

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

15500 *Resolución de 15 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Envera.*

Visto el texto del III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera (código de convenio n.º 90100263012015), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2024, de una parte, por las personas designadas por la Dirección del grupo empresarial, en representación de las empresas que lo integran, y de otra por los sindicatos CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 1 de julio de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), 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 Trabajo 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, 15 de julio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ENVERA

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, condiciones generales y comisión mixta

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente convenio alcanza a todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Al amparo de lo regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo de Grupo (en adelante, convenio) que es de aplicación en las empresas que a la fecha de la firma pertenecen al Grupo de Empresas Envera y que se relacionan a continuación, Envera Empleo SLU, Envera-Asociación de Empleados de Iberia Padres de Personas con Discapacidad y la Fundación Tutelar Envera.

Todas ellas, en adelante y a efectos de este convenio, la Empresa.

En el marco de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio será de aplicación igualmente a aquellas personas jurídicas que resulten de una escisión, total o parcial, o; de la fusión de las empresas arriba

indicadas o; de la constitución de sociedades o personas jurídicas empleadoras por las entidades arriba indicadas con transmisión de patrimonio, aun cuando se produzca la extinción de la personalidad jurídica de la transmitente, siempre que, en este último caso, se produzca sucesión de empresas a efectos laborales, previa comunicación a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras pertenecientes a cualesquiera de las entidades integrantes del Grupo Envera indicadas en el artículo anterior, sin más excepción que la detallada en el párrafo siguiente.

2. Quedan fuera del ámbito personal de este convenio aquellas personas trabajadoras de cualquiera de las entidades integrantes del Grupo Envera que ocupen puestos de dirección.

3. También quedan fuera del ámbito personal de este convenio las personas que presten colaboración voluntaria en el marco y condiciones establecidas en la Ley del Voluntariado.

Artículo 4. *Vigencia y ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el día 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año si dentro del plazo de tres meses anteriores a la extinción de la vigencia inicialmente pactada o de cualquiera de sus prórrogas no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes.

Denunciado el convenio y llegado su término pactado, el convenio perderá su vigencia, si bien continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo convenio, o hasta la ruptura o abandono de las negociaciones para la renovación, los preceptos relativos a la jornada y horario (capítulo V y artículos que regulan específicamente tales materias), clasificación profesional (capítulo II), composición y competencias de la representación de las personas trabajadoras (capítulo IX) y régimen sancionador (capítulo VII). El régimen retributivo previsto en este convenio (capítulo IV) se mantendrá transitoriamente vigente hasta ese mismo momento, si bien sujeto a la incidencia de la posible regulación retroactiva de esta materia que contenga el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 5. *Interpretación del convenio.*

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas del Grupo Envera y el personal incluido en su ámbito de aplicación, en virtud del artículo 3 del presente convenio. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de carácter general.

En los centros de atención especializada, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en las leyes de servicios sociales y reglamentos que las desarrollen, además de cualquier otra legislación en materia de servicios de atención a personas con discapacidad que se promulguen, y las dictadas en el ámbito de las comunidades autónomas.

En los centros especiales de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con

discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y demás normativa dictada en desarrollo de la misma.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 7. *Condiciones generales.*

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio, o sí por el contrario la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Asimismo, si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunos de los acuerdos sobre limitaciones de los efectos económicos expresamente pactados para todos los colectivos derivados de la nueva reclasificación, nueva estructura salarial y progresión, la comisión negociadora del convenio tomará las decisiones pertinentes para que el cambio de estructura salarial no genere costes adicionales a lo expresamente pactado.

El presente convenio colectivo será de aplicación en su integridad, siendo absolutamente incompatible su aplicación conjunta con cualquier otro convenio o norma convencional de cualquier otro ámbito funcional o territorial.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del presente convenio, de vigilancia y cumplimiento de lo pactado, de mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse y denuncia del incumplimiento del convenio en su aplicación o cualquier otra competencia que el convenio colectivo le asigne. Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de las personas trabajadoras designados en el momento de firma del convenio por la comisión negociadora de entre sus miembros o, en defecto de tal designación o en caso de cese, los que a tal efecto se designen por los representantes de las personas trabajadoras.

La Comisión Paritaria es competente, además de para ejercer las competencias atribuidas legalmente o en el presente convenio, para la interpretación objetiva del convenio, así como su control y desarrollo en todas las materias reguladas en el mismo. En cuanto a todas aquellas reclamaciones en materia de clasificación profesional, categorías laborales y cualesquiera otras derivadas del nuevo ordenamiento laboral, habrán de ser interpuestas con carácter necesario y previo ante esta comisión, la cual conocerá e informará en un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de recepción de la reclamación. Este trámite será inexcusable y previo para cualquier reclamación que ante la autoridad administrativa o jurisdiccional pueda plantearse.

Se reunirá semestralmente con carácter ordinario previa convocatoria de la representación de la empresa o de las personas trabajadoras, y el convocante se encargará de elaborar el orden del día, todo ello sin perjuicio de que se pueda reunir, con carácter extraordinario tantas cuantas veces sean necesarias a petición de una de las partes.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones administrativas y judiciales previstas en la ley, en la forma y con el alcance regulado en ella.

Cuando algunas de las partes soliciten la convocatoria de la Comisión Paritaria de forma extraordinaria, ésta será previamente informada documentalmente sobre el problema concreto que ha originado dicha convocatoria.

El domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión Paritaria estará situado en calle Bahía de Pollensa, n.º 25, Madrid 28042.

Para solventar las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria en cuestiones de su competencia, establecidas en el presente convenio colectivo, las partes firmantes del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) y al reglamento que lo desarrolla.

CAPÍTULO II

Desarrollo profesional, grupos y categorías profesionales. Funciones

Artículo 9. *Desarrollo profesional.*

1. La formación y el desarrollo profesional es el instrumento estratégico a través del cual tanto el Grupo de Empresas Envera como las personas trabajadoras consiguen adaptarse a los conocimientos profesionales necesarios para asegurar la respuesta adecuada que en cada momento requiere el permanente compromiso de calidad en la atención a las personas con discapacidad, así como en el compromiso de calidad en los trabajos que son desempeñados por las personas trabajadoras del Grupo Envera. Todo ello está contribuyendo a la mejora continua que en cada momento supone ese compromiso con la calidad, y la necesaria observancia de los requisitos que son establecidos por los marcos normativos estatal y autonómico que rigen esta actividad.

2. La formación profesional en las Empresas del Grupo de Empresas Envera se orienta según los siguientes principios:

– La mejora en la cualificación profesional, a través del desarrollo de las competencias profesionales, es un objetivo prioritario tanto para las personas trabajadoras como para las empresas integrantes del Grupo Envera.

– El Grupo de Empresas Envera apoya a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus carreras profesionales, como medio para obtener altos niveles de desempeño y proporcionar a sus clientes un servicio excepcional.

– La formación debe reunir la calidad suficiente, no debe ser discriminatoria y todas las personas trabajadoras deben tener las mismas oportunidades de acceso a la misma, adecuándose ésta a las necesidades de la Empresa.

– El Grupo de Empresas Envera apuesta por diversidad, por lo que proporciona formación en diversidad e inclusión, así como formación en habilidades a mandos (especialmente a mandos intermedios) para gestionar equipos diversos (nacionalidad, género, edad, etc.).

Artículo 10. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional.*

1. Las partes firmantes entienden que el desarrollo y capacitación profesional de las personas trabajadoras debe compensar y potenciar su adscripción a la actividad del Grupo Envera, así como la cualificación profesional adquirida por la mejora en el desempeño de sus competencias profesionales y por la experiencia contrastada durante el tiempo de servicios prestados en el Grupo Envera.

2. El complemento de desarrollo profesional (CDP) regulado en el artículo 10 del II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas y entidades de la Asociación de Empleados de Iberia padres de personas con discapacidad es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional (en adelante, CDCP) que se regula en el presente convenio.

3. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles: CDCP 1 y CDCP 2, que se devengarán una sola vez cada uno de ellos, y cuya puesta en marcha comenzará respectivamente el 1 de abril de 2024 y el 1 de abril de 2027.

4. Los CDCP 1 y 2 se devengarán una vez superado el plazo de desarrollo y capacitación profesional que se establece para cada uno de los mencionados complementos en los apartados siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

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

- Sus procesos y planes de desarrollo profesional, o
- Planes anuales formativos.

6. La empresa entregará al trabajador el itinerario formativo que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado.

7. El CDCP 1 se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

- Las personas trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 31 de marzo de 2021 percibirán el CDCP 1 desde el 1 de abril de 2024.
- Las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa a partir del 31 de marzo de 2021 devengarán el derecho a percibir el CDCP 1 una vez alcanzados los tres años de antigüedad a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

8. El CDCP 2 se devengará a los tres años de antigüedad siguientes de haber alcanzado el CDCP 1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

9. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social.

Artículo 11. *Ordenación funcional.*

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

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo podrá ser distribuidos por el Grupo Envera en alguno de los grupos siguientes:

1. Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad de cualquiera de los centros del Grupo Envera.

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

Artículo 12. *Puestos de actividad normal.*

Será facultad de la dirección del Grupo Envera determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva de las empresas y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo

con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

Se entiende por aptitud profesional la capacidad y/o adecuación de las personas trabajadoras para desempeñar un puesto de trabajo, así como el hecho de evidenciar un nivel de competencias profesionales adecuado para desempeñarlo con éxito.

Artículo 13. *Sistema de clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación profesional del Grupo Envera atiende a los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, fundamentándose en la existencia de grupo profesional y nivel. Los firmantes del presente convenio establecen que el sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se adapta a las necesidades actuales del Grupo Envera y de su plantilla.

En el anexo 1 se establece la tabla de conversión de la anterior clasificación profesional a la que se establece en este convenio.

2. El personal que preste sus servicios en los centros de las entidades del Grupo Envera quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes, de acuerdo con: la competencia general desarrollada, sus funciones, su posición en el organigrama y los requerimientos de acreditación o titulación que se han considerado prioritarios para determinar el más adecuado desempeño de los puestos de trabajo:

I. Personal directivo.

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial. Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al Grupo Envera y acorde con el sector de nuestra actividad.

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

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

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

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

III. Personal técnico. Este grupo se divide en:

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

– Personal técnico. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido en el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

– Personal técnico auxiliar. Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Operario/Auxiliar.

Se incluirán en este grupo profesional aquellas Las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

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

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y generalmente repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

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

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

Artículo 14. *Definición de las competencias transversales comunes de los grupos profesionales y de su graduación.*

Definición de competencias

Competencia	Definición
Comprensión de la organización.	Es entender los procesos y relaciones que permiten que se hagan las cosas dentro de la organización.
Comunicación.	Es transmitir una idea o información con efectividad utilizando los canales establecidos y/o adecuados en la organización.
Desarrollo de otras personas.	Es estimular el proceso de aprendizaje, desarrollo y autonomía de los demás a partir de un análisis de sus necesidades.
Flexibilidad.	Es adaptarse y trabajar de forma positiva y constructiva en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.
Identificación con la organización.	Es orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades, prioridades y objetivos de la organización, comprometiéndose con los valores, principios y misión de la entidad.
Iniciativa.	Es anticiparse y proponer alternativas y pautas novedosas a la hora de hacer las cosas.
Integración y globalidad.	Es entender el conjunto de variables que afectan a la realidad y entorno en el que se mueve la organización.
Liderazgo.	Es saber involucrar y motivar a los demás en un proyecto común, haciendo que contribuyan con todo su potencial para alcanzar los objetivos del mismo.
Orientación al servicio y al cliente.	Es captar, entender y satisfacer las necesidades y expectativas de los demás.
Planificación y organización.	Es establecer los criterios y orden apropiado de actuación individual o para un grupo a la hora de alcanzar una meta, gestionando eficientemente los recursos disponibles y/o necesarios para ello.
Responsabilidad.	Es comprometerse con la viabilidad y el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en los plazos y condiciones acordadas.

Competencia	Definición
Trabajo en equipo.	Es sentirse cómodo trabajando con otras personas, aunque sean muy distintas, con respeto y poniendo los intereses del grupo delante de los propios para conseguir metas comunes.
Toma de decisiones.	Es analizar una situación compleja utilizando la información precisa, y escogiendo la solución más adecuada asumiendo la responsabilidad de los resultados obtenidos.

Graduación de las competencias

Adecuado.	Su desempeño es correcto y es capaz de ser operativo/a de manera autónoma a la hora de desarrollar la competencia alcanzando resultados consistentes.
Elevado.	Su desempeño es óptimo y de continuo progreso a la hora de desarrollar la competencia, siendo capaz además de transmitirla y enseñarla tanto a nivel conceptual como operativo.
Alto.	Su desempeño de la competencia es referente dentro de la organización, es capaz de transferirlo a otras competencias y procesos y de promover y supervisar el desarrollo de otras personas para avanzar en su desarrollo de competencias.

Artículo 15. *Definición de la competencia general de cada puesto de trabajo por grupos profesionales de los centros de atención especializada y centros especiales de empleo.*

Para cada uno de los puestos de trabajo relacionados en el articulado, se define en el presente anexo su competencia general, entendida como un resumen de los cometidos y funciones esenciales de dicho puesto.

II. Grupo II. Personal titulado.

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

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

– Personal titulado nivel 3:

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

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

- Personal titulado de postgrado –máster o doctor–.
- Psicólogo/a Clínico.

– Personal titulado nivel 2:

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

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

1. Personal titulado de grado.
2. Trabajador/a social/Psicólogo/a/Educador/a Social.
3. Terapeuta ocupacional.
4. Logopeda.
5. Fisioterapeuta.

6. Pedagogo/a/Psicopedagogo/a.
7. Diplomado/a universitario/a de enfermería.
8. Psicomotricista.
9. Médico/a.

Grupo III. Personal técnico.

– Técnico superior nivel 1:

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

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al Grupo Envera, y acorde con el sector de nuestra actividad.

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

1. Encargado/a de taller.

Competencia general: Es el técnico que dirige los trabajos/labores ocupacionales de una sección o grupo de personas, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos/labores ocupacionales, participando directamente en la producción como especialista.

2. Monitor/a-Educador/a.

Competencia general: Organiza, desarrolla y evalúa intervenciones de promoción e intervención socio-laboral dirigidos a personas con discapacidad, en colaboración con el equipo multidisciplinar, utilizando o generando, en su caso, los recursos para alcanzar el mayor grado de autonomía personal e inclusión a través de acciones de acompañamiento, entrenamiento en estrategias cognitivas y en el uso de las nuevas tecnologías y la intervención en y con sus familias.

3. Preparador/a laboral.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y socio-laboral aplicando la metodología de empleo con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades socio-laborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y socio-laborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

4. Técnico/a de gestión administrativa.

Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable, auditoría, financiera, comercial, fiscal y de recursos humanos de la empresa, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

5. Intérprete de lengua de signos.

Competencia general: Interpretar la lengua de signos española y/o de otras lenguas de signos del Estado español, así como el sistema de signos Internacional a las lenguas orales oficial y cooficiales del Estado español y viceversa, y realiza las actividades de guía interpretación de personas sordo-ciegas, utilizando correctamente los sistemas lingüísticos que intervienen en el proceso de comunicación y aplicando las técnicas adecuadas de interpretación según el modelo y tipo de servicio. Exige titulación de formación profesional de grado superior.

6. Técnico/a Superior en Integración Social/Técnico en programas de prevención e inserción social.

Competencia general: Programa, organiza, desarrolla y evalúa proyectos y actividades de entrenamiento de habilidades de autonomía personal y social que tengan por objetivo la integración social, valorando la información obtenida sobre cada caso y aplicando las estrategias y técnicas más adecuadas.

7. Profesor/a de taller en CEE.

Competencia general: Interviene en el entorno personal y socio-laboral aplicando la metodología de empleo o labor ocupacional con apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades socio-laborales necesarias para su inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y socio-laborales existentes en el entorno de acuerdo con las directrices establecidas.

8. Técnico/a especialista.

Competencia general: Supervisa y controla el montaje de instalaciones y producción, controlando su puesta en marcha a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento y la producción, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

9. Gobernante/a.

Competencia general: Gestiona las actividades propias que se realizan en los alojamientos de las personas con discapacidad, optimizando los recursos materiales y humanos de que se dispone para ofrecer la mejor calidad del servicio y atención al cliente, organizando y dirigiendo al personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargado, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.

10. Jefe/a de cocina.

Competencia general: Administra unidades de producción culinaria, gestiona sus procesos prestando asistencia técnica y operativa y determina ofertas gastronómicas, optimizando los recursos materiales y humanos, responsabilizándose de la correcta manipulación de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado y control de todos los procesos, garantizando la adecuada conservación de sus valores nutricionales en las debidas condiciones.

11. Jefe/a de producción.

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

12. Jefe/a de administración.

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

la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

13. Adjunto/a de producción.

Competencia general: A las órdenes del Jefe de producción, si lo hubiere, dirige los trabajos del taller con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de las personas con discapacidad a él encomendadas en los centros especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

14. Jefe/a de 1.ª de administración.

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

Grupo III. Personal técnico.

– Técnico:

1. Cocinero/a.

Competencia general: Desarrolla los procesos de pre-elaboración, preparación, presentación y conservación de los alimentos, definiendo ofertas gastronómicas, aplicando con autonomía las técnicas correspondientes, respetando las normas y prácticas de seguridad e higiene en la manipulación alimentaria.

2. Conductor/a.

Competencia general: Realiza el transporte de mercancías y/o de personas en vehículos de más de 1 + 8 plazas y de hasta 1 + 8 plazas, de manera segura, responsable y económica, siguiendo las instrucciones recibidas y programas de servicio, aplicando la reglamentación y normativa vigente en materia de transporte de viajeros, salud, seguridad vial y medioambiental.

3. Oficial/a de 1.ª de administración.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

4. Oficial/a de 2.ª de administración.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe u oficial de 1.ª Realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

5. Oficial/a de 1.ª de oficios.

Competencia general: Realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza,

en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

6. Oficial/a de 2.ª de oficios.

Competencia general: A las órdenes de un jefe u oficial/a de 1.º de oficios, realiza el montaje de las instalaciones generales, controlando su puesta en marcha, a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

7. Cuidador/a.

Competencia general: Atiende a personas dependientes en el ámbito socio-sanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

8. Auxiliar de enfermería.

Competencia general: Proporciona cuidados auxiliares al usuario y actúa sobre las condiciones sanitarias de su entorno como miembro de un equipo de enfermería en los centros de atención especializada, con la supervisión de la persona superior responsable.

9. Asistente personal.

Competencia general: Ayuda en el ámbito personal, familiar y socio sanitario a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

10. Oficial/a especialista.

Competencia general: Es el profesional que dominando unas determinadas competencias profesionales, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 2 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas, forma parte de una unidad productiva o de prestación de servicios, estando a las órdenes del técnico especialista o, en su defecto, de su superior inmediato en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo.

Grupo III. Personal técnico.

– Técnico auxiliar:

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

1. Auxiliar de gestión administrativa.

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

2. Ayudante de cocina.

Competencia general: Se encarga de pre-elaborar alimentos, preparar y presentar elaboraciones culinarias sencillas y asistir en la preparación de elaboraciones más complejas, ejecutando y aplicando operaciones, técnicas y normas básicas de manipulación, preparación y conservación de alimentos.

3. Auxiliar de servicios generales.

Competencia general: Distribuye, reproduce y transmite la información y documentación requeridas en las tareas administrativas y de gestión, internas y externas, así como realizar trámites elementales de verificación de datos y documentos a requerimiento de técnicos de nivel superior con eficacia, de acuerdo con instrucciones o procedimientos establecidos.

4. Personal de servicios domésticos.

Competencia general: Realiza las tareas de limpieza de superficies y mobiliario del centro, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del centro y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

5. Auxiliar especialista.

Competencia general: Realiza las funciones propias de la especialidad correspondiente a su puesto de trabajo en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo, equiparables a las de una cualificación profesional de nivel 1 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y exigibles para las funciones encomendadas estando a las órdenes del oficial especialista o, en su defecto, de su superior inmediato.

6. Operario/a.

Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un oficial o de un auxiliar especialista.

Grupo IV. Operario auxiliar.

1. Operario/a con necesidades de apoyo.

Competencia general: Tiene la misma competencia general prevista para el operario/a sin necesidades de apoyo, pero precisa de apoyos de manera habitual para poder realizar la tarea asignada con calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

Estos puestos son ocupados por personas trabajadoras con especiales dificultades para su inserción laboral, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, sin menoscabo de su futura promoción profesional.

2. Operario/a.

Competencia general: Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios en función del sector de actividad que desarrolle el centro especial de empleo con criterios de calidad, seguridad y respeto al medio ambiente bajo la supervisión de un oficial o de un auxiliar especialista.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. Cobertura de vacantes.

1. Las vacantes producidas en un centro, por cese de una o más personas trabajadoras como consecuencia de la extinción de su relación laboral, podrán proveerse a criterio de la empresa.

2. Todo el personal con discapacidad tendrá, en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir las vacantes existentes dentro de su grupo profesional, y en el caso de que no se puedan cubrir con éstos, tendrá derecho el resto del personal sin discapacidad, también en igualdad de condiciones entre ellos.

3. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre las personas trabajadoras, conforme a lo estipulado en este convenio. En caso de no quedar cubiertas las vacantes tras la realización de las correspondientes pruebas, la empresa comunicará a la representación de las personas trabajadoras, su decisión de realizar las contrataciones con personal ajeno a la empresa.

4. La empresa tendrá obligación de informar a los representantes de las personas trabajadoras sobre planes de contratación, previsiones de contratación y modalidades de contratación. Todas las vacantes producidas en puestos fijos y estables dentro del organigrama de la empresa, serán publicadas en el tablón de anuncios de cada centro, indicando las características y condiciones de cada puesto a cubrir. El trabajador/ dispondrá de una semana a partir de publicarse la oferta, para poder presentar la solicitud de dichas vacantes.

5. En los centros especiales de empleo se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se exigirá un informe del equipo de valoración del centro sobre la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades de quienes optan al mismo, especialmente en la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuya actividad profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier grupo de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación, con conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

7. Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo laboral, de aquellos puestos de trabajo que no estén encuadrados en el punto anterior, serán cubiertas mediante promoción interna y a ser posible, entre el personal del centro donde se produzca la baja o en su defecto, de cualquier centro de la empresa. Sólo cuando estén agotados todos los mecanismos de promoción interna, se podrá cubrir mediante la contratación externa, previa superación de las pruebas de selección que se establezcan al efecto.

8. La promoción interna deberá atenderse a los siguientes requisitos:

- a) Formación y/o titulación requerida para dicha plaza.
- b) Experiencia profesional acreditada, mediante pruebas realizadas a tal efecto y relativas al grupo laboral o puesto de trabajo vacante a ocupar.
- c) Aptitud ante las pruebas selectivas de carácter teórico/práctico.
- d) Actitud idónea para cubrir dicho puesto.
- e) Superadas las correspondientes pruebas de aptitud y actitud, tendrán prioridad aquellas personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, sobre aquellos otros sin discapacidad y en los casos en los que se produzca igualdad de puntuación, aquel que tenga mayor antigüedad en la categoría laboral y en su defecto en la empresa.
- f) Debiendo informar previamente a la representación de las personas trabajadoras.

Los representantes de las personas trabajadoras conjuntamente con la empresa, estudiarán aquellos casos en los que se produzca un estancamiento profesional en las

categorías más bajas, en las cuales no se haya dado ninguna promoción en un período de cinco años, para estudiar sus causas o analizar y proponer fórmulas que estimulen su progresión.

Artículo 17. *Ingresos y contrataciones.*

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 a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras. 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 las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente.

3. Las personas trabajadoras contratadas 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 Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

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

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

7. Los delegados/as de personal o miembros de los comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.

8. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 18. *Forma y duración de los contratos.*

Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

1. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin que concurra causa para que se celebre un nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. También adquirirán la condición de fijos, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con

la misma empresa o grupo de empresas mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

3. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Lo dispuesto en este apartado, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 19. *Período de prueba.*

1. Cuando se concierte por escrito, el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un periodo de prueba que con independencia de la modalidad de contratación y su duración no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

- i. Grupo profesional del personal con especial responsabilidad: Tres meses.
- ii. Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal docente, personal titulado, personal complementario titulado: Dos meses.
- iii. Grupos profesionales del personal de atención directa, personal de soporte a la actividad profesional, personal complementario auxiliar, personal 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. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con el trabajador/a con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del periodo de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el periodo de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

4. El personal que adquiriera la condición de fijo tras un contrato temporal previo no precisará periodo de prueba.

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

6. En todos los casos, terminado el período de prueba, sin que se haya producido el desistimiento, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

7. La detección por los profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de las personas trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador o trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado. Se dará traslado al comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical de las medidas adoptadas y de su seguimiento y evolución.

En el seno de la Comisión Paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio de las personas trabajadoras y de la sostenibilidad de la empresa. El objeto de dichas medidas será su implantación y llegado el caso, proponer cambios de orden legal o administrativo a las administraciones de las que depende la regulación que afecta a estas personas trabajadoras y a sus centros de trabajo.

Artículo 20. Suspensión y extinción del contrato de trabajo.

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

En los supuestos de extinción del contrato, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.

Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a las personas trabajadoras con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

CAPÍTULO IV**Retribuciones y estructura salarial****Artículo 21. Retribuciones.**

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

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 22. Estructura salarial.

Las cuantías del salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio, así como en los artículos correspondientes.

Cada trabajador o trabajadora tendrán un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar al salario base, las cantidades mensuales que, por razón de los desaparecidos complementos de antigüedad y de desarrollo profesional (CDP), viniesen percibiendo con anterioridad al 1 de marzo de 2024.

Respecto a la estructura salarial, y ante la constatación de que existe una pluralidad de personas trabajadoras que vienen disfrutando alguno o algunos pluses y/o complementos retributivos diversos que no tienen origen en la negociación colectiva ni están contemplados en la misma, sino que son en unos casos, fruto del acuerdo entre partes, y en otros, necesidades específicas de la Empresa, quien se compromete a negociar con cada una de las personas trabajadoras afectadas, la regularización de su estructura salarial en atención a cada situación particular y a la singularidad de cada caso, con el total respeto a las garantías legales, contractuales y convencionales de aplicación.

Artículo 23. Salario base.

Las retribuciones que perciban las personas trabajadoras serán para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del presente convenio. Respecto de las tablas salariales del año 2027 se estará a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.

Artículo 24. *Complementos consolidados ad personam.*

1. Se mantiene para aquellas personas trabajadoras que lo vengán percibiendo en el momento de la firma del presente convenio colectivo el denominado complemento de antigüedad consolidado *ad personam*, consistente en el importe mensual congelado del antiguo complemento de antigüedad que se venía percibiendo por los mismos a la entrada en vigor del I Convenio Colectivo del Grupo, sin que se devenguen nuevos trienios, ni sea objeto de revalorización, tratándose de un complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

2. Asimismo, aquellas personas trabajadoras que hubieren percibido el desaparecido CDP antes del 1 de marzo de 2024, seguirán cobrando la misma cantidad mensual después de esa fecha, pero en concepto de complemento de desarrollo profesional (CDP) consolidado «*ad personam*», de carácter no compensable ni absorbible. Dicha cantidad no será objeto de revalorización, ni las personas que lo perciben tendrán derecho a devengar nuevos CDP.

Artículo 25. *Complemento de desarrollo y capacitación profesional.*

1. Las personas trabajadoras que hayan superado la antigüedad y cursado la formación ofertada por la empresa en el artículo 10 del presente convenio tendrán derecho a percibir el complemento de desarrollo y capacitación profesional en los términos que se establecen en el presente convenio.

2. La cuantía del Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional 1 (CDCP 1) –que se abonará, en su caso, a partir del 1 de abril de 2024– será del 9,2 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional y nivel/categoría. La cuantía del Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional 2 (CDCP 2) –que se abonará, en su caso, a partir del 1 de abril de 2027– será del 7,2 % del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional y nivel/categoría.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias por el importe del salario base, complemento de antigüedad consolidado *ad personam*, CDP consolidado *ad personam*, CDCP, y complemento por el puesto de trabajo, que se devengarán anualmente por la efectiva prestación de servicios por la persona trabajadora.

La empresa deducirá de las pagas extraordinarias el importe proporcional de los días que por la persona trabajadora se haya permanecido en situación de incapacidad temporal, así como en cualesquiera otras situaciones de suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 27. *Bonificación extraordinaria de beneficios.*

Solo percibirán esta bonificación las personas trabajadoras que lo venían percibiendo y que se relacionan nominativamente en el anexo II del III Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos.

La cuantía de la misma será la resultante a cada trabajador/a a fecha 31 de diciembre de 2010 tras la absorción pactada por las partes en el acuerdo de fecha 18 de marzo de 2008 y vigencia hasta 31 de diciembre de 2010, permaneciendo invariable hasta la finalización de su actividad en el Grupo Envera.

Su percepción se verá supeditada a la consecución de un 3,5 % de beneficios sobre el total de ingresos, descontado ya el importe del total de la bonificación extraordinaria por beneficios a percibir y se abonará en función de los siguientes criterios:

1. Se abonará íntegra si el beneficio, teniendo en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, es superior al 3,5 % de los ingresos.

2. No se abonará, si el beneficio, sin tener en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, es inferior a 3,5 % de los ingresos.

3. Se abonará parcialmente cuando, sin tener en cuenta la deducción de la bonificación extraordinaria en los gastos, el resultado es superior al 3,5 % de los ingresos, pero inferior a este porcentaje si se descontara la bonificación, quedando por debajo del 3,5 % de los ingresos. En este supuesto se abonaría proporcionalmente el excedente del resultado, una vez asegurado un beneficio del 3,5 % de los ingresos.

Su abono se hará efectivo en el momento en el que las cuentas se den por auditadas.

Artículo 28. *Pluses y complementos.*

1. De jornada especial. Aquellas personas trabajadoras que realicen una jornada distinta a la jornada básica o regular cobrarán un plus de 60 euros mensuales en doce pagas mensuales.

2. De penosidad. Se establece un plus de penosidad para aquellas personas trabajadoras que realicen actividades de reciclaje de residuos en plantas o actividades productivas industriales, consistente en 50 euros mensuales en doce pagas.

3. De turnicidad. Cuando el trabajo que se realice sea a turnos, el trabajador/a sujeto a este régimen percibirá en concepto de plus de turnicidad las siguientes cantidades:

- Por dos turnos 60,10 euros.
- Por tres turnos 90,15 euros.

Artículo 29. *Prima por la realización de tareas como maquinista en cabecera de línea de producción.*

Se establece una prima de 40 euros por 12 pagas para las personas trabajadoras que, ostentando la categoría de auxiliar especialista, operario u operario con necesidades de apoyo, realicen la función de maquinista en cabecera de línea de producción. Dicha prima se percibirá únicamente por el tiempo durante el cual se desempeñe la citada función, dejándose de percibir en el momento en el que se deje de realizar la misma.

Artículo 30. *Nocturnidad.*

Las horas trabajadas comprendidas entre las 10 de la noche (22:00 h) y las 6 de la mañana (06:00 h), se retribuirán con el complemento 25 % del salario base, complemento de antigüedad consolidado *ad personam*, CDP consolidado *ad personam* y CDCP.

Se abonará el plus de nocturnidad por toda la jornada diaria efectivamente realizada, siempre que, como mínimo, al menos tres horas de servicios efectivos se realicen dentro del período comprendido de 22:00 a 6:00 horas.

Artículo 31. *Utilización del vehículo propio.*

Cuando por necesidades y a requerimiento de la empresa el trabajador/a deba utilizar su vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,26 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 32. *Prestaciones de Seguridad Social.*

1. Complemento en situación de accidente de trabajo para las personas trabajadoras que se encuentren en situación de baja motivada por accidente laboral o enfermedad profesional. Se abonará desde el primer día una percepción complementaria que, sumada a la prestación concedida por la Seguridad Social, complete el total

del 100 % del salario que hubiese cobrado si hubiera estado trabajando durante el período de baja.

2. Complemento de empresa en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, recibirán hasta los quince días consecutivos desde el inicio de la primera baja anual, el complemento necesario para alcanzar el 100 % del salario que percibirían de haber estado trabajando.

3. En cualquier caso de incapacidad temporal será de aplicación lo previsto en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 33. *Vigilancia de los usuarios de atención directa.*

El trabajador/a que tenga encomendado el servicio de vigilancia de los usuarios en los períodos de descanso para el bocadillo y comida, tendrá derecho a disfrutar gratuitamente de los servicios de alimentación. El tiempo invertido en dicha actividad de vigilancia se computará como jornada laboral.

Artículo 34. *Cobro de las vacaciones.*

Las vacaciones se cobrarán en igual cuantía que el salario base, más el complemento de antigüedad consolidado *ad personam*, el CDP consolidado *ad personam*, el CDCP y el complemento de puesto de trabajo que se venga percibiendo en cualquier otro mes trabajado.

Artículo 35. *Premio a la fidelidad.*

Por cada doce años de servicio en el Grupo Envera, las personas trabajadoras percibirán una gratificación extraordinaria en un pago único equivalente al 7 % del salario bruto anual (salario base, complemento de antigüedad consolidado *ad personam*, CDP consolidado *ad personam*, CDCP y el complemento de puesto de trabajo), en el mismo mes que cumplan los doce años. Aquellas personas trabajadoras que en su expediente tengan una falta grave o muy grave no podrán ser propuestos para esta recompensa hasta haber caducado de su expediente la falta cometida tras el transcurso de, dos años para la falta grave y tres años para la falta muy grave, momento a partir del cual continuará el cómputo anual para la percepción de la gratificación.

Artículo 36. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados. La compensación por descanso o la retribución de horas extraordinarias será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al valor de 1,25 de la hora ordinaria. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

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

CAPÍTULO V

Jornada, turnos y horarios, descansos, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 37. *Jornada de trabajo.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras de los centros y empresas integrantes del Grupo Envera tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada básica o regular en cómputo semanal será de 38,30 horas de tiempo de trabajo efectivo, de lunes a viernes y en horario de mañana, tarde y noche, sin merma o menoscabo de la jornada anual.

Para aquellos casos en que por necesidades de la producción o del servicio, debidamente justificada, la distribución de la jornada no se ajuste a la jornada básica o regular de lunes a viernes, estas se complementarán con el plus que figura en el artículo 28 de pluses y complementos como jornada especial.

El tiempo de trabajo efectivo se entenderá de modo que el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él tanto al comienzo como al final de la jornada.

Artículo 38. *Trabajo a turnos.*

Los turnos de trabajo establecidos son los de mañana, tarde y noche y la hora de comienzo de cada uno de ellos se establecerá en cada centro en función de las necesidades de servicio.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta las peculiaridades de los centros de trabajo de las entidades del Grupo Envera estos turnos básicos podrán ser adaptados a las necesidades de cada servicio, previa consulta y negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

En los centros de producción y cuando la producción y/o el servicio así lo requiera, la empresa previa consulta y negociación con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecer un turno de tarde y otro de noche, y establecer una rotación de turnos, que permitan una mejor adecuación de la producción.

Las personas trabajadoras que por necesidades de los servicios o de la producción tengan que trabajar en domingos o festivos, percibirán optativamente: el doble de su retribución o dos días de libranza por cada día trabajado, salvo aquellas personas trabajadoras contratados para realizar jornada especial, que se rigen por lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Las personas trabajadoras contratadas para realizar jornada especial (que perciben por este concepto el plus establecido en el artículo 28.1 del presente convenio), en el caso de que por necesidades de los servicios o de la producción, tengan que trabajar en festivos (no domingos), percibirán optativamente: el doble de su retribución o dos días de libranza por cada festivo trabajado. En ningún caso percibirán dicha retribución o libranza por el trabajo efectuado en domingo por no tener la consideración de día festivo.

Cuando la opción elegida sea la de dos días de libranza, el disfrute de estos días se acordará por la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 39. *Descansos semanales.*

1. El descanso de las personas trabajadoras con jornada básica o regular coincidirá con el sábado y el domingo, y el de las que realicen jornada distinta a la básica tendrán los descansos establecidos en el cuadrante, sin merma o menoscabo del descanso anual realizado en la jornada básica o regular, y con garantía del régimen de descansos aplicable en la legislación vigente.

2. En cada turno de trabajo, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a veinte minutos de descanso, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 40. *Descanso anual.*

Queda establecida a todos los efectos la siguiente estructura para el disfrute de vacaciones en cómputo anual:

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de veintitrés días laborables.
2. En servicios asistenciales se disfrutarán en los meses de julio y agosto, preferentemente, de acuerdo con un programa establecido al efecto y siempre dependiendo de las necesidades del servicio y con la correspondiente aprobación del mismo por la dirección.

3. Resto. Se disfrutarán vacaciones en dos períodos quincenales, uno durante los meses de junio, julio, agosto, septiembre y segunda quincena de diciembre, por un período de quince-dieciséis días consecutivos hasta el 12,5% de la plantilla mensual; el otro se disfrutará de acuerdo con una programación establecida al efecto y hasta el 6,25% de la plantilla mensual. En ambos supuestos siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

Para el personal externo se procurará la adecuación de las vacaciones al calendario laboral de las Unidades de las Empresas en las que estén desempeñando sus funciones, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.

4. De forma excepcional, y previo informe favorable del responsable del servicio, las personas trabajadoras podrán disfrutar de dos quincenas en temporada alta.

Artículo 41. *Licencias.*

1. A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidas 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.

2. Con carácter general y para todas las personas trabajadoras regulados por este convenio colectivo, 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) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, internamiento clínico, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En estos supuestos, el disfrute del permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante si es laborable, y, en caso de no ser laborable, comenzará el cómputo el primer día laborable siguiente al del hecho causante. En estos supuestos el disfrute de los días de permiso retribuido podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de cinco días laborables. El disfrute de este permiso empezará a computar el mismo día del hecho causante si es laborable, y en caso de no ser laborable, comenzará el cómputo el primer día laborable siguiente al hecho causante.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual, que será acreditado mediante la presentación del volante de empadronamiento expedido por el ayuntamiento correspondiente, así como cualquier documento que acredite el cambio de domicilio.

- e) El día del enlace, por boda de padres, hijos o hermanos.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el ejercicio del derecho al voto para cada convocatoria electoral, hasta cuatro horas.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), una hora diaria, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, para el cuidado del lactante menor de 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. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

i) Hasta doce días laborables cada seis meses para asistir a tratamientos de rehabilitación médico funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional para aquellas personas trabajadoras acogidos al Real Decreto 1368/1985. Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

j) Hasta cinco días laborables como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de bachiller o equivalente, formación profesional o estudios medios o superiores en facultades o escuelas especiales o profesionales, así como de centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en el puesto que desempeñe en la entidad perteneciente al Grupo Envera. Las personas trabajadoras que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a la dirección de RRHH con el visto bueno de la dirección a la que pertenezca; deberán de acompañar comprobante de haber realizado la matriculación y justificación de la realización de los exámenes cuando se produzca.

k) Cuatro días de libre disposición para aquellas personas trabajadoras que tengan como mínimo un año de antigüedad en entidades del Grupo Envera o la parte proporcional correspondiente, si aquélla fuese inferior.

Estos cuatro días podrán ser libremente programados/disfrutados por el trabajador/a con anterioridad al 30 de septiembre. De no presentar dicha programación en el plazo indicado, la empresa, utilizando el criterio de porcentajes mínimos exigidos de presencia para el correcto desarrollo de la producción y/o servicio, los programará hasta el 31 de diciembre.

Artículo 42. *Permisos no retribuidos.*

1. El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de un mes, ininterrumpidamente o no, en el plazo de un año y para asuntos particulares. No se considerarán asuntos particulares la prestación de servicios profesionales para otras entidades del sector, por lo que en tal supuesto podrá denegarse por la empresa.

2. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de personas trabajadoras que puedan disfrutarlas, será de uno por cada veinte o fracción dentro del respectivo grupo o especialidad.

3. La concesión de permisos inferiores a 35 horas estará desligada del ámbito profesional ocupado por el trabajador/a.

4. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con veinticinco días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificación en el nombramiento del servicio y siempre que el servicio lo permita.

5. En ambos casos de licencias retribuidas o no, se dará información a la representación laboral del centro correspondiente.

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en una empresa del Grupo Envera tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras que se acojan a esta excedencia voluntaria no tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo.

No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Artículo 44. *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 Organización 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 la persona trabajadora por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 45. *Excedencias especiales.*

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente

necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador/a 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, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

5. 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. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Artículo 46. *Movilidad funcional.*

1. Promoción profesional. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad.

Los ascensos de grupo profesional se harán de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en la entidad.

2. Movilidad funcional dentro del grupo profesional. El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la legalidad vigente y a la dignidad del trabajador o trabajadora.

3. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen los puestos de trabajo de operario con necesidades de apoyo. El ejercicio del derecho a la movilidad funcional y a la promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario con necesidades de apoyo, conlleva, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Artículo 47. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Como norma general, las personas trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.

Excepcionalmente la entidad podrá proceder al traslado permanente de las personas trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual de las personas trabajadoras, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad.

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario, faltas, sanciones y prescripciones

Artículo 48. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 49. *Serán faltas graves.*

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la entidad o para las personas con discapacidad.
- c) Más de tres y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

Artículo 50. *Serán faltas muy graves.*

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la entidad o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la entidad como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la entidad o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la entidad.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 51. Sanciones.

El Grupo Envera tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deben 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 las personas trabajadoras si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las entidades del Grupo Envera, 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/as de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días con conocimiento de los delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Despido.

Artículo 52. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 53. Criterios de prioridad de los planes formativos.

Se desarrollarán planes de formación continua que cumplan los siguientes criterios de prioridad:

1. Criterios generales de prioridad:

- Contemplar la participación de las personas trabajadoras con discapacidad.
- Contemplar la participación de las mujeres en las acciones de formación a desarrollar en función de su proporción en la plantilla de la empresa.

- Contemplar la participación de las personas trabajadoras mayores de cuarenta y cinco años en función de su proporción en la plantilla de las empresas.
- Contemplar la participación de las personas trabajadoras no cualificados en función de su proporción en la plantilla de las empresas.

2. Criterios de prioridad de las comisiones paritarias sectoriales:

El Grupo Envera adaptará las características que sucesivamente son establecidas por la Comisión Paritaria sectorial, manteniendo las siguientes:

- Referidos a las empresas:
 - Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en todos los centros de las entidades del Grupo Envera, centros especiales de empleo y/o ocupacionales.
 - Prevenir situaciones de reconversión o riesgo de pérdida de puesto de trabajo en los centros que imparten programas de garantía social.
 - Fomentar la adaptación de la empresa en situación de cambio y/o adaptación a otras actividades.
- Referidos a las personas trabajadoras:
 - Dirigirse hacia colectivos con mayores necesidades de formación: Adaptación de los puestos de trabajo a la evolución del sistema productivo.
- Referidos al plan de formación:
 - Desarrollar preferentemente planes globales del Grupo Envera frente a planes agrupados de las distintas entidades que lo integran.
 - Dirigir la formación a cualificaciones escasas en el sector:
 - Acciones destinadas a la mejora de «habilidades» profesionales para afrontar situaciones complejas derivadas de la «normalización» e integración de las personas con discapacidad.
 - Acciones vinculadas a la práctica docente: actualización científico-didáctica, metodología, programación, evaluación, diagnóstico, rehabilitación, tutoría, orientación, áreas transversales, proyecto curricular, equipos directivos.
 - Acciones de especialización.
 - Acciones para el conocimiento y manejo de nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza, al diagnóstico, y a la rehabilitación de las personas con discapacidad, así como a la investigación y formación para el empleo.
 - Acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales y/o promoción de la salud en el trabajo.
 - Acciones de nuevas tecnologías y/o idioma.
 - Desarrollar las acciones en:
 - Los centros de trabajo o en el mismo ámbito de influencia (provincia o provincias limítrofes).
 - Centros de formación públicos o privados reconocidos y adecuados a la acción formativa.
 - Desarrollar acciones formativas de carácter presencial frente a otras modalidades. Desarrollar acciones reconocidas (créditos) a efectos académicos por una administración educativa con competencias.
- Referidos al sector o territorio: Se priorizará el desarrollo de planes de empresa dirigidos a todos los centros de las entidades del Grupo Envera, con especial interés en el desarrollo de acciones formativas en las centros ubicados en Barcelona, Málaga, Tenerife y Las Palmas.

– Criterios de calidad técnica del plan formativo: Se priorizarán los planes que cumplan los mayores criterios de calidad en su diseño, planificación, contenidos, etc.

Artículo 54. *Desarrollo de la formación.*

1. La participación de la dirección del Grupo Envera y de los representantes de las personas trabajadoras de éste se desarrollará en las distintas etapas del plan de formación: detección de necesidades, diseño y planificación de las acciones de formación, ejecución y seguimiento y evaluación.

2. Para ello, se configurará la constitución de una Comisión Paritaria, de formación continua del Grupo Envera, en adelante (cp.fc.envera), integrada por dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de la empresa. Su vigencia será la que determinen ambas partes.

3. La (cp.fc.envera) desarrollará sus funciones bajo lo estipulado en este convenio, en el ANFC vigente, y los que se acuerde en lo sucesivo.

4. La (cp.fc.envera) estará compuesta por dos representantes de la dirección del Grupo Envera y dos representantes de las personas trabajadoras elegidos por los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

5. Su función será la de proponer y establecer, mediante acuerdos, las líneas directrices en materia de:

- Acciones (tipos y contenidos).
- Destinatarios.
- Calendario y horarios.
- Medios pedagógicos necesarios.
- Los lugares de impartición.
- Criterios de selección de los participantes.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 55. *Principios generales.*

El Grupo Envera se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en todas sus entidades, así como en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las empresas, incluidos todos los niveles de las mismas, dotando a las personas trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, tanto colectivas como individuales, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

La responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratadas por ellas administradas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

A los efectos del presente convenio, serán considerados daños derivados del trabajo en su aceptación legal de accidente laboral, cualquier alteración precoz de la salud o patología que, aun estando considerado como enfermedad común, por la acción de determinadas condiciones de trabajo adoptan causalidad laboral o se agravan con el trabajo.

El ámbito de aplicación será para todas las personas trabajadoras del Grupo Envera sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Artículo 56. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, se está sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado español transponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que lo hayan sido, serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

En las evaluaciones de riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 57. *Plan de prevención.*

El plan de prevención se basa en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en las entidades del Grupo Envera.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las entidades del Grupo Envera, tanto mandos como personas trabajadoras.
- Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

Las entidades del Grupo Envera elaborarán el plan de prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de las mismas, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El plan de prevención se llevará a efecto según lo estipulado en el artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 58. *Representación.*

La participación de los representantes de las personas trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados/as de prevención serán elegidos por los respectivos comités de empresa, basándose en que sean representantes electos o delegados/as sindicales, sobre la base de su idoneidad.

Las entidades del Grupo Envera deberán proporcionar a los delegados/as de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 59. *Servicio de prevención.*

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las empresas del Grupo Envera el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en las entidades del Grupo Envera.

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Si las entidades del Grupo Envera no llevaran a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.
- El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de este servicio, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:
 - a) Tamaño de cada empresa.
 - b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestas las personas trabajadoras.
 - c) Distribución de riesgos en cada empresa.

Artículo 60. *Evaluación de riesgos.*

La evaluación de riesgos y su revisión periódica la llevará a cabo el servicio de prevención, de acuerdo con el procedimiento consensuado con la representación de las personas trabajadoras en el comité de seguridad y salud del Grupo Envera, utilizándose para ello los criterios recogidos en el artículo 5.3 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se llevará a cabo la nueva evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La propuesta de acciones que deban corregir los riesgos existentes, irán dirigidas a eliminarlos o reducirlos hasta niveles asumibles.

Artículo 61. *Comités de seguridad y salud.*

Se constituirá el comité de seguridad y salud en aquellos centros de las empresas del Grupo Envera que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. En aquellos centros que no cuenten con comité de seguridad y salud, por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la ley, serán ejercidas por los delegados/as de prevención.

El comité de seguridad y salud estará compuesto paritariamente por delegados/as de prevención y representantes de la empresa, teniendo todos sus integrantes las mismas competencias.

Los delegados/as de prevención serán nombrados sobre la base de su idoneidad.

El presidente y el secretario del comité de seguridad y salud serán nombrados alternativamente entre la Empresa y los Delegados/as de Prevención. El presidente deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Cuando en un centro de trabajo se disminuya la plantilla, y ello implique que deben disminuir los delegados/as de prevención nombrados, se negociará la solución entre el comité de centro y la empresa, y, si no hay acuerdo, se aplicará la normativa vigente.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y tantas otras veces cuanto las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes, siempre de acuerdo con el reglamento de régimen interno vigente.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (o norma cuya promulgación sustituyese a ésta), con excepción de aquellos que específicamente se señalan para el comité central de seguridad y salud.

Se creará un comité de seguridad y salud del Grupo Envera con carácter paritario, compuesto por seis miembros, de los cuales tres serán elegidos por el comité de grupo y los otros tres elegidos por la empresa, el cual adoptará sus normas internas de funcionamiento.

Los cargos del presidente/a y/o secretario/a, serán elegidos rotativamente entre la Empresa y los Delegados/as de Prevención.

Los vocales elegidos por el comité de seguridad y salud del Grupo Envera tendrán todas las garantías que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, para los delegados/as de prevención.

Las competencias del comité de seguridad y salud del Grupo Envera serán las que le confiere la ley y las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general para todo el Grupo Envera. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, el desarrollo de las actividades de protección y prevención y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Grupo Envera la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar la información y/o propuestas a requerimiento de los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo.

El propio comité de seguridad y salud del Grupo Envera deberá velar porque las citadas funciones no se solapen o entren en competencia con las que correspondan a los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo, que en última instancia son autónomos respecto a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo, requerirán del comité de seguridad y salud del Grupo Envera cuando hayan agotado las actuaciones que permite su propia gestión, evitando cualquier gestión que asocie al comité de seguridad y salud del Grupo Envera con una instancia superior de reclamaciones.

Artículo 62. *Información, consulta y participación.*

Las empresas del Grupo Envera informarán a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 63. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 64. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 65. *Formación.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 66. *Equipos de trabajo y medios de protección.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 67. *Planes de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 68. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta, así como la normativa que la desarrolle.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 69. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa que lo desarrolle.

Artículo 70. *Medio ambiente.*

El comité de seguridad y salud del Grupo Envera, llevará a cabo una campaña de concienciación sobre medio ambiente en el ámbito de todo el Grupo Envera.

CAPÍTULO X

Representación y participación sindical

Artículo 71. *Representación en el órgano de gobierno de Grupo Envera.*

La representación en el órgano de gobierno de Grupo Envera será la que acuerden las partes.

Artículo 72. *Normas generales.*

Con respecto de los derechos y facultades otorgados por las leyes y demás disposiciones vigentes en cada momento, la representación, participación y acción sindical de las personas trabajadoras en la empresa, quedará regulado, en los aspectos más favorables, por lo dispuesto en este convenio sin perjuicio de la aplicación, cuando proceda, del resto de la legislación vigente en materia laboral.

Artículo 73. *Delegados/as de personal.*

Los que determine el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 74. *Delegados/as sindicales.*

Se nombrarán los delegados/as que determine la LOLS.

Artículo 75. *Secciones sindicales.*

Su constitución será la que determine la LOLS.

Artículo 76. *Representación unitaria.*

1. La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras corresponde a los delegados/as de personal.

2. Los delegados/as de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa y vendrán obligados a observar las normas sobre sigilo profesional.

3. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras.

Artículo 77. *Reserva y sigilo profesional.*

Los representantes de las personas trabajadoras, se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 78. *Asambleas de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse dentro del ámbito de su empresa o centro de trabajo.

Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de las personas trabajadoras, por los delegados/as sindicales y también por el 25 % de la plantilla.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que el objeto de la asamblea sea informar sobre la negociación colectiva o sobre la convocatoria o desconvocatoria de una huelga, en cuyos supuestos la convocatoria de notificación se realizará con la antelación que haya sido posible y con la información de quién va asistir y en calidad de qué.

Las asambleas se celebrarán en un lugar adecuado, dentro del recinto de la empresa o centro de trabajo y se efectuarán fuera del horario de trabajo, salvo que por razones de urgencia y previo acuerdo con la empresa, se puedan realizar dentro de período normal del horario de trabajo.

Artículo 79. *Comité de grupo.*

Por la dispersión de las empresas del Grupo Envera, así como de los centros de trabajo de las mismas, existentes por todo el territorio nacional, la dirección del Grupo Envera, y los representantes de las personas trabajadoras de las entidades integrantes del mismo acuerdan constituir el comité de grupo (c.g.), para optimizar los canales de negociación.

Artículo 80. *Funciones del comité de grupo (c.g.).*

Se considerará interlocutor válido frente a la empresa en aquellos asuntos individuales o colectivos en los que hayan recibido la delegación expresa de los comités de empresa, delegados/as de personal y/o sindical y de aquellas personas trabajadoras que soliciten su intervención.

Se reconoce el c.g. como el único órgano de representación unitaria de todas las personas trabajadoras afectada por el ámbito de aplicación del presente convenio.

El c.g. estará compuesto por siete miembros. Para la composición del mismo se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las dietas, gastos de viajes y pernoctación en hoteles, que se originen por la asistencia de los miembros del c.g. a las reuniones convocadas por dicho comité serán sufragados por el Grupo Envera.

El c.g. nombrará de entre sus miembros presidente y secretario y se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. Podrá designar suplentes.

De acuerdo con la legislación vigente la empresa facilitará un local para que dicho comité pueda desarrollar sus actividades, así como el material de oficina preciso.

El c.g., podrá dotarse de un asesor por cada sindicato o grupo de personas trabajadoras que estén representados en él.

Artículo 81. *Horas de crédito.*

Se establecen las horas mensuales de crédito para los miembros de los comités de centro y delegados/as de personal, que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 82. *Reuniones comités de empresa y/o de grupo y la representación de las entidades del Grupo Envera.*

Se celebrarán reuniones entre los comités de empresa y/o de grupo y la representación de las entidades del Grupo Envera en cada centro de trabajo, siempre que las partes lo crean necesarias, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones, dentro del cupo mensual de los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 83. *Preaviso a la dirección de la ausencia al puesto de trabajo.*

Siempre que sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia de actividades sindicales, será comunicada con una antelación mínima de 48 horas a la dirección del centro de trabajo.

CAPÍTULO XI

Disposición adicional primera.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET, se atenderá a la legislación vigente.

Disposición adicional segunda.

El Grupo Envera, junto con la representación de las personas trabajadoras, procederán a constituir una Comisión de Seguimiento del régimen de implantación del nuevo sistema de complemento de desarrollo y capacitación profesional, así como de la adecuación de la clasificación profesional del convenio colectivo de empresa al convenio colectivo de sector.

Disposición adicional tercera. *Plan de igualdad.*

El Grupo Envera, junto con la representación de las personas trabajadoras, procederán a constituir la comisión negociadora del próximo plan de igualdad tres meses antes de que pierda vigencia el actual Plan de Igualdad.

Disposición adicional cuarta. *Revisión tablas salariales.*

El Grupo Envera, junto con la representación de las personas trabajadoras, procederán a constituir una comisión negociadora para revisar las tablas salariales correspondientes a 2027 y, en su caso, los años siguientes, en los tres meses inmediatamente anteriores a la finalización de 2026. En tanto no se alcance un acuerdo sobre las tablas salariales para 2027 se seguirán aplicando las tablas salariales establecidas para el año 2026.

Disposición transitoria única. *Aplicación del SMI.*

En aplicación de lo dispuesto en la norma que fija anualmente el salario mínimo interprofesional, durante la vigencia de este convenio se establecerá un complemento personal compensable y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI del correspondiente año, de tal manera que se garantice que el trabajador percibe, como mínimo, el SMI en los términos que establecen las disposiciones legales.

Disposición final.

Los efectos de este convenio entrarán en vigor a partir de su publicación en el BOE salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.

ANEXO 1

Tabla de conversión de los grupos profesionales del anterior convenio a los grupos profesionales que se establecen en este convenio colectivo

Clasificación III Convenio Colectivo del Grupo Envera		Clasificación II Convenio Colectivo del Grupo Envera
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado. Psicólogo/a Clínico.
	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado. Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social. Terapeuta Ocupacional. Logopeda. Fisioterapeuta. Pedagogo/a/Psicopedagogo/a. Diplomado/a Universitario/a en enfermería. Psicomotricista.

Clasificación III Convenio Colectivo del Grupo Envera		Clasificación II Convenio Colectivo del Grupo Envera
Grupo III. Personal técnico.	Técnico Superior nivel 1.	Encargado/a de Taller. Monitor/a-educador/a. Preparador/a laboral. Técnico de gestión administrativa. Interprete de lengua de signos. Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social. Profesor/a de taller. Técnico especialista. Gobernante/a. Jefe/a de Cocina. Jefe de Producción/Jefe de Administración. Adjunto/a de producción. Jefe/a 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinero/a. Conductor/a. Oficial/a 1.ª administración Oficial/a 2.ª administración. Oficial/a 1.ª oficinas Oficial/a 2.ª oficinas. Cuidador/a. Auxiliar de enfermería. Asistente/a personal. Oficial /a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Personal de servicios domésticos. Auxiliar especialista. Operario/a.
Grupo IV. Operario/Auxiliar.	Operario/Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo. Operario.

ANEXO 2

Tabla Salarial 2023

I. Personal mando intermedio

	Tablas 2023
1. Jefe/a de Administración.	1.414,89
2. Jefe/a de 1.ª Administración.	1.326,31
3. Jefe/a de Producción.	1.407,19
4. Adjunto a producción.	1.319,23
5. Personal titulado de grado medio o grado.	1.302,64
6. Gobernante/a.	1.049,23
7. Jefe/a de cocina.	1.049,23

II. Personal titulado

	Tablas 2023
1. Personal titulado de grado superior o postgrado.	1.768,64
2. Psicólogo/a.	1.768,64
3. Pedagogo/a.	1.768,64
4. Psicopedagogo/a.	1.768,64
5. Médico/a.	1.768,64
6. Logopeda.	1.302,64
7. Personal titulado de grado medio.	1.302,64
8. Fisioterapeuta.	1.302,64
9. Trabajador/a social.	1.302,64
10. Educador/a social.	1.302,64
11. Diplomado/a universitario/a en enfermería.	1.302,64
12. Terapeuta ocupacional.	1.302,64
13. Psicomotricista.	1.302,64

III. Personal de atención directa/Personal de soporte a la actividad profesional

	Tablas 2023
1. Profesor/a de taller.	1.222,10
2. Encargado/a de Taller.	1.208,70
3. Monitor/a-Educador/a.	1.222,10
4. Intérprete de lengua de signos.	1.222,10
5. Técnico de integración social-Técnico de programas de IS.	1.222,10
6. Preparador/a laboral.	1.222,10
7. Cuidador.	962,54
8. Auxiliar de enfermería.	962,54
9. Asistente personal.	962,54

IV. Personal de producción. Administración y servicios generales

	Tablas 2023
IV.1 Personal de producción	
1. Técnico especialista.	1.133,08
2. Oficial/a especialista.	956,88
3. Auxiliar especialista.	785,31
4. Operario/a.	777,12
5. Operario con necesidad de apoyo.	777,12

	Tablas 2023
IV.2 Personal de administración	
1. Técnico/a de gestión administrativa.	1.265,70
2. Oficial/a de 1.ª de Administración.	950,21
3. Oficial/a de 2.ª de Administración.	908,90
4. Auxiliar de gestión administrativa.	850,13
IV.3 Personal de servicios generales	
1. Oficial/a de 1.ª de oficios.	956,86
2. Oficial/a de 2.ª de oficios.	901,05
3. Cocinero/a.	906,41
4. Ayudante de cocina.	786,35
5. Conductor/a.	901,05
6. Auxiliar de servicios generales.	853,89
7. Personal Servicio Domésticos.	763,89

Tablas Salariales 2024-2027

Grupo profesional		Salario base	CDCP 1
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 2.	1.379,88	126.94
	Titulado nivel 3.	1.815,63	167.03
Grupo III. Personal técnico.	Técnico.	1.027,13	94.49
	Técnico Auxiliar.	964,88	88.76
	Técnico Superior nivel 1.	1.270,94	116.92
Grupo IV. Operario/Auxiliar	Operario.	830	76.36