

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

12253 *Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion Tecnología y Accesibilidad, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ilunion Tecnología y Accesibilidad, S.A. (Código de convenio: 90103212012018), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por la organización sindical de UGT y la sección sindical de CSIF en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de agosto de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ILUNION TECNOLOGÍA Y ACCESIBILIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa que en la actualidad tiene Ilunion Tecnología y Accesibilidad, S.A.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Ilunion Tecnología y Accesibilidad, S.A., y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo obliga a todo el personal que trabaja en las actividades a las que se dedica la empresa, consistentes en la prestación de servicios de consultoría y desarrollo en tecnologías de la información, realización de actividades de investigación, desarrollo e innovación en el área tecnológica, gestión de infraestructuras tecnológicas y seguridad informática, así como la elaboración de estudios sociológicos, creación de

contenidos digitales y diseño gráfico, evaluación de tecnologías accesibles y consultoría en accesibilidad del entorno.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, discapacitados o no, que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquier centro de trabajo de la empresa.

Quedan expresamente incluidos en la aplicación del presente Convenio los trabajadores/as que inicien o mantengan una relación laboral de carácter especial de trabajadores/as discapacitados/as que trabajen en Centros Especiales de Empleo, actualmente regulada por el Real Decreto 1368/1985.

En la redacción del texto se ha pretendido el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, sin embargo, con el fin de lograr una comunicación efectiva, ni discriminatoria ni excluyente, se evitará el desdoblamiento del sustantivo en su forma masculina y femenina para una mayor accesibilidad en la lectura del texto.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo se pacta por cuatro años de duración, extendiéndose su vigencia desde el 1 de julio de 2018 hasta el 30 de junio de 2022.

CAPÍTULO II

Forma y condiciones de denuncia del Convenio

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con legitimación para negociar el Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización del mismo y deberá realizarse por escrito dirigido a los representantes que lo suscriben, con las demás formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación deberá iniciarse antes de que transcurra un mes desde que fuera denunciado el presente Convenio.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio.

CAPÍTULO III

Cláusula de globalidad y garantía personal

Artículo 5. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica serán consideradas globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones salariales personales que, con carácter global, excedan del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan

siendo aplicadas, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador.

Esas diferencias tendrán el carácter de no absorbible, ni compensable, no obstante, todos aquellos conceptos que viniera aplicando la empresa como una mejora, voluntaria y unilateralmente otorgada por la empresa sí observarán el carácter de absorbible y/o compensable, como lo son por ejemplo conceptos salariales denominados «complemento compensable y absorbible» o «a cuenta convenio».

CAPÍTULO IV

Comisión mixta paritaria

Artículo 7. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye, a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, una comisión mixta paritaria integrada por cinco miembros por la parte social repartidos entre los sindicatos en función de la representación obtenida en los centros de trabajo de la empresa, e igual número de miembros o votos por la parte empresarial.

Las funciones de la comisión mixta paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento o aplicación del Convenio
- c) Mediación o arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto
- d) Cuantas otras funciones le estén atribuidas por ley o por el presente Convenio, u otras sometidas por las partes de mutuo acuerdo.

La comisión mixta paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes, la parte social o la parte empresarial, que componen la Comisión. Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de siete días hábiles, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de ambas partes y para su plena eficacia se deberán reflejar en acta. Las resoluciones de la Comisión serán, por tanto, vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y mantener un archivo de los asuntos tratados.

Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión. La empresa deberá poner los medios oportunos en cada momento para hacer efectivas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En caso de no alcanzar un acuerdo, y sí así lo convinieran las partes conjuntamente, los desacuerdos podrán someterse a arbitraje, conciliación o mediación recurriendo a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en el momento y en el ámbito geográfico que corresponda, a cuyo fin le serán remitidos al organismo correspondiente los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá el carácter de vinculante.

CAPÍTULO V

Régimen de trabajo

Artículo 8. *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 de trabajo 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 de trabajo de la empresa incluidos en este convenio.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo en la compañía, sujeta a la facultad de dirección y organización de la empresa, y que actualmente se rige por los protocolos internos adoptados por la empresa.

CAPÍTULO VI

Modalidades de Contratación

Artículo 9. *Contrato por obra o servicio determinado.*

El contrato para la realización de una obra o servicio determinado podrá ser formalizado por la empresa para la contratación de personal, para la ejecución de concretos proyectos y prestaciones de servicios a clientes, tanto privados como administraciones públicas, de duración determinada, y que por consiguiente a dichos efectos se considerarán que observan autonomía y sustantividad propias.

En la formalización del contrato por obra o servicio determinado deberá identificarse la concreta contrata mercantil de obra o servicios, por la cual la empresa se obliga frente al cliente a prestar el concreto proyecto o prestación de servicios en el que será empleado el trabajador contratado, así como el trabajo o tarea dentro de ésta al que estará dedicado el trabajador.

Artículo 10. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

1. Se establecen los siguientes períodos de prueba que podrán pactarse, en su caso, por escrito en el contrato entre empresa y el trabajador:

A) Personal con relación laboral especial de trabajador discapacitado en Centro Especial de Empleo, conforme al R.D. 1368/1985:

- a) Grupo Profesional Personal Directivo: Tres meses.
- b) Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal titulado: Dos meses.
- c) Grupos profesionales del personal de soporte a la actividad profesional, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes.

B) Personal con relación laboral ordinaria, que se rige por el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

2. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el período de prueba.

3. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

4. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

5. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador el tiempo invertido en el período de prueba a todos los efectos.

6. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

CAPÍTULO VII

Clasificación del personal

Artículo 12. *Ordenación funcional.*

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

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo de la empresa podrán ser distribuidos por la compañía en alguno de los grupos siguientes:

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

Puestos de dirección y de mando intermedio: 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 puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección de la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, 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 13. *Puestos de actividad normal.*

Será facultad de la dirección de la empresa determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

Artículo 14. *Objetivos del sistema de clasificación profesional.*

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.

Artículo 15. *Grupos Profesionales y puestos de trabajo.*

Los firmantes establecen en el presente convenio una clasificación profesional que adapta al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. Estos grupos profesionales y puestos son los siguientes:

- Grupo I.–Personal de Dirección:

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

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

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

- Grupo II.–Personal Mando Intermedio:

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

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

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe/a de administración.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, que tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

2. Jefe/a de producción/Jefe de Área.

Competencia general: Técnico que con mando directo sobre el adjunto de producción y tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

Referencia CNCP: Nivel 3.

3. Adjunto/a de producción/Jefe/a de Equipo.

Competencia general: A las órdenes del Jefe de producción, si lo hubiere, dirige el personal a su cargo con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de los trabajadores participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Grupo III.–Personal Titulado:

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado: puesto cuyas tareas exigen titulación específica de grado superior o postgrado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan, como por ejemplo Arquitecto, Ingeniero Superior o Abogado.
2. Personal titulado de grado medio o grado: puesto cuyas tareas exigen titulación específica de grado superior o postgrado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan, como por ejemplo: Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico.
3. Trabajador/a social.

Grupo IV.–Personal de producción, administración y servicios.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, implica ser responsable de procesos pero sin personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo IV.1 Personal de producción:

Técnico/a especialista en nuevas tecnologías e I+D: tiene funciones como administrador de base de datos, técnico de Data Mining, gestor de contenidos, gestor de portales Web, administrador de sistemas de contenidos, integrador de sistemas de información, programador Web, programador Multimedia, programador de aplicaciones de gestión, analista-programador, administrador de servicios de internet, administrador de entornos web (webmaster), administrador de servicios de mensajería electrónica (postmaster), técnico de sistemas de internet y administrador de sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión de relaciones con clientes, desarrollador de componentes software en sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión de relaciones con clientes.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Técnico/a especialista en medio físico/entorno: tiene funciones como delineante proyectista de edificación, delineante de edificación, ayudante de planificación, técnico de control documental y ayudante de jefe de oficina técnica.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Técnico/a especialista en estudios: tiene funciones como investigador social, estudios de mercado, consultor social y análisis estadísticos.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Oficial/a especialista en nuevas tecnologías e I+D: tiene funciones como desarrollador de páginas web, editor de páginas Web, programadores de página Web cliente, operador de redes locales, técnico en operaciones de redes telemáticas, operador de teleasistencia informática y personal de soporte técnico.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Oficial/a especialista en medio físico/entorno: tiene funciones como delineante proyectista de edificación, delineante de edificación, ayudante de planificación, técnico de control documental y ayudante de jefe de oficina técnica, pero realizando todas estas funciones con supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Oficial/a especialista en estudios: tiene funciones como investigador social, estudios de mercado, consultor social y análisis estadísticos pero realizando todas estas funciones con supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Auxiliar especialista en nuevas tecnologías e I+D: tiene funciones como operario en mantenimiento de sistemas microinformáticos.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Auxiliar especialista en medio físico/entorno: desarrolla funciones poco complejas, dentro de sus competencias, con un alto grado de dependencia.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Auxiliar especialista en estudios: desarrolla funciones poco complejas, dentro de sus competencias, con un alto grado de dependencia.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Operario en nuevas tecnologías e I+D, en medio físico/entorno o estudios: realiza funciones básicas del área a la que está asignado.

Referencia CNCP: Sin cualificación inicial requerida.

Subgrupo IV.2 Personal de administración o soporte:

1. Técnico/a de gestión administrativa o soporte.

Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable-fiscal, de recursos humanos de la empresa, definición e implementación de estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos tareas técnicas de gestión comercial con autonomía, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 3.

2. Oficial/a de 1.ª de administración o soporte.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, tareas técnicas de gestión comercial, ejecución y seguimiento de los estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

3. Auxiliar de gestión administrativa o soporte.

Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, mantenimiento de los estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente, y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 1.

CAPÍTULO VIII

Movilidad funcional

Artículo 16. *Movilidad funcional dentro del grupo profesional.*

El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

La pertenencia al grupo profesional.

La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.

El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 17. *Promoción profesional y movilidad funcional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Dicha movilidad funcional podrá ser a trabajos de superior o inferior puesto:

a) Cuando desempeñen trabajos de puesto superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el puesto asignado y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones el trabajador consolidará el puesto profesional superior. El tiempo servido en superior puesto será computado como antigüedad en el mismo, cuando el empleado ascienda a ella.

b) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto inferior al que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su puesto profesional inicialmente asignado, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Retribuciones

Artículo 18. *Salario Base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos puestos de trabajo, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos puestos de trabajo son los que se recogen en la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

Artículo 19. *Complemento de antigüedad.*

1. Quedan suprimidos el complemento salarial de antigüedad, de modo que a partir del inicio de la vigencia del presente Convenio ya no se devengarán dichos complementos.

2. A partir del inicio de vigencia del presente Convenio, las cantidades percibidas hasta el momento por los cuatrienios alcanzados se integrarán en el complemento salarial de antigüedad, congeladas y sin que se vuelvan a devengar, en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

Artículo 20. *Complemento de desarrollo profesional.*

1. Ambas partes firmantes del presente Convenio, parte social y empresarial, están de acuerdo en que no se lleve a cabo la evaluación de competencias de los trabajadores cuya relación laboral se halla regulada en el RD 1368/1985, por lo que la empresa deberá cumplir lo previsto en los apartados siguientes del presente artículo.

2. Todos los trabajadores, tengan o no relación laboral especial del RD 1368/1985, percibirán un complemento de desarrollo profesional por cada dos años de servicio, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 2 por 100 del sueldo base por bienio. A estos efectos, se considerará sueldo base, aquel que tenga el trabajador en el mes del cumplimiento del bienio.

3. Los bienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, comenzándose a devengar en el mes del cumplimiento del bienio.

4. Dicho complemento no podrá ser superior al 15% del salario base.

5. Como excepción a lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, el complemento de desarrollo profesional no podrá ser compensado y/o absorbido en ningún caso, ni en base a ningún concepto salarial.

Artículo 21. *Revisión salarial.*

Para los años 2019 y siguientes la empresa garantiza que todos los empleados incrementarán su salario base anual, respecto al percibido en el año anterior, al menos en un porcentaje igual a la cifra del IPC del año anterior, resultante a 31 de diciembre.

Como excepción a lo previsto en el artículo 6 del presente Convenio, la revisión salarial prevista en el párrafo anterior no podrá ser compensada y/o absorbida en ningún caso, ni en base a ningún concepto salarial.

En el supuesto de que el salario base mensual de los puestos: «Operario/a» y «Auxiliar de gestión administrativa o soporte», con motivo de la revisión salarial prevista en el primer párrafo de este artículo, a 1 de enero de 2022 no alcanzase la cuantía de 1.000 euros, el salario base mensual se incrementará hasta alcanzar dicha cifra total de 1.000€, siendo efectivo dicho salario desde el 1 de enero de 2022 en adelante.

Artículo 22. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más los complementos salariales fijos y regulares mensuales de una nómina, y en todo caso por los conceptos de antigüedad en los términos previstos en el artículo 19 y de desarrollo profesional tal y como lo establece el artículo 20.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 23. *Plus compensatorio por desplazamiento.*

Los trabajadores que tengan que desplazarse en comisión de servicios fuera de la provincia en donde radique su centro de trabajo, percibirán una compensación económica por cada día de desplazamiento cuyo importe será de 35 euros, siempre que se reúnan acumuladamente las siguientes condiciones:

- Que su salario bruto anual no supere los 27.000 euros a jornada completa.
- Que el destino al que se produzca el desplazamiento se encuentre a más de 100 km. de distancia del centro de trabajo donde se adscriba el trabajador, excepto en los casos de los teletrabajadores que se tomará en cuenta la distancia desde su domicilio para todos los desplazamientos, salvo para aquellos que se realicen a los centros de trabajo de la compañía que no devengarán este plus compensatorio.

Se exceptúa del devengo de este plus compensatorio al personal que realiza actividades comerciales o, en su caso, sean funciones inherentes al puesto.

Artículo 24. *Alojamiento y Manutención.*

En el caso de que el desplazamiento haga necesario pernoctar fuera de la residencia ordinaria del trabajador, la empresa correrá con los gastos de alojamiento en su totalidad.

Cuando resulte necesario efectuar alguna comida durante el desplazamiento, el personal tendrá derecho al abono del coste incurrido por la misma de acuerdo con los siguientes límites (impuestos incluidos):

- Comida principal en territorio nacional: hasta 20 euros.
- Cena en territorio nacional: hasta 25 euros.
- Desayuno en territorio nacional: 10 euros, siempre que no esté incluido en el alojamiento.
- Comida y/o cena principal en territorio internacional: 40 euros.
- Desayuno en territorio internacional: 12 euros, siempre que no esté incluido en el alojamiento.

Estos límites serán considerados de manera individual por cada comida/desayuno, no siendo posible acumular los límites no agotados en unas comidas para compensar excesos en otras.

En los días de inicio o finalización del desplazamiento, se tendrá derecho a:

- Desayuno: Si el desplazamiento comienza antes de las 7.00 horas o finaliza después de dicha hora.
- Almuerzo: Si el desplazamiento comienza antes de las 14.00 horas o finaliza después de dicha hora.
- Cena: Si el desplazamiento comienza antes de las 21.00 horas o finaliza después de dicha hora.

Artículo 25. *Kilometraje.*

Cuando por necesidades de la empresa, el trabajador deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad 0,32 € por kilómetro recorrido.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Anticipos y préstamos.*

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario del hijo, de la madre o de ambos.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real

Será requerida, como garantía de pago del préstamo, la formalización por parte del trabajador de un seguro de pago.

CAPÍTULO X**Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos****Artículo 28. *Jornada laboral.***

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 29. *Calendario laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual en el mes de noviembre del ejercicio anual anterior para el 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 Calendario anual deberá observar los siguientes periodos de jornada intensiva: la semana laboral en la que se sitúan jueves y viernes santo (Semana Santa), del 1 de julio al 31 de agosto, y del 24 de diciembre al 6 de enero (Navidades). Adicionalmente, el calendario anual deberá observar 5 días laborales adicionales en jornada intensiva, que

deberán situarse en el calendario, total o parcialmente seguidos del periodo del 1 de julio al 31 de agosto de cada año.

c) El horario de trabajo establecido tendrá una flexibilidad de 1 hora y 30 minutos de margen para la entrada y correlativamente en la salida.

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

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, será la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de los trabajadores y 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.

3. El calendario laboral de cada centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte del personal del centro de trabajo correspondiente.

4. 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 en donde se sitúan los centros de trabajo, siendo catorce días la totalidad de éstos.

Artículo 30. *Jornada irregular.*

1. La empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 8% de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo.

Con cargo a esta bolsa de horas, el empresario/a podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario incrementándolas hasta el límite establecido en el apartado siguiente, previo aviso a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de 5 días naturales de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.

2. En los supuestos de distribución irregular la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

Artículo 31. *Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas, y deberán disfrutarse dentro del año natural, y en todo caso, como fecha límite el 30 de enero del año siguiente. Este límite no será de aplicación en los casos en que el periodo vacacional coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, y en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y por acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, tal y como está previsto en los artículos 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días 24 y/o 31 de diciembre de cada año serán considerados días no laborables.

Para el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá hacerlo en uno o varios periodos. En el supuesto de que se optase por el fraccionamiento en varios periodos, uno de ellos deberá estar siempre comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, por ser ésta la época del año en que las necesidades del servicio se ven significativamente reducidas. El número mínimo de días de vacaciones en el periodo indicado será de 15 días laborables, los 10 días restantes se podrán disfrutar en cualquier otra época del año, conjunta o fraccionadamente. Cada año, en el calendario anual, la empresa podrá ajustar el periodo vacacional de verano (de 1 de julio a 31 de agosto) a semanas completas.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos.

3. Los trabajadores tienen de plazo hasta el 31 de marzo de cada ejercicio en el que se va a disfrutar del periodo vacacional para comunicar sus preferencias sobre la totalidad de los periodos vacacionales. Dichas preferencias serán enviadas por el trabajador en el modelo normalizado indicado por la empresa, al personal designado por la compañía, firmado por el trabajador y su responsable directo.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a los trabajadores y 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.

Con carácter general y para todos los trabajadores y 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 naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.
- d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un periodo de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la celebración de la ceremonia.
- g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de

preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

k) El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días. Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

Los trabajadores 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, salvo en los casos que especialmente se prevé su prorrateo a la vigencia del contrato.

En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante o el día siguiente, si al momento del día en que tiene lugar el hecho causante se hubiese ya finalizado la jornada completa de trabajo. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

Todo el personal 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 según lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, 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 y 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.

CAPÍTULO XI

Excedencia voluntaria o forzosa

Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

1. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, causa que deberá ser acreditada.

2. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato que tenga la condición de más representativo, a nivel estatal o de comunidad autónoma, de conformidad con lo regulado en los Arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3. Los trabajadores con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, así como aquellos trabajadores con hijos con discapacidad menores de 8 años, 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 ocho años, 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 trabajadores 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.

4. Durante las excedencias previstas en el presente artículo queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. A tal fin el trabajador deberá, al momento de su reincorporación a su puesto de trabajo después de la excedencia, entregar un certificado de vida laboral. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

5. Todos los casos de excedencia forzosa tienen reserva de puesto y cómputo de antigüedad.

Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador o trabajadora, 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.

En el resto de cuestiones relativas a la excedencia voluntaria se estará a lo previsto a las normas laborales aplicables.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario en una tercera empresa tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse a este, si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la tercera empresa ordinaria.

Artículo 36. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. El trabajador o trabajadora tendrá 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 el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. 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.

3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y este cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

4. El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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 y puesto de trabajo equivalente.

Artículo 37. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

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

Tendrá 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.

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.6 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 al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 39. Maternidad.

1. La empresa se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

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

4. A partir del 8/03/2019 se aplicará asimismo lo previsto en la Disposición adicional del presente Convenio.

Artículo 40. *Paternidad.*

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 Estatuto de los Trabajadores, y el periodo de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa, adoptándose dicho acuerdo al inicio del periodo de suspensión.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.

4. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, el trabajador podrá tomarse las vacaciones después de reincorporado a su puesto de trabajo cuando lo permitan las necesidades organizativas de los centros, intentando siempre que ese disfrute de sus vacaciones pueda tener lugar antes del 31 de enero siguiente.

5. A partir del 8/03/2019 se aplicará asimismo lo previsto en la Disposición adicional del presente Convenio.

Artículo 41. *Adopción y acogimiento.*

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año,

de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.

2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

4. 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 del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

5. A partir del 8/03/2019 se aplicará asimismo lo previsto en la Disposición adicional del presente Convenio.

Artículo 42. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras que trabajan en la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos 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 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

CAPÍTULO XII

Incapacidad temporal, responsabilidad civil y jubilación

Artículo 43. *Incapacidad temporal.*

Todos los trabajadores de la empresa que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral o enfermedad profesional y accidente laboral, percibirán un complemento al subsidio de I.T. hasta el 100% de su salario bruto mensual habitual compuesto por los conceptos salariales fijos regulares mientras dure esta situación.

Artículo 44. *Póliza de responsabilidad civil.*

1. La empresa deberá tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con una suma asegurada no inferior a 150.000 € por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2. La empresa, en un plazo no superior a tres meses, a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio, suscribirá dicha póliza y notificará públicamente, en el mes de enero de cada año, a los representantes de los trabajadores la suscripción o renovación de la misma.

Artículo 45. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

CAPÍTULO XIII

Salud laboral

Artículo 46. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa y el personal de la misma cumplirán 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 de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Artículo 47. *Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el art. 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si 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, el empresario 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. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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 48. *Delegados de prevención.*

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

2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET 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 el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 49. *Formación en salud laboral.*

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 54 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 50. *Acumulación de horas sindicales.*

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

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

En dicha comunicación, se propondrá la persona o personas que podrán acumular dichas horas o parte de ellas, avisando con al menos dos meses de antelación de las

posibles variaciones que hubiera en la asignación de dicha acumulación, para permitir una adecuada organización del trabajo.

A las personas que acumulen horas, según lo dispuesto en el apartado anterior, por el presente convenio se les garantiza que, mientras desempeñen dicha acumulación, disfrutarán de todas las condiciones sociales y económicas que, por su categoría laboral en la empresa, les correspondan y no sufrirán perjuicios en su remuneración.

Artículo 51. *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 trabajadores.
- b) A la utilización temporal de una sala para reuniones previa solicitud a la dirección de la empresa y siempre que no entorpezca la actividad prevista de la compañía.

Siempre que la empresa tenga menos de 250 trabajadores, las secciones sindicales constituidas podrán elegir delegados 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 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 la empresa en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores 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 los trabajadores; 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 de comité de empresa o entre los delegados de personal.

CAPÍTULO XV

Formación

Artículo 52. *Principios generales.*

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

Los trabajadores y 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

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

- a) 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.
- b) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de los trabajadores y 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.
- c) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referido 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.
- d) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- e) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.
- f) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo, en el caso de trabajadores con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985.

Artículo 53. *Desarrollo de la formación.*

1. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo éste último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

2. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

3. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad los trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. También se dará prioridad a los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.

Artículo 54. *Permisos para la formación.*

1. Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, que podrán ser acumulables en periodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

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

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Los permisos individuales a la formación no serán remunerados. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la comisión paritaria sectorial estatal de formación del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa cumplir con los siguientes puntos:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador/a y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
- e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

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

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

CAPÍTULO XVI

Beneficios sociales

Artículo 55. *Ayuda a guardería.*

La empresa otorgará una ayuda económica para guardería por importe de 54,85 euros al mes para aquellos trabajadores que tengan hijos/as escolarizados/as con una edad inferior a los 4 años. A tal fin, el trabajador deberá presentar una solicitud en el modelo formalizado, y justificar el gasto con las correspondientes facturas del centro educativo.

El importe de dicha ayuda, se concederá por cada hijo/a menor de cuatro años durante 11 meses al año, ya que el mes restante no se le concederá dicha ayuda porque coincidirá con el mes de vacaciones del trabajador/a.

Se tendrá derecho a la ayuda a guardería hasta el momento en que el hijo/a cumpla los 4 años, independientemente del tipo del centro al que acuda.

La ayuda para guardería está dirigida a todos/as los/las trabajadores/as de la compañía con hijos/as menores de 4 años, excepto para los miembros del Comité Directivo. En el caso que los dos progenitores del mismo hijo/a trabajen en la empresa, o uno en la empresa y otro en cualesquiera de las empresas pertenecientes al Grupo ILUNION, solamente uno de ellos podrá solicitar dicha ayuda por el mismo hijo/a.

Artículo 56. *Ayuda a la maternidad/paternidad en complemento de las pagas extra.*

Las/los trabajadoras/res que hayan estado de baja por maternidad/paternidad, además y complementariamente al percibo del subsidio que le abonará directamente el INSS, percibirán las pagas extras correspondientes íntegras, sin que éstas sufran descuento alguno por el periodo de baja maternal/paternal mencionado.

Este complemento será abonado por la empresa desde el momento que el/la trabajador/a acredite el nacimiento de su hijo/a.

Artículo 57. *Tickets restaurant.*

La empresa facilitará tickets restaurant para aquellos trabajadores que se encuentren temporalmente destinados a realizar su jornada laboral en las instalaciones del cliente, en las cuales no existan espacios físicos donde poder comer.

Cada trabajador en esta situación tendrá derecho a un ticket diario por importe de 9 euros.

Se excluye de este beneficio los periodos de jornada continua y vacaciones.

Artículo 58. *Espacios habilitados para el descanso y manutención.*

La empresa dispondrá de espacios habilitados destinados al descanso y comedor de sus trabajadores/as. Estos deben estar dotados de mesas, sillas, microondas, menaje y máquinas expendedoras.

CAPÍTULO XVII

Faltas y sanciones

Artículo 59. *Faltas.*

1. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- 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.
- Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

2. Faltas graves.

Serán faltas graves:

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

- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

3. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) La 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) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- 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 60. *Sanciones.*

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrá imponer la empresa, 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 61. *Prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores y 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 y, en cualquier caso, todas las faltas prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XVIII

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 62. *Solución de discrepancias en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable -procedimiento al que se refiere el apartado 3 del artículo 82 del ET-, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria prevista en el artículo 7 de este Convenio, Comisión que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, y hubiera finalizado el periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 ET, y en especial al compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Disposición adicional primera. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se obligan a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se reflejen en el contenido del presente Convenio, a través de la negociación de un Plan de Igualdad.

A tal fin, las partes adquieren los siguientes compromisos que conformarán e incorporarán a sus líneas de actuación en el Plan de Igualdad:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre y para los trabajadores/as de la empresa y todo el entorno de Ilunion TyA.
2. Continuar avanzando en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
3. Profundizar en los procesos de selección, formación y promoción con el fin de analizar, y en su caso, resolver cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.
4. Avanzar en la igualdad retributiva para el desempeño de trabajos de igual valor.
5. Divulgar buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades a todo el entorno de Ilunion TyA.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al A.S.A.C.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el BOE de 23-2-2012, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma, serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional tercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 E.T. en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas por las cuales se sustituirá las previsiones del presente Convenio al respecto:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde el 8/03/2019.

b) A partir del 8/03/2019, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) A partir del 08/03/2019, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo 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. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida 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, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar

el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que la legislación y su desarrollo reglamentario determinen.

ANEXO I

Grupo Profesional	Puesto de trabajo	Salario base
Personal de Dirección.	Personal de Dirección.	1.725
Mandos Intermedios.	Jefe/a de administración.	1.380
	Jefe/a de producción/Jefe/a de Área.	1.725
	Adjunto/a de producción/Jefe/a de Equipo.	1.300
Personal Titulado.	Personal titulado de grado superior o postgrado.	1.725
	Personal titulado de grado medio o grado.	1.280
	Trabajador/a social.	1.280
Personal de producción, administración y servicios: 1. Personal de Producción.	Técnico/a especialista/Consultor Senior.	1.722,84
	Oficial/a especialista/Consultor.	1.211,76
	Auxiliar especialista/Consultor Junior.	1.129
	Operario/a.	900
Personal de producción, administración y servicios: 2. Personal de administración o soporte.	Técnico/a de gestión administrativa o soporte.	1.261
	Oficial/a administración o soporte.	1.129
	Auxiliar de gestión administrativa o soporte.	900