

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**15123** *Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ceoli Centro Especial de Empleo, SL, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén.*

Visto el texto del Convenio colectivo de CEOLI Centro Especial de Empleo, SL, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén (código de Convenio: 90103961012021), que fue suscrito, con fecha 10 de marzo de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal de los centros de Toledo y Jaén, en representación de los trabajadores afectados, 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 (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 3 de septiembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE CEOLI CCE, SL

(Centros de Trabajo de Toledo y Jaén)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Partes firmantes y eficacia.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Artículo 8. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

Artículo 9. Derecho supletorio.

Artículo 10. Organización del trabajo.

Artículo 11. Calidad.

Artículo 12. Absentismo.

Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.

- Capítulo II. Contrataciones.
- Artículo 14. Régimen jurídico de la contratación.
  - Artículo 15. Modalidades de contratación.
  - Artículo 16. Período de prueba.
  - Artículo 17. Vacantes.
  - Artículo 18. Extinción del contrato.
  - Artículo 19. Preaviso del trabajador o trabajadora.
- Capítulo III. Retribuciones.
- Artículo 20. Estructura salarial.
  - Artículo 21. Incrementos salariales.
  - Artículo 22. Pagas extras.
  - Artículo 23. Plus de nocturnidad.
  - Artículo 24. Complemento por trabajo en días festivos.
  - Artículo 25. Horas extraordinarias.
  - Artículo 26. Dietas y desplazamientos.
  - Artículo 27. Plus de antigüedad y de Desarrollo Profesional.
  - Artículo 28. Anticipo.
- Capítulo IV. Jornada de trabajo.
- Artículo 29. Jornada de trabajo.
  - Artículo 30. Cómputo del tiempo efectivo de trabajo.
  - Artículo 31. Descanso diario y semanal.
  - Artículo 32. Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.
  - Artículo 33. Calendario laboral.
  - Artículo 34. Imposibilidad de la prestación laboral.
  - Artículo 35. Vacaciones.
  - Artículo 36. Jornada irregular.
  - Artículo 37. Trabajo a turnos.
  - Artículo 38. Cuarto turno.
- Capítulo V. Permisos y excedencias.
- Artículo 39. Permisos retribuidos.
  - Artículo 40. Permisos no retribuidos.
  - Artículo 41. Ausencias justificadas.
  - Artículo 42. Excedencia forzosa.
  - Artículo 43. Excedencia voluntaria.
  - Artículo 44. Excedencia por cuidado de familiares.
  - Artículo 45. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.
  - Artículo 46. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
  - Artículo 47. Nacimiento.
  - Artículo 48. Nacimiento.
  - Artículo 49. Adopción y acogimiento.
  - Artículo 50. Licencias no retribuidas.
  - Artículo 51. Lactancia.
  - Artículo 52. Ayuda por estudios.
  - Artículo 53. Incapacidad temporal.
- Capítulo VI. Formación.
- Artículo 54. Principios generales.
  - Artículo 55. Desarrollo de la formación.

## Capítulo VII. Faltas y sanciones.

- Artículo 56. Faltas leves.
- Artículo 57. Faltas graves.
- Artículo 58. Faltas muy graves.
- Artículo 59. Sanciones.
- Artículo 60. Prescripción.

## Capítulo VIII. Protocolo de acoso.

Artículo 61. Protocolo frente a actuaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

## Capítulo IX. Derechos sindicales.

- Artículo 62. No discriminación.
- Artículo 63. Electores elegibles.
- Artículo 64. Garantías.
- Artículo 65. Derechos.
- Artículo 66. Acumulación de horas sindicales.
- Artículo 67. Derecho de reunión.
- Artículo 68. Comité de Empresa.

## Capítulo X. Seguridad y salud laboral.

- Artículo 69. Normas generales.
- Artículo 70. Obligaciones de la empresa.
- Artículo 71. Obligaciones del trabajador.
- Artículo 72. Delegados de Prevención.
- Artículo 73. Vestuario de trabajo.
- Artículo 74. Normativas legales de aplicación.
- Artículo 75. Accidente laboral.
- Artículo 76. Cambio de puesto para embarazadas.
- Artículo 77. Reconocimientos médicos.
- Artículo 78. Formación en Salud Laboral.
- Artículo 79. Procedimiento para solventar discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRET.

Disposición adicional primera. Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.

Disposición adicional segunda. Entrada en vigor.

Disposición adicional tercera. Publicación del Convenio colectivo.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa CEOLI Centro Especial de Empleo, S.L., número CEE-669/JA, 34/345/2019/JCL, 42/346/2019/JCL y sus trabajadores, en las diferentes actividades para las que está calificado, como son:

1. Manipulación de mercancías.
2. Actividades anexas al transporte terrestre.
3. Depósito y almacenamiento.
4. Transporte de mercancía por carretera.

5. Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
6. Actividades de centros de llamadas.
7. Actividades de Servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad.
8. Servicios técnicos de Ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento.
9. Otras actividades de consultoría de gestión empresarial.
10. Servicios integrales a edificios e instalaciones.
11. Actividades auxiliares en educación.
12. Otra provisión de recursos humanos.
13. Actividades de agencia de colocación.
14. Actividades de consultoría informática.
15. Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal.
16. Gestión de instalaciones deportivas.
17. Limpieza general de edificios.
18. Otros servicios de comidas.
19. Comercio al por menor por correspondencia o internet.
20. Comercio al por menor en establecimientos no especializados.
21. Cualquier otra actividad en las que se pueda calificar en el futuro.

## Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El contenido de este Convenio colectivo será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa CEOLI Centro Especial de Empleo, S.L., en su condición de centro especial de empleo y ubicados en las provincias de Jaén y Toledo.

## Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todo el personal de CEOLI Centro Especial de Empleo, S.L., tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se puede disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

1. El Personal directivo
2. Los profesionales contratados mediante un contrato mercantil de prestación de servicios.
3. Todo aquel Personal que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del presente Convenio.

## Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene un ámbito temporal, con carácter retroactivo, del 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2024. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»,

Las actualizaciones salariales que, en su caso, procedan por la aplicación del nuevo Convenio, se realizarán en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio colectivo.

## Artículo 5. *Partes firmantes y eficacia.*

Este Convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del estatuto de los trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa CEOLI Centro Especial de Empleo, S.L., y a representación legal de los trabajadores. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus

contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

## Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del Convenio, en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia. Denunciado el Convenio, salvo el deber de paz, continuará vigente siendo plenamente aplicable todas sus cláusulas, durante un año tras el cual, cualquiera de las partes negociadoras podrá solicitar que se aplique el Convenio de ámbito superior, hasta la firma de un nuevo Convenio colectivo.

## Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieron los trabajadores; de la misma forma, las disposiciones legales futuras, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente Convenio o de las condiciones personales. En caso contrario será absorbida.

## Artículo 8. *Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación.*

1. La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesta por cuatro miembros, de los cuales dos serán a propuesta de la empresa y dos a propuesta de la representación legal de los trabajadores. Se reunirá a instancia de cualquiera de las partes el plazo máximo de quince días, teniendo como sede el domicilio de la empresa. Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán carácter vinculante, si bien no impedirá el ejercicio de las acciones individuales y colectivas que pueden efectuarse ante las autoridades administrativas u órganos jurisdiccionales, y serán notificados por escrito a los/as interesados/as.

2. Las resoluciones de las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria en materias de su competencia se someterán al Servicio Administrativo de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con sede en la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

## Artículo 9. *Derecho supletorio.*

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, con carácter específico se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y reglamentos que lo desarrollan, así como el Convenio colectivo del sector, de 27 junio de 2019, XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

## Artículo 10. *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, rigor en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros incluidos en este Convenio.

#### Artículo 11. *Calidad.*

Las partes firmantes consideran las Relaciones Laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, por lo que consideran este como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de la empresa, esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

#### Artículo 12. *Absentismo.*

Las partes acuerdan que la lucha contra el absentismo deberá de ser objetivo común que permita mejorar las condiciones de productividad de la empresa, por lo que cualquier negociación tendente a la mejora de las condiciones socio-laborales, deberá de ir acompañada con una reducción drástica de los niveles de absentismo.

#### Artículo 13. *Movilidad geográfica y funcional.*

1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en lo previsto en el Convenio colectivo del sector, de 27 junio de 2019, XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

## CAPÍTULO II

### Contrataciones

#### Artículo 14. *Régimen jurídico de la contratación.*

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el comité de empresa. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo se creará en el seno de la comisión paritaria, la comisión de seguimiento del empleo, con el fin de realizar la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente y en lo regulado en este Convenio colectivo.

3. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

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

6. Los miembros del comité de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

7. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la comisión negociadora se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

#### Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

En materia de contratación laboral la empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y conforme a las previsiones de este Convenio. La contratación temporal deberá atender en cada caso las circunstancias que legalmente lo justifique, procurando en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

#### Artículo 16. *Período de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido, previo expreso pacto entre la empresa y el trabajador/a en el contrato de trabajo que se celebre entre ambas partes, a un periodo de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal titulado, encargados: Un mes
- Grupos profesionales de operario de producción, administración y servicios generales: Un mes

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

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

#### Artículo 17. *Vacantes.*

1. Las plazas vacantes existentes en la empresa de los diferentes centros de trabajo y/o las nuevas que pudiesen crearse, deberán proveerse, y con el fin de potenciar la promoción profesional, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

2. En el caso de previsión, y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores de la convocatoria de plazas vacantes, como de nueva creación.

## Artículo 18. *Extinción del contrato.*

1. El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En los supuestos de extinción del contrato una vez superado el período de prueba, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

## Artículo 19. *Preaviso del trabajador o trabajadora.*

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá prestar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO III

### Retribuciones

## Artículo 20. *Estructura salarial.*

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este Convenio. Las retribuciones mensuales serán abonadas por períodos vencidos y en el período del 1 al 10 del mes siguiente.

## Artículo 21. *Incrementos salariales.*

Durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el anexo I con los incrementos salariales que a continuación se especifican.

Se garantiza una Subida Salarial» a partir de 1 de enero de 2022, que no podrá ser inferior al 2,75 % en todo caso, subida que se aplicará sobre el salario base y plus de antigüedad. A partir de 1 de enero de 2023 y hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio de empresa para los centros de trabajo de Linares (Jaén) y Toledo, se aplicará una Subida Salarial correspondiente al IPC REAL del año anterior, subida que se aplicará sobre el salario base y plus de antigüedad. Si durante ese período existiese una subida del SMI por encima de estos porcentajes, se aplicaría esta subida conforme a las normas establecidas en la normativa que lo regule.

## Artículo 22. *Pagas extras.*

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base más antigüedad establecida en el anexo uno (artículo 27), cuyo abono se efectuará prorrateadas en la nómina mensual.

## Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

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

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

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, mantendrán las mejores condiciones aquellas personas trabajadoras que venían percibiendo el complemento de nocturnidad en condiciones diferentes a las reguladas en este artículo.

#### Artículo 24. *Complemento por trabajo en días festivos.*

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos o domingos, estuviera inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día y medio (jornada y media) de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.

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

3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por el 75 % sobre la hora ordinaria, salvo descanso compensatorio.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual o diario, supere los límites previstos en el artículo 29. Así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el mismo artículo.

Las partes firmantes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias con el objetivo de propiciar la contratación de nuevos puestos de trabajo. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada ordinaria, este tiempo será compensado y equivaldrá a 1,25 horas de descanso, en el caso de horas extras realizadas de lunes a sábado, o a 1,50 horas de descanso si fueron realizadas en domingo o festivo. Este tiempo será compensado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Estas horas de descanso, dentro del tiempo fijado, serán disfrutadas a elección del trabajador.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

Lo dispuesto anteriormente no afectará a aquellos turnos en los que se prevea mediante calendario anual, el trabajo en días festivos o domingos, en cuyo caso se abonará conforme lo establecido en el artículo 24 de este Convenio.

#### Artículo 26. *Dietas y desplazamientos.*

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 euros cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 euros si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.

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

3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido.

#### Artículo 27. *Plus de antigüedad y de desarrollo profesional.*

1. Plus de antigüedad. La empresa abonará un complemento mensual con la cantidad referida en las tablas salariales del anexo I, a partir del primer trienio de prestación continuada de servicios. Este plus se abonará a partir del primer día del mes siguiente en el que se cumplan los tres (N1) o seis (N2) años de antigüedad en la empresa.

Conforme a lo expuesto, este complemento de antigüedad y desarrollo profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán con un máximo de dos trienios.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 7,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional. La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

2. Complemento de Certificado de Aptitud Profesional. Los trabajadores, que estando contratados en el puesto de conductor al amparo del presente Convenio colectivo, que deban conducir vehículos de la empresa, para los que resulte obligatorio estar en posesión del permiso de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D, D+E y que hayan superado los cursos y exámenes exigidos para la obtención del CAP (Certificado de Aptitud Profesional), conforme a la Directiva 2003/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2003, relativa a la cualificación inicial y a la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte de mercancías o de viajeros por carretera, percibirán un complemento de 150 euros mensuales, por cada mes efectivo de trabajo.

Este complemento no se aplicará para aquellos trabajadores, que realizando funciones para las que habilita el CAP, estuvieran contratados en otro puesto de trabajo cuyo salario sea superior al correspondiente al de conductor, según la tabla salarial más el complemento regulado en el párrafo anterior.

#### Artículo 28. *Anticipo.*

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constanding la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

## CAPÍTULO IV

### Jornada de trabajo

#### Artículo 29. *Jornada de trabajo.*

La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.720 horas. La jornada anual equivale a efectos meramente indicativos, a un periodo de cuarenta horas semanales de promedio, por lo que podrá haber semanas de más de treinta y nueve horas y semanas de menos de treinta y nueve horas. Esta jornada

semanal quedará a expensas de lo recogido y estipulado en el artículo referente al cuarto turno.

Cuando por razones organizativas, técnicas no operativas de cargo del trabajo, o variaciones de este, se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario previsto, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en los que se producirá dicha distribución irregular, salvo lo establecido en el artículo 37.1 en lo relativo al trabajo a turnos. El salario mensual del trabajador/a que sea afectado por la distribución irregular de la jornada, siempre será el promedio mensual.

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

Los sábados serán considerados como días laborables a los efectos de cómputo de la jornada laboral.

#### Artículo 30. *Cómputo del tiempo efectivo de trabajo.*

La duración de la jornada anual se fijará en términos de horas efectivas de trabajo y su equivalente en días laborales, teniendo la consideración, el tiempo de descanso que se establece para el «bocadillo», de tiempo no efectivo de trabajo, por lo que la jornada laboral de ocho horas computará a razón de 7,75 horas efectivas de trabajo.

#### Artículo 31. *Descanso diario y semanal.*

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

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

3. Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo, distribución irregular de jornadas y cuarto turno, siendo recuperable esta variación al día días siguiente natural.

#### Artículo 32. *Sobre el cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.*

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

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

#### Artículo 33. *Calendario Laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año en la empresa –que siempre estará

condicionado a las necesidades del cliente al que se prestan servicios– en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este Convenio colectivo.
- b) El horario de trabajo.
- c) Las vacaciones.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla de trabajadores.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de 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. Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 10 % 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 previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de cinco días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

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

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

#### Artículo 34. *Imposibilidad de la prestación laboral.*

Se computará a efectos de jornada ordinaria, y por tanto como tiempo efectivo de trabajo, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios pese a estar en disposición de la empresa y en su centro de trabajo, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas.

#### Artículo 35. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de veintidós días laborables, y tres días laborables adicionales anuales retribuidos, estos últimos a elección del trabajador. Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo, por tanto, no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos en años posteriores.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de octubre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que la necesidad del servicio, producción u organización lo permita, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

La empresa podrá reservarse por necesidades productivas la concesión de vacaciones a algunos o la totalidad de los trabajadores, de once días laborables como máximo. En la primera elección tendrán preferencia de la concesión de los periodos vacacionales por orden de antigüedad, y teniendo en cuenta las preferencias de ejercicios anteriores. A partir de la primera elección, se elegirá de forma rotatoria.

La empresa solicitará a los trabajadores la preferencia para el disfrute de las vacaciones, reservándose el derecho de concederlas o no, en función de los criterios marcados a tal efecto, y que serán conocidos por todos los trabajadores antes de recoger sus preferencias. El comité de empresa será informado de los criterios marcados

por la empresa para el disfrute de las vacaciones, y se les notificará a los cuadrantes de vacaciones una vez elaborados.

Cuando el periodo vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una IT, indistintamente cual sea la contingencia, causa u origen, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al final del periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 36. *Jornada irregular.*

Atendiendo al carácter productivo de las actividades realizadas, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el presente Convenio.

1. La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos 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. Este Convenio colectivo general acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

4. En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de cuarenta y cinco horas.

#### Artículo 37. *Trabajo a turnos.*

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

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

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

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

#### Artículo 38. *Cuarto turno.*

Se establece un cuarto turno organizado de la siguiente forma:

Los trabajadores que presten servicios en el cuarto turno tendrán una jornada semanal de treinta y dos horas, prestando servicios los sábados y domingos.

Los sábados y domingos se trabajará doce horas (veinticuatro horas semanales), salvo que en el calendario se establezca otra cosa.

Se respetará en todo caso los límites legales de descanso entre jornadas, salvo que en el calendario se establezca otra cosa.

Los sábados y domingos el personal dispondrá de treinta minutos de descanso retribuido en la jornada de trabajo, y un tiempo adicional a la jornada para comer, que no será retribuido.

Este cuarto turno se realizará con personal voluntario que será elegido por la empresa en función de las necesidades de la misma, teniendo preferencia los trabajadores que formen parte de la plantilla actual de la empresa.

El personal sujeto a esta modalidad, aunque trabaja veinticuatro horas semanales, será retribuido y cotiza por un importe igual al de un trabajador del mismo puesto, categoría y nivel salarial que desarrolle una jornada completa de cuarenta horas semanales, excluyendo aquellos conceptos que sean variables.

Adicionalmente el personal asignado a este cuarto turno, percibirá un plus mensual, que se abonará bajo el concepto de «Complemento Cuarto Turno», de 85,25 euros brutos.

## CAPÍTULO V

### Permisos y excedencias

#### Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas 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 en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 250 km de su localidad de residencia, el permiso será de cinco días.

c) Dos días laborables en el caso de cirugía ambulatoria o de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta primer 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 cuatro días.

d) Un día en caso de hospitalización derivada de parto o cesárea, hasta primer grado de consanguineidad o afinidad.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano o padres.

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 de consanguinidad o afinidad.

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 período 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. 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. En todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante.

#### Artículo 40. *Permisos no retribuidos.*

1. Por cada uno de los años de vigencia de este Convenio, los trabajadores dispondrán de hasta seis días de «Permiso NO retribuidos y recuperables». Estos días se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo, debiéndose solicitar con una antelación mínima de dos días laborables.

2. Salvo pacto contrario, las normas generales de recuperación de cada uno de estos días que se dispongan por el trabajador serán:

- No se recuperarán en domingos ni festivos.
- Se podrán recuperar por horas o por días completos.
- Deberán ser recuperados si se han dispuesto de menos de dos días en un mes, a lo largo del mes siguiente, si se han dispuesto de más de tres antes del siguiente trimestre.
- Si el trabajador/a no los recupera en los plazos establecidos, la empresa podrá descontarlo de la liquidación correspondiente.
- En caso de baja definitiva del trabajador/a en la empresa, se descontará de la correspondiente liquidación final.

#### Artículo 41. *Ausencias justificadas.*

Los trabajadores y trabajadoras, 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 veinte días en un año, por el tiempo necesario en cada uno de estos días siempre que estos tratamientos tengan relación directa con su discapacidad y sean prescritos por los servicios públicos de salud. El trabajador deberá acreditar que la asistencia a los mismos no sea compatible con el desempeño de su actividad laboral.

#### Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

1. 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 representativo.

2. 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, funciones sindicales, etc.

3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción conforme a los artículos 172 y siguientes del Código Civil 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 generan

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 43. *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 seis años. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa. Este derecho sólo 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 tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

#### Artículo 44. *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, dentro del primer año, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste 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, cuya participación deberá ser convocada por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

#### Artículo 45. *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, 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.

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

**Artículo 46. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o guarda con fines de adopción conforme al artículo 172 y siguientes del Código Civil, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 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 47. Nacimiento.**

1. Las empresas afectadas por este Convenio colectivo se atenderán expresamente 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, así como al Decreto-ley 6/2019, de 3 de julio, así como en lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET.

**Artículo 48. Nacimiento.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 49. *Adopción y acogimiento.*

1. Conforme al artículo 48.5 del ET en los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en

los Convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRET tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

#### Artículo 50. *Licencias no retribuidas.*

Se autorizaron 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.

#### Artículo 51. *Lactancia.*

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Conforme al artículo 37.4 y siguiente del ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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 de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

#### Artículo 52. *Ayuda por estudios.*

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que supone a los empleados de la empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, y como mejora social, se establece una cuantía mensual de:

De tres a cinco años: 60 euros brutos anual.

De seis a dieciséis años: 96 euros brutos anual.

De diecisiete a veinticinco años: 120 euros brutos anual.

Para tener derecho a esta ayuda, el trabajador deberá tener un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, hijos en edades comprendidas entre tres y veinticinco años, y presentar al inicio de cada curso escolar el correspondiente justificante o escolarización del curso académico completo.

En el supuesto de que ambos cónyuges con hijos comunes pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá estas ayudas uno solo de ellos, a su elección.

#### Artículo 53. *Incapacidad temporal.*

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículos 169 a 176) se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje. La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es una contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 169 a 176).

En la cuantía de la prestación económica por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora, ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Por tanto,

la empresa puede descontar de las pagas extraordinarias cuando llegue el momento de su abono la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, salvo pacto en el Convenio colectivo de aplicación.

No obstante, el régimen legal anterior, en el presente Convenio colectivo se complementa la prestación económica derivada de IT a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibirá en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por IT se refiere en este Convenio al salario real del mes anterior al día o días del inicio de la IT, computándose todos los conceptos salariales, tanto los fijos como los variables percibidos.

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

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, solo en este caso, o para el caso de intervención quirúrgica acreditada el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.

3. Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador en el año natural, percibirá el 75 % de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. Consecuentemente, el empresario durante los tres primeros días abonará al trabajador el 75 % de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba de INSS como prestación económica de incapacidad temporal y el 75 % de su retribución mensual ordinaria.

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

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

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

4. La empresa, en la lucha por el absentismo laboral, se compromete a abonar anualmente en la nómina de abril y durante toda la vigencia del presente Convenio un complemento de 60 euros brutos para aquellos trabajadores que no hayan permanecido en incapacidad temporal durante el año inmediatamente anterior. Este complemento si será abonado si la IT es por contingencias profesionales o laborales.

## CAPÍTULO VI

## Formación

Artículo 54. *Principios generales.*

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

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 esta 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) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por 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.
- d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

Artículo 55. *Desarrollo de la formación.*

1. La empresa establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

1.1 Se facilitará un cuestionario de estudio sobre las necesidades formativas a cumplimentar por las empresas y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, resultando un mapa de valoración de los distintos ámbitos formativos que planifique un plan de formación.

1.2 Elaboración de las propuestas de las acciones formativas que tengan objetivos e itinerarios formativos.

1.3 Petición a la comisión general de formación continua de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ella.

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. 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 este último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

3. 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.

4. 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 cualificadas.

## CAPÍTULO VII

### Faltas y sanciones

Artículo 56. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.
- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) 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 compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Descuido en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
- e) Falta de higiene, limpieza o aseo personal.
- g) No notificar, en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- h) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad cognitiva o enfermedad mental.

Artículo 57. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves:

- a) La tercera falta leve cometida en un período de treinta días.
- b) Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.
- c) Ausencia de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
- d) Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- e) Falta de presentación a la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas.
- f) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando

este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

- g) Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
- h) Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
- i) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del Trabajador.
- j) En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
- k) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
- l) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- m) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- n) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad cognitiva o enfermedad mental.
- ñ) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- a) La tercera falta grave cometida en un período de sesenta días.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de diez en un año.
- c) Ausencia al trabajo más de dos días durante el período de un mes, o de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
- d) El estado de embriaguez habitual o consumo de estupefacientes durante la jornada laboral, cuando ello repercuta negativamente en el trabajo.
- e) Provocar una avería o accidente intencionadamente.
- f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- g) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general.
- h) El acoso sexual.
- i) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la Empresa.
- l) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los Trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- m) No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la Empresa.
- n) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.
- ñ) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando

## Artículo 59. Sanciones.

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

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
  - Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:
  - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves:
  - Amonestación de despido.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
  - Despido.

## Artículo 60. 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, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, teniendo como fecha de inicio de dicho cómputo a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPÍTULO VIII

### Protocolo de acoso

## Artículo 61. Protocolo frente a actuaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio, todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales.

Las empresas deberán establecer un procedimiento interno que garantice que no se produzcan estas situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo. Aquellas empresas que no establezcan un procedimiento propio, deberán adaptar su actuación a las normas que se recojan a continuación.

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores/as la situación planteada, pudiendo solicitar la persona afectada que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales de ambas personas.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 62. *No discriminación.*

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

#### Artículo 63. *Electores elegibles.*

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

#### Artículo 64. *Garantías.*

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

#### Artículo 65. *Derechos.*

1. De acuerdo con el artículo 68.e) del ET., los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

c) Recibir información que le remita su sindicato.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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

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

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

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

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

Artículo 66. *Acumulación de horas sindicales.*

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, 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 aquellos trabajadores, 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 patronal el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas. Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente. Los sindicatos tienen la obligación de comunicar al centro el nombre de su trabajador liberado, previa aceptación del mismo. Así mismo, los delegados de personal y miembros del comité de empresa, podrán acumular en uno o varios miembros de la misma central sindical, el 100 % de las horas de crédito sindical.

Artículo 67. *Derecho de reunión.*

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

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

Artículo 68. *Comité de Empresa.*

El régimen regulador del Comité de Empresa será el recogido en el Estatuto de los Trabajadores. La dirección facilitará los medios necesarios comité de empresa para la realización de esa primera. Cuando los miembros del comité tengan que realizar viajes

por su actividad representativa, que ganar asegurados como si se tratara de viajes por motivos de trabajo, lo que deberá informarse por carácter previo al departamento de RRHH.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 69. *Normas generales.*

La Dirección y el Comité de Seguridad y Salud Laboral velarán por la perfecta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y de sus reglamentos de desarrollo, realizando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El Servicio de Prevención anualmente propondrá una planificación de la acción preventiva en la empresa que deberá ser aprobada por la Dirección y consensuada con el Comité de Seguridad y Salud. El sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa deberá someterse a las auditorías periódicas establecidas en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención. Así pues, el Servicio de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud serán los órganos especializados internos de la empresa encargados de verificar el cumplimiento de la planificación establecida, así como de velar por el cumplimiento de la LPRL en su aspecto de coordinación de actividades empresariales con las empresas contratistas que presten servicios en el centro de trabajo de esta empresa. Las técnicas preventivas estarán encaminadas a la eliminación del riesgo en sus inicios tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso. Las protecciones para la eliminación de los riesgos se realizarán generalmente de forma colectiva y en su caso, se emplearán las protecciones de tipo personal que sean necesarias.

#### Artículo 70. *Obligaciones de la empresa.*

La Empresa está obligada a proporcionar los medios y elementos necesarios a los trabajadores para que puedan desempeñar su trabajo en las mejores condiciones posibles, en materia de seguridad y salud laboral (gafas, pantallas, guantes, trajes especiales, calzado, etc.). Asimismo, está obligada al mantenimiento en perfecto estado de cuantos medios de seguridad se utilicen.

#### Artículo 71. *Obligaciones del trabajador.*

Los trabajadores están obligados a utilizar todos los medios de seguridad puestos a su disposición por la Empresa, manteniéndolos en buen estado y comunicando a su jefe inmediato cualquier anomalía detectada en dichos medios. A su vez, deberá cumplir con las normas e instrucciones en materia de Seguridad y Salud que se le trasladen, de forma que su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en el capítulo XI del presente Convenio.

#### Artículo 72. *Delegados de Prevención.*

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente. 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, además del 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 73. *Vestuario de trabajo.*

El vestuario y calzado de trabajo es un Equipo de Protección Individual por lo que su uso es obligatorio durante las horas de trabajo. La Empresa velará en todo momento por facilitar los medios de protección adecuados a cada labor a realizar, teniendo como referencia esta distribución de vestuario.

- a) Grupo técnico, auxiliar y operarios. Semestral, un pantalón y una camisa. Anual, una sudadera.
- b) Personal de exteriores. Semestral, un pantalón y una camisa. Anual, una sudadera. Triannual, un anorak.
- c) Personal de aparcamiento. Semestral, un pantalón y una camisa. Anual, una sudadera. Triannual, un anorak.

#### Artículo 74. *Normativas legales de aplicación.*

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo. Ambas partes manifiestan su voluntad de regular a través de la negociación colectiva aquellas normas que así vengán previstas en los diferentes Reglamentos de desarrollo de esta Ley, incorporando al texto del Convenio su aplicación particularizada de acuerdo a la actividad empresarial.

#### Artículo 75. *Accidente Laboral.*

En caso de accidente laboral, el trabajador afectado deberá ponerlo en conocimiento del responsable jerárquico correspondiente de forma inmediata conforme se establece en el protocolo de comunicación de accidentes, para que este tome todas las medidas que el caso requiera (asistencia médica, medidas preventivas, etc.); dicho responsable, con carácter inmediato, comunicará el accidente sufrido al Servicio de Prevención para que éste tome las medidas que considere necesarias. En caso de baja por tal contingencia, el trabajador notificará fehacientemente por medios tradicionales los partes de baja, continuidad y alta en el Departamento de Recursos Humanos en los plazos establecidos reglamentariamente, para lo cual la empresa dará publicidad de su contenido a efectos de su cumplimiento por parte de los trabajadores afectados, la empresa dará acuse de recibo de la entrega del parte. Una contingencia no tendrá la consideración de accidente laboral, cuando se incumpla del protocolo de comunicación de accidentes establecido.

#### Artículo 76. *Cambio de puesto para embarazadas.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 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. 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. 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. 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 77. Reconocimientos médicos.*

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención establecen que los trabajadores podrán solicitar pasar reconocimiento médico de forma voluntaria, cuando así lo consideren oportuno en base a razones objetivas de prevención de riesgos. El reconocimiento médico para los trabajadores de nuevo ingreso tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse con carácter previo a su incorporación o durante el periodo de prueba.

En los casos en que se produzca al retorno al trabajo tras haber permanecido en situación de IT por cualquier causa por espacio superior a treinta días naturales, el reconocimiento previa su reincorporación será obligatorio, debiendo emitir el Servicio de Vigilancia de la Salud el correspondiente informe sobre la capacidad laboral del trabajador y sobre aquellas medidas preventivas que pudieran derivarse de la misma. Del resultado de dicho reconocimiento se dará traslado al trabajador interesado. Los reconocimientos médicos se realizarán, salvo en los casos de reconocimiento previo al ingreso en la empresa o tras ausencia derivada de IT de duración superior de treinta días naturales, dentro de las horas de trabajo, salvo que ello no fuera posible y fuera preciso realizarlos fuera de la jornada laboral, en cuyo caso el trabajador recibirá una compensación económica por importe único de 7 euros.

*Artículo 78. 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.

Esta formación, tal y como establece el artículo 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, con el abono proporcional correspondiente a una jornada ordinaria de trabajo.

*Artículo 79. Procedimiento para solventar discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRET.*

Respecto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo, se estará a lo dispuesto para el caso, en el XV

Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de 27 de junio de 2019.

Disposición adicional primera. *Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

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

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

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

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

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

Disposición adicional segunda. *Entrada en vigor.*

El presente Convenio entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, surtiendo plenos efectos desde ese momento sin necesidad de esperar a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición adicional tercera. *Publicación de Convenio colectivo.*

La empresa publicará y distribuirá entre el personal afectado por el presente Convenio el texto íntegro del mismo.

## ANEXO I

## Tablas salariales

Grupo profesional		2021				
		Salario base – Euros	C.p.a (3 años) (7,5 % N1) – Euros	SB+N1 – Euros	C.p.a (6 años) (5,5 % N2) – Euros	SB +N1+N2 – Euros
Grado/postgrado.	Grados. Grupo I.	1.644,00	123,33	1.767,30	90,42	1.857,72
Grado/postgrado.		1.644,00	123,33	1.767,30	90,42	1.857,72
Técnico cualificado.	Técnico Cualificado. Grupo II.	1.614,64	121,09	1.698,28	86,42	1.824,53
Jefe de área.		1.578,24	118,36	1.696,60	86,80	1.783,40
Técnico en RR.HH. e integración laboral.	Personal Técnico. Grupo III.	1.151,09	86,33	1.237,42	63,30	1.300,72
Jefe de administración.		1.151,09	86,33	1.237,42	63,30	1.300,72
Oficial 1.º de administración.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Auxiliar administrativo.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Personal de limpieza.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Carretilero.	Técnico Auxiliar. Grupo IV.	976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Conductor.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Aux. Especialista/Encargado.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00
Operario.		976,12	73,20	1.049,32	53,68	1.103,00