

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 trabajado 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 58. 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 59. 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 estos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 60. 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 la disposición es 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.

#### Artículo 61. 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 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 62. 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.

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 63. Ordenación funcional.

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

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

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

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

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejaran 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 64. 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 profesional a la que establece en este convenio.

### TÍTULO TERCERO

#### Artículo 65. 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 periodos 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 66. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo

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

### TÍTULO CUARTO

#### MEDIDAS DE AJUSTE Y PROMOCIÓN INTERNA

#### Artículo 67. Medidas de ajustes.

Se reconoce una ayuda escolar que se abonará en una cuantía de 35 € por año escolar, a las personas trabajadoras con hijos/as menores que acrediten la matriculación en el centro escolar desde los 3 hasta los 16 años inclusive, siempre que se solicite con una antelación mínima de treinta días.

En cuanto promoción interna, la empresa ha desarrollado una app del empleado/a, donde se publicarán las ofertas de empleo en las que podrán promocionar las personas trabajadoras que envíen la solicitud. Mientras la misma está desarrollándose se comunicarán las vacantes a la representación sindical para que distribuya la oferta.

00251316

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. Así mismo, las partes se comprometen a aprobar un plan de igualdad dentro de los marcos temporales que establece la ley.

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 el sector al personal afectado por el presente Convenio el texto íntegro del mismo.

## ANEXO I

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

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

Clasificación Profesional del Cycle Servicios Integrales, S.L.	
GRUPO I PROFESIONAL TITULADO	Titulado Nivel 3
	Titulado Nivel 2
GRUPO II AUXILIAR TÉCNICO	Titulado Superior Nivel 1
	Técnico Técnico Auxiliar

## ANEXO II

Tablas Salariales Convenio Colectivo de Cycle Servicios Integrales, S.L., para los periodos 2020			
GRUPO PROFESIONAL		SALARIO DE ENTRADA (SALARIO BASE)	Complemento Desarrollo y Capacitación Profesional (3,7% SB)
GRUPO I PERSONAL TITULADO	Titulado Nivel 3	1.750,00 €	64,75 €
	Titulado Nivel 2	1.330,00 €	49,21 €
GRUPO II PERSONAL TÉCNICO	Técnico Superior Nivel 1	1.225,00 €	45,32 €
	Técnico	990,00 €	36,63 €
	Técnico Auxiliar	950,00 €	35,15 €