



RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Prestación de servicios auxiliares concretos y específicos a empresas, SL". (2018062840)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL" –código de convenio 06100501012018- que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2018, de una parte, por la representante de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida 13 de noviembre de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA EMPRESA
PRESTACIÓN DE SERVICIOS AUXILIARES CONCRETOS
Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS (PRACON, SL), SUS
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

PREÁMBULO

Este convenio está concertado por las representaciones de la Empresa y sus Trabajadores y Trabajadoras, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa "Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas SL" y sus trabajadores y trabajadoras, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en todo el territorio de la provincia de Badajoz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2017, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2018, quedando automáticamente prorrogado de no mediar denuncia en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

De no mediar denuncia expresa y por escrito, en los términos previstos en el presente convenio, perderá su vigencia y le será de aplicación el XIV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en todo su articulado, incluidas sus tablas salariales.

La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.



Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas durante el periodo de negociación dando un plazo de seis meses para la negociación del nuevo Convenio. Una vez llegado el vencimiento del presente convenio y de no llegar a un acuerdo, entrará en vigor el "XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad", en todo su articulado incluidas sus tablas salariales. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio.

Si, en el plazo de seis 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, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente. En todo caso pasado el plazo de seis meses se empezará a aplicar el "XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad", en todo su articulado incluidas sus tablas salariales.

Artículo 5. Revisión salarial.

Las partes acuerdan una revisión salarial para el año 2018, desde el 1 de enero, con un incremento del 0,50 %, sobre salario base de las tablas salariales contenidas en este convenio.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía "ad personam".

Aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio vinieran percibiendo algún complemento personal, tendrán derecho a que se le mantenga y respete, abonándose como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable, salvo que por aplicación de este convenio se establezca expresamente un plus personal para los trabajadores dados de alta a la fecha de entrada en vigor de este convenio, en cuyo caso se compensará y absorberá respecto a las cantidades que vinieran percibiendo anteriormente.

Artículo 7. Organización del trabajo.

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

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

**Artículo 8. Calidad.**

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

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por un número impar como máximo de cinco miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa, quienes de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría. Dicho número de representantes en la Comisión Paritaria será fijado en el reglamento de funcionamiento y de acuerdo al número de organizaciones presentes y su respectivo porcentaje de representatividad respecto del conjunto de cada banco, patronal o sindical.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en Pol. Ind Nevero Parcela b 67 06006 de Badajoz.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión, en la que expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la Comisión en el menor plazo posible.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación de los trabajadores.

Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

5. Las organizaciones representativas firmantes del presente convenio, acordarán el reglamento del funcionamiento de la Comisión Paritaria, estando ésta constituida por miembros de cada una de ellas, en función de su representatividad; sus acuerdos se tomarán por mayoría y serán vinculantes.

Para asegurar el cumplimiento de sus funciones la Comisión paritaria se dotará de los recursos económicos y medios necesarios. Éstos se regularán en el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria.



Corresponderá a la Comisión Paritaria el conocimiento de los pactos o acuerdos que puedan alcanzarse en ámbitos territoriales inferiores.

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

La resolución de la Comisión se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice " in situ".

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la resolución adoptada.

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

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para empresas y trabajadores en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las organizaciones presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

8. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que apruebe la Comisión.
- c) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o las secciones sindicales, si las hubiere, en los procedimientos de movilidad geográfica, inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas a que se refieren los artículos 39, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria del XIV Convenio cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.



- d) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo. Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.
- e) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.
- g) Cualesquier otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

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

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

- 10. El procedimiento para dar conocimiento a la Comisión Paritaria del acuerdo o desacuerdo en el periodo de consultas sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial se realizará utilizando el modelo aprobado por la Comisión. El acuerdo alcanzado en el ámbito de la empresa deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.
- 11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, se realizará el periodo de consultas y la negociación con la representación sindical presente en esta Comisión Paritaria.
- 12. A falta de acuerdo en el ámbito de la empresa se remitirán las discrepancias a la Comisión Paritaria. Si esta no alcanza acuerdo suficiente, en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación, deberá solicitar la intervención del procedimiento de mediación; el acuerdo que recaiga en el seno de dicho procedimiento de mediación, deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

Si tampoco se alcanzase acuerdo en dicho procedimiento de mediación, el empresario podrá acudir, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje establecido en la ley.



CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 10. Régimen jurídico de contratación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.
2. Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo se creará en el seno de la comisión paritaria, la comisión de seguimiento del empleo, con el fin de realizar la evaluación del volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente y en lo regulado en este convenio colectivo.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el periodo de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.
4. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por la Ley de 13/1982, de 7 de abril, de integración social del minusválido o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.
5. Los trabajadores y 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. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.
7. Los delegados de personal o miembros del Comité 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 11. Forma y duración de los contratos.

1. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo, de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. 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.
2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.
3. También adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, los que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

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 punto 3 no será de aplicación a los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales de inserción.

Lo dispuesto en este apartado 3, se entiende sin perjuicio de la suspensión de la aplicación de dichas normas establecida en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 12. Contrato de interinidad.**

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de desarrollo del mismo.
2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido/a, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.
3. Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las establecidas en la legislación vigente, son las siguientes: vacaciones, permisos y descansos, incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal; privación de libertad del trabajador mientras no exista excedencia por cuidado de familiares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

Artículo 13. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. Se considera contrato eventual el que se concierta para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de los centros. En el contrato se consignará, con precisión y claridad, la causa o circunstancias que lo justifique.
2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses en los términos y condiciones prevenidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso en que se concierte por un periodo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total de los doce meses citados.

Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser



contratados como trabajadores en régimen de contrato indefinido, dentro de los objetivos de política de empleo que habilitan la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

3. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 14. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

1. El contrato para obra o servicio determinado, en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por la empresa cuando celebre contratos y acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios o actividades de carácter temporal y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.
2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, respetando los límites máximos establecidos en el artículo 15 ET, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

Artículo 15. Contrato en prácticas o para la formación.

1. Las contrataciones en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.
2. Contrato en prácticas. La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 85 % del salario convenio correspondiente al puesto de trabajo para el que se ha contratado y del 95 % en el segundo año.

3. Contrato para la formación y el aprendizaje. Podrá celebrarse con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25. Excepcionalmente podrá utilizarse esta modalidad contractual con trabajadores de entre 25 y 30 años, de acuerdo a la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Si el contrato se concierte con personas con discapacidad, no es de aplicación el límite máximo de edad.



La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución en el primer año será el 75 % y segundo año del 85 % de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido y en función del tiempo efectivamente trabajado. En todo caso, el salario no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo interprofesional para la jornada realizada.

El tiempo dedicado a actividades formativas será durante el primer año de contrato al menos del 25 % de la jornada máxima prevista en el convenio para su puesto de trabajo, y de al menos el 15 % el segundo año. El tiempo dedicado a la formación se concentrará en un solo día de la semana, salvo excepciones debidamente justificadas y documentadas, establecerse por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en la empresa. Solo en el supuesto de no alcanzarse acuerdo prevalecerá la propuesta empresarial.

4. Antes de la finalización del contrato en prácticas o para la formación el equipo de apoyo del mismo elaborará un informe que evalúe la idoneidad del trabajador en cuestión para el puesto de trabajo que ha desempeñado, a fin de que el empresario pueda valorar su posible transformación en indefinido.
5. Se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de adquirir o consolidar los derechos que se puedan derivar en el convenio colectivo respecto del tiempo de vinculación a la empresa.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

1. Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 80 % de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.



2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. La jornada de trabajo solo podrá realizarse de forma partida, con una sola interrupción, cuando se trate de contratos con una duración diaria de, al menos, seis horas al día.
3. Los trabajadores o trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición del trabajador-a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

Artículo 17. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador o trabajadora ejercite este derecho, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 18. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria. La empresa facilitará por escrito tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores los criterios fijados en la misma por el que se establece el orden de llamamiento a la actividad.

Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, cada vez que se reanude la actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa; en lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo prevenido en la legislación vigente.

**Artículo 19. Período de prueba.**

1. El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder de la señalada en la siguiente escala:

Personal Directivo: 3 meses.

Titulaciones de grado Medio: 2 meses.

Resto de trabajadores: 1 mes.

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

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio. Podrá establecerse en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador/a discapacitado un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

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

2. 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 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.
3. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.
4. En el seno de la comisión paritaria se estudiarán medidas excepcionales para el tratamiento de las situaciones de baja productividad permanente en beneficio del trabajador y de la sostenibilidad de la empresa.

Artículo 20. Vacantes y puestos de nueva creación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

**Artículo 21. Extinción de contrato.**

1. El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio.
2. En los supuestos de extinción del contrato, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir la indemnización que, en su caso, establezca la legislación vigente.
3. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

Artículo 22. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de 2 días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 23. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo



cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.



Parte de IT y/o confirmación del mismo.

Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.
3. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.
4. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, —así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas—, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.
5. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.
6. El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.



7. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:
- Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
 - Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.
8. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.
9. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.
- No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.
10. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.
11. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro.

**Artículo 24. Movilidad geográfica.**

1. La movilidad geográfica de los trabajadores y trabajadoras se regirá por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Como norma general, los trabajadores y trabajadoras serán contratados y adscritos para realizar sus funciones en un centro de trabajo determinado.
2. Excepcionalmente, la empresa o entidad podrá proceder al traslado permanente de sus trabajadores y trabajadoras a centros de trabajo distintos, que exijan cambios de domicilio habitual del trabajador o trabajadora afectado/a, cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

3. Los trabajadores y 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.

Artículo 25. Movilidad geográfica de la trabajadora víctima de violencia de género.

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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



CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 26. Retribuciones.

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.
2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

Artículo 27. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales recogidas en los anexos de este convenio.
2. Cada trabajador o trabajadora tendrán un salario mínimo garantizado, que será el resultado de sumar el salario base y la cantidad que en concepto del complemento de antigüedad que desaparece, viniese percibiendo con anterioridad al día 30 de junio de 2012, según lo previsto en el artículo 30.

Artículo 28. Trabajos en distinto puesto de trabajo o grupo profesional.

Tanto para los casos de cambio coyuntural de puesto de trabajo con diferente retribución como de grupo profesional se estará, en materia salarial, bajo el principio del respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

Artículo 29. Moderación de las rentas del trabajo y los beneficios empresariales.

1. Las retribuciones que perciban los trabajadores y trabajadoras serán para los años 2017 y 2018 las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio.
2. Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras sujetos a relación laboral de carácter especial, contratados como operarios con necesidad de apoyos, se establecerá su salario base en la cantidad correspondiente al salario mínimo interprofesional que fije el gobierno para cada ejercicio correspondiente a cada año de vigencia del convenio, no siéndoles de aplicación los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

**Artículo 30. Complemento de antigüedad.**

1. Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de mejora de la calidad que venían regulados en el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, de modo que desde el 1 de julio de 2012 ya no se devengan dichos complementos.
2. No obstante lo anterior, con carácter transitorio, hasta el 30 de junio de 2012, todo el personal percibió el citado complemento de antigüedad por cada periodo de tres años de servicios efectivos prestados a la empresa.
3. A partir del 1 de julio de 2012 las cantidades percibidas hasta el 30 de junio de 2012 por el antiguo complementos salariales de antigüedad se integró, congelado y sin que se pudiera vuelvan a devengar, en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

1. El personal que realice su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el anexo I de las tablas salariales. Dicho complemento se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas trabajadas sobre el total de horas trabajadas en el mes por el trabajador, no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa, ni en período de vacaciones.
2. El presente complemento absorbe en su totalidad las cantidades que en la actualidad, y por cualquier título, pudieran venir percibiendo los trabajadores y trabajadoras por este o similar concepto.

Artículo 32. Complemento por trabajo en días festivos.

1. El personal que deba trabajar efectivamente en días festivos, estuviera ello inicialmente previsto o no en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados. Independientemente de lo anterior si el personal trabajara un día festivo de los que tuviese contemplados inicialmente como de descanso en su calendario laboral, tendrá derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral.
2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente al trabajador o trabajadora por una jornada ordinaria, correspondiendo al trabajador/a la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.



3. La cantidad a percibir por el trabajador o la trabajadora en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas mensuales efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,25 €.
4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio vengan percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo.

Artículo 33. Complemento de dirección.

1. Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de dirección dentro del centro podrán percibir el complemento de dirección en la cantidad de 206 € en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año.
2. El complemento por función de dirección no tendrá carácter consolidable, dejándose de percibir cuando el interesado cese por cualquier causa y no la realice.
3. Durante el tiempo en que se desempeñen funciones de dirección, el interesado mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales del grupo profesional al que pertenece.
4. Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del convenio vinieran ejerciendo funciones de dirección y percibiesen alguna cantidad retributiva por ello, esta absorberá el complemento salarial regulado en este artículo; si el citado complemento fuese superior al establecido en el número 1 de este artículo, la diferencia la continuarán percibiendo como complemento personal.
5. El complemento de dirección se abonará, con fecha de efectos de la aplicación, a partir del mismo día del nombramiento.

Artículo 34. "Complemento ad personam".

Se mantiene para todos los trabajadores que vinieran percibiendo en la actualidad y lo tuvieran consolidado el plus de 114,30 €/mes.

Para los trabajadores encuadrados en la categoría de Ordenanza a la fecha de la firma de este convenio y no estuvieran cobrando ningún complemento ad personam la empresa concede una retribución voluntaria de 17 €/mes (en doce mensualidades), que se abonará como complemento personal.

Para los trabajadores encuadrados en la categoría de Porteros en, que a la fecha de firma de este convenio se encuentren dados de alta en la Delegación de Valencia, la empresa concede una retribución voluntaria de 42 €/mes (en doce mensualidades), que se abonará como complemento personal.

Los/as telefonistas que vinieran percibiendo el plus de 90 €/mes, la empresa lo mantendrá.

**Artículo 35. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada diaria ordinaria de trabajo respecto del régimen regular de jornada establecida en los artículos respectivos de este convenio, artículo 39.

Respecto del régimen de jornada irregular establecida en los artículos 43 tendrán la consideración de horas extraordinarias las que en cómputo semanal excedan de las 45 horas reguladas en el citado artículo.

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, si el trabajador o trabajadora optase por dicha modalidad, será la que se pacte en el seno de la empresa. No obstante, a falta de acuerdo se abonarán al precio señalado en el anexo de las tablas salariales según categoría; en lo no previsto en el presente artículo se estará a lo prevenido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción o la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización origine evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en casos de pérdida de materias primas.

4. 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.

Artículo 36. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y, en su caso, del complemento personal recogido en el artículo 6.

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

De mutuo acuerdo, empresa y trabajador/a, podrán establecer el pago prorrateado en las pagas extraordinarias en las 12 nóminas mensuales del año.

**Artículo 37. Desplazamientos, dietas.**

1. Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora tiene que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará al trabajador o trabajadora una dieta de 15 € cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 euros cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento al trabajador o trabajadora.
2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.
3. Cuando por necesidades de la empresa el trabajador o trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, como suplido, la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido.

Artículo 38. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el



transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

CAPÍTULO IV

Jornada de Trabajo

Artículo 39. Contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.

Para la contratación de personas con discapacidad por el centro especial de empleo, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas, prioritariamente, a la inserción socio-laboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas y/o con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo, debido a su bajo nivel de empleabilidad.
2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio o normas posteriores que desarrollen, sustituyan o complementen este real decreto. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se priorizará la contratación indefinida.
3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:
 - a) Prestación de un trabajo retribuido.
 - b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
 - c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
 - d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

**Artículo 40. La jornada de trabajo.**

1. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa, tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo.
2. El calendario de trabajo de cada empresa deberá cumplir con los siguientes límites y cómputos de la jornada de trabajo que se fijan en los artículos correspondientes de este convenio.

Artículo 41. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador o trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo, tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo. Cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.
2. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición del trabajador/a por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá en todo caso, la tarde del sábado y día completo del domingo. Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

3. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.
4. Todos los trabajadores y trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial. No obstante, cuando por necesidades de la actividad que desarrollen los centros deban estar en funcionamiento, a los trabajadores que se les encomiende trabajar en dichas fechas se les compensará con un día de descanso por cada día trabajado en festivo, independientemente de su derecho a percibir el complemento retributivo de festividad que les corresponda.

Artículo 42. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Cualquier altera-



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

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este convenio.

Artículo 43. Calendario laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes de finalizar el año por cada centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

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

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

2. Sobre el calendario publicado, la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 10 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo.

Con cargo a esta bolsa de horas, el empresario/a podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario previo aviso y justificación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado, con un mínimo de 2 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

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

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

**Artículo 44. Jornada irregular.**

1. En los centros especiales de empleo, atendiendo al carácter productivo de las actividades en ellos realizadas, podrá establecerse la distribución irregular de jornada a lo largo del año, en los términos establecidos en el artículo 41 del presente convenio. La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.
2. Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de los usuarios de sus servicios y de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias, por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.
3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con un mínimo de 2 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.
4. En estos supuestos la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

Artículo 45. Trabajo a turnos.

1. De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1561/1995 los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas, el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Para los trabajadores y trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
3. Tendrán prioridad en la elección de turno las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales y artículo 10 de la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrá similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.
4. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

**Artículo 46. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Por necesidad en la prestación de los servicios o del mantenimiento de la actividad de la empresa podrán disfrutarse repartidos en dos periodos, ninguno de ellos menor de 14 días continuados. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.
2. El período habitual para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.
3. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.
4. Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO V**Permisos, Excedencias****Artículo 47. Ausencias justificadas.**

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

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



- a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 150 km de su localidad de residencia, el permiso será de cuatro días. No tendrán esta consideración las hospitalizaciones derivadas de parto o cesárea.
- d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con el trabajador. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.
- g) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.
- k) El tiempo necesario para la presentación a exámenes finales de formación académica.
- l) Los trabajadores y trabajadoras previo aviso disfrutarán de dos días laborables anuales de permiso retribuido que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

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



En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

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

Cuando el trabajador o trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

Artículo 48. Permisos no retribuidos.

1. Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

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

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

2. Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.
3. El trabajador y trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

**Artículo 49. Excedencia forzosa.**

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.
2. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etc.
3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 50. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

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

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

Artículo 51. Excedencia por cuidado de familiares.

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o



pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el trabajador/a al que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.
3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y 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.

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

Artículo 52. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

1. De conformidad con lo prevenido en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador/a, dentro de su



jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo 53. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 54. Maternidad.

1. Las empresas, afectadas por este convenio colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.



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

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

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

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

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

Artículo 55. Paternidad.

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados.

2. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
3. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %. El trabajador deberá comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días.



4. Los trabajadores en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.
5. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso de paternidad, el trabajador podrá tomarse las vacaciones después de reincorporado a su puesto de trabajo cuando lo permitan las necesidades organizativas de los centros, intentando siempre que ese disfrute de sus vacaciones pueda tener lugar antes del 31 de enero siguiente.

Artículo 56. Adopción y acogimiento.

1. De conformidad con lo prevenido en el Real Decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo, así como el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido con discapacidad.
2. Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de edad mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
3. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.
4. Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.
5. Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de licencia por maternidad, adopción o acogimiento, éstas se disfrutarán hasta completar el mes, a continuación del alta médica o cuando acuerden las partes.

Artículo 57. Licencias no retribuidas.

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida,



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

Artículo 58. Lactancia.

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

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad, al principio o al final de la jornada, o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del ET.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 59. Formación

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho a 30 horas anuales, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten. En cualquier caso, la empresa deberá dar razonada respuesta de la elección entre uno y otro trabajador cuando se produzca dicha concurrencia.

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

**CAPÍTULO VII****Faltas y sanciones****Artículo 60. Faltas leves.**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 72 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

Artículo 61. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- 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 empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:



- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los jefes y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 63. Sanciones.

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

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

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

- a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

- b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.



c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 64. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 65. No discriminación.

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

Artículo 66. Electores elegibles.

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

Artículo 67. Garantías.

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

Artículo 68. Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la L.O.L.S., los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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



- c) Recibir información que le remita su sindicato.
 - d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores y trabajadoras.
2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:
- a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.
 - b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.
 - c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
 - d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 69. Acumulación de horas sindicales.

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

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

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados, según la legislación vigente.



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

Artículo 70. Reunión.

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

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

Artículo 71. Secciones sindicales.

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

- a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados y trabajadores.
- b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos entre sus afiliados y en el siguiente número: 1 delegado sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores; tres en empresas de 2001 a 5.000 trabajadores; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores en adelante.

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

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los periodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica,



modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre los trabajadores; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación al empresario en los centros de trabajo.

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

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 72. Incapacidad temporal.

1. La prestación económica por incapacidad temporal (IT), (LGSS artículo 129), se calcula aplicando a la base reguladora un determinado porcentaje.

La base reguladora, para el cálculo de esta prestación económica, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Varía si la contingencia de la que deriva es común o profesional. Si es contingencia profesional se tiene en cuenta el promedio de las cantidades por horas extraordinarias en los últimos doce meses anteriores. Si es contingencia común no se tienen en cuenta las horas extraordinarias.

La cuantía de la prestación económica por IT varía en función de su duración y de la causa que la origine: (LGSS 120, 129 y 131).

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

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

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

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



2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el periodo de incapacidad temporal. El primer día de incapacidad temporal lo tiene que abonar el empresario en aplicación de la LGSS.
3. Por tanto, a partir del momento de la publicación del presente acuerdo, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

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

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 % de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75 % de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

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

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del periodo de esta baja.

En los casos de trabajadores con discapacidad no computarán a estos efectos las bajas que sean consecuencia de la propia discapacidad. A estos efectos se aportará por el trabajador a la empresa la documentación que justifique la relación de la baja con su propia discapacidad.

Artículo 73. Prima por absentismo.

Al objeto de fomentar la disminución de absentismo, se establece una prima por absentismo, que se devengará cuando el índice por absentismo, sobre bajas por IT, sea inferior al 1,70 % conforme a las siguientes condiciones.



Cuando al cierre del 2017, la minoración del coste real de bajas por IT, arroje un índice de absentismo inferior al 1,70 %, el 90 % de la diferencia de esa minoración, se repartirá entre los trabajadores de la plantilla, en cualquiera de sus categorías, mediante una prima que será abonada en la nómina del mes de enero del 2018, salvo para aquellos trabajadores cuyo índice de absentismo se sitúe por encima del 1,70 %.

Artículo 74. Pólizas de responsabilidad civil.

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

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 75. Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 76. Revisión médica.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento. Se exceptúa de esta voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 77. Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

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



2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 78. Planes de autoprotección.

1. Todos los centros de trabajo deben contar con un Plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
2. El plan de autoprotección se inspirará al margen del Real Decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 («BOE» del 17) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de EGB, Bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 («BOE» del 25), sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras permitiendo su participación. Asimismo, y tal y como establecen las disposiciones legales enumeradas se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambien o alteren alguno de los lugares o puestos de trabajo.
3. El empresario deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención.
4. Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 79. Prendas de trabajo.**

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

Artículo 80. Delegados de prevención.

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.
2. El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:
 - a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
 - b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
 - c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
 - d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
 - e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - f) El destinado a su formación.

Artículo 81. Formación en salud laboral.

Dentro de los planes formativos que la empresa debe acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 58 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el art. 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.



CAPÍTULO XI

Clasificación profesional

Artículo 82. Ordenación funcional.

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades del centro especial de empleo 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 del centro podrán ser distribuidos por la empresa en alguno de los grupos siguientes:

- Puestos de actividad normal. Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad del centro.
- Puestos de dirección y de mandos intermedios. Son aquellos cuyo desempeño supone además del adecuado nivel de aptitud profesional y relación de confianza con la empresa para las personas que los desempeñan, supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección del centro dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado podrá incorporarse a un puesto de actividad normal siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas para este puesto de actividad normal.

Artículo 83. Puestos de actividad normal.

1. Será facultad de la empresa determinar los que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a quienes deban ocuparlos, según las normas de este convenio de acuerdo con sus aptitudes, categoría o cualificación profesional y con la labor propia del puesto.
2. Se entiende por aptitud profesional la capacidad y / o adecuación del trabajador/a para desempeñar una profesión u oficio, así como obtener un nivel de competencia correcto.

**Artículo 84. Clasificación profesional.**

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios dentro de los centros de trabajo afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

Artículo 85. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se desarrollan en un centro especial de empleo, dentro de las divisiones orgánicas funcionales que puedan integrarlo, tales como producción, mantenimiento, servicios, administración e informática, comercial, etc.

En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas en el párrafo anterior así como la enumeración de los grupos profesionales que se realiza en el presente artículo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo son, entre otros, los siguientes:

- I. Conocimiento. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias, Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

- II. Iniciativa. Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

- III. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.



IV. Autonomía. Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

V. Complejidad. Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Grupo I. Corresponde a aquellos puestos de trabajo que integran funciones que requieren conocimientos adecuados para gestionar procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas e iniciativas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo las decisiones para alcanzar los objetivos planificados por la dirección de la empresa.

Requieren una titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Personal titulado de grado superior.
2. Técnicos superiores.

Grupo II. Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unida determinada, incluyendo la realización de tareas complejas y de impacto, desarrollo de programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración; podrán tener mando directo o indirecto sobre el personal del mismo grupo profesional.

Requieren titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes y experiencia o capacitación probada en el puesto.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Trabajador/a social.
2. Terapeuta ocupacional.
3. Jefe/a de administración.
4. Jefe/a de 1.ª de administración.
5. Personal titulado de grado medio.
6. Técnicos de grado medio.



Grupo III. Corresponde a aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñan funciones de integrar, coordinar, supervisar la realización de varias tareas homogéneas, pudiendo ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización y ejecución de las tareas propias de la unidad organizativa en la que estén adscritos.

Requieren titulación profesional o técnica de ciclo formativo de grado superior o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Educador/a.
2. Profesor/a de taller.
3. Preparador/a laboral.
4. Técnico/a de integración laboral.
5. Encargado/a de taller o de apoyo.
6. Adjunto/a de taller.
7. Adjunto/a de producción.
8. Jefe/a de producción.
9. Jefe/a de 2.ª administración.

Grupo IV. Corresponde a aquellos trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Requieren formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional.

Categorías incluidas: Se incluirán dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial 1.ª administrativo.
2. Ayudante.
3. Jefe/a de cocina.
4. Cocinero/a.
5. Gobernante/a.



6. Ayudante técnico educativo.

7. Cuidador/a.

8. Grupo técnico ayudante.

9. Mando intermedio.

Grupo V.

Subgrupo 1. Corresponde a funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios técnicos o informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Requieren una formación básica equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio.

Categorías incluidas. Se incluirán dentro de este subgrupo las siguientes categorías profesionales:

1. Oficial 2.ª administrativo.

2. Oficial 2.ª oficios.

3. Auxiliar administrativo.

4. Conserje.

5. Ordenanza.

6. Portero/a..

7. Limpiador/a

8. Personal de servicios domésticos.

9. Telefonista.

10. Grupo técnico no cualificado.

11. Grupo Administrativo

12. Oficial 1.ª de oficios.

13. Conductor/a.



Subgrupo 2. Corresponde a funciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, sin la exigencia de práctica operativa ninguna, con conocimientos elementales de carácter profesional, con posible utilización de elementos eléctricos o mecánicos sencillos. Requieren conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica.

Categorías incluidas:

1. Operario/a.

Artículo 86 Carácter enunciativo.

La clasificación por categorías y su agrupamiento en grupos profesionales es meramente enunciativa y no supone ni implica la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades de la empresa no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el anexo a cada categoría, especialidad y grupo.

Resumen.

Grupo I.

1. Personal titulado de grado superior.
2. Técnicos superiores.

Grupo II.

1. Trabajador/a social.
2. Terapeuta ocupacional.
3. Jefe/a de administración.
4. Jefe/a de 1.ª de administración.
5. Personal titulado de grado medio.
6. Técnicos de grado medio.

Grupo III.

1. Educador/a.
2. Profesor/a de taller.
3. Preparador/a laboral.



4. Técnico integración laboral.
5. Encargado/a de taller o de apoyo.
6. Adjunto/a de taller.
7. Adjunto/a de producción
8. Jefe/a de producción.
9. Jefe/a de 2.ª administración.

Grupo IV.

1. Oficial 1.ª administrativo.
2. Ayudante.
3. Jefe/a de cocina.
4. Cocinero/a.
5. Gobernante/a.
6. Ayudante técnico educativo.
7. Cuidador/a.
8. Grupo técnico ayudante.
9. Mando intermedio.

Grupo V.

Subgrupo I.

1. Oficial 2.ª administrativo.
2. Oficial 2.ª oficios.
3. Auxiliar administrativo.
4. Conserje.
5. Ordenanza.
6. Portero.
7. Limpiador/a.



8. Telefonista.
 9. Personal de servicios domésticos
 10. Grupo técnico no cualificado.
 11. Grupo Administrativo.
 12. Oficial 1.ª e oficios.
 13. Conductor.
- Subgrupo II.
1. Operario/a.

CAPÍTULO XII

Disposiciones adicionales

Primera. Planes de igualdad.

1. Las empresas de más de 250 trabajadores/as tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.

Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.

Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.

Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.

Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.



Prevención del acoso.

Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Estructura de la plantilla.
 2. Contratación.
 3. Segregación ocupacional.
 4. Promoción.
 5. Formación.
 6. Retribución.
 7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 9. Sensibilización y comunicación.
2. Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Segunda. Cláusula de descuelgue del convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.



e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación/descuelgue requiere que exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1.

En cualquier caso, en lo que respecta al procedimiento, materialización y demás requisitos del descuelgue, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

En cuanto a la legitimación para negociar el acuerdo de descuelgue, se estará a lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Este acto de fijación de las nuevas condiciones es en realidad un acto de inaplicación de las condiciones, en las materias permitidas, del convenio colectivo que venía siendo de aplicación hasta el momento.

Por ello, el descuelgue en la aplicación de las materias concretas cuya inaplicación se pacta en el acuerdo, exige el establecimiento de un régimen regulatorio alternativo, es decir que se pacten las condiciones de trabajo que serán de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

Consecuentemente con ello, el Real Decreto 3/2012, que ha modificado el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dice que el acuerdo de descuelgue deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones que resulten aplicables como consecuencia de la inaplicación en la empresa del régimen previsto en el convenio de sector o de empresa aplicable, así como la duración de las mismas, que no podrá prolongarse más allá de del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En todo caso, el acuerdo resultante por el que se pacte el descuelgue, poseerá eficacia personal general y eficacia jurídica normativa en el seno de la empresa en que se haya adoptado.

La empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio a no aplicar la cláusula de descuelgue salarial, por haber accedido las partes a la negociación del presente convenio de empresa, en el cual ya se ha aminorado las retribuciones salariales del personal.

Tercera. Compromiso de mantenimiento de trabajadores dados de alta a la firma del presente convenio.



La empresa adquiere el compromiso de no proceder en los 24 meses de vigencia del nuevo Convenio de empresa (2017-2018) a no practicar ningún despido objetivo por causas económicas, entendiendo por tales cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. En casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

A estos efectos, la empresa se compromete a poner en conocimiento del Comité de Empresa la causa de los despidos que se produzcan.

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 I

DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

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.

Personal técnico de grado superior. Es el que estando en posesión de título universitario o de Escuela Técnica de igual grado, realiza en la empresa funciones propias del título para el que fue contratado.

Profesor/a de taller. Es quien instruye a los alumnos en los conocimientos teóricos y prácticos correspondientes a una o más tareas de una profesión u oficio y, además, lleva el inventario del material, herramientas, útiles y materias primas, estando a su cargo la supervisión, conservación y entretenimiento de los mismos, de forma que su estado responda siempre a la necesidad de su eficiente seguridad.

Adjunto/a de taller. Es el que colabora con el profesor e instruye a los alumnos en las clases prácticas bajo la dirección de aquél.

Jefe/a de producción. Es el técnico que con mando directo sobre adjunto de producción, encargados y ayudantes, 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.

Adjunto/a de producción. Es quien a las órdenes del jefe/a 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 los minusválidos a él encomendados en los centros ocupacionales o especiales de empleo, participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Encargado/a. Es el técnico que dirige los trabajos de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación del mismo. Se ocupará de la adecuada ejecución de los trabajos, participando directamente en la producción, cuando exista, actuando a las órdenes del jefe/a de producción, donde existiese.

Ayudante. Es el técnico que participa en la producción, si la hubiera, y en las actividades laborales y de reciclaje y formación de los minusválidos, a las órdenes del jefe/a de producción o encargado/a.

Cuidador/a. Es el trabajador que con capacidad y funciones polivalentes preste servicios complementarios para la asistencia y atención de minusválidos, cuidando del orden y



ejecución de las actividades en todos los actos del día y de la noche, colaborando en programas de adquisición de hábitos e, incluso, de modificación de conducta, pudiendo tener la responsabilidad de un grupo de minusválidos en actividades de aseo personal, habitaciones, cuidados higiénicos, alimentación, ocio y tiempo libre, excursiones, campamentos, atención de rutas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Jefe/a administración. Es el provisto, o no, de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Deberá tener preparación completa de los distintos trabajos que una administración supone, estará al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y cuantas instrucciones de la empresa para la buena marcha administrativa y ordenación de los servicios.

Jefe/a de primera. Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas en esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

Jefe/a de segunda. Es el administrativo que actúa a las órdenes inmediatas del jefe/a de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, dirigir o imprimir unidad a los servicios que tenga a su cargo, sustituyendo a los jefes de primera en caso de ausencia.

Le corresponde distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen.

Oficial de primera. Es el empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes, realizan trabajos que requieran 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.

Oficial de segunda. Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a u oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que sólo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliares. Son los empleados que se dedican a operaciones elementales de carácter administrativo, que no requieren iniciativa propia.

Gobernante/a. Es la que tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos, la custodia del material, utensilios domésticos y alimentos, estando encargada, en su caso, de la confección de menús, organización y control de la lavandería y lencería, etc.



Oficial de 1.^a Es el operario especializado que realiza sus trabajos con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo los que sean generales del mismo, sino aquellos otros que suponen un especial conocimiento.

Oficial de 2.^a Es el operario que sin llegar a la especialización exigida para el oficial de 1.^a, ejecuta las de su especialidad con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante de cocina. Es el operario que está a las órdenes del jefe/a de cocina o cocinero/a y le ayuda en sus funciones.

Limpiador/a. Es quien ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con otros elementos de fácil manejo, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello.

Conserje. Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuye su trabajo y cuida de su actuación.

Ordenanza. Se encarga de hacer recados dentro o fuera del centro, orientar al público, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y atender al teléfono o centralita, que no le ocupen permanentemente.

Portero. Es el que cuida los accesos a los centros y dependencias, controlando las entradas y salidas de personas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Telefonista. Tiene por función establecer y atender las comunicaciones telefónicas interiores y exteriores, velando por el buen funcionamiento de la centralita.

**ANEXO I****ANTIGÜEDAD PRESTACIÓN DE SERVICIOS AUXILIARES
CONCRETOS Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS, SL**

	TRIENIO
Grupo I	
1. Personal titulado de grado superior	60,18
2. Técnicos/as superiores	60,18
Grupo II	
1. Trabajador/a social	43,33
2. Terapeuta ocupacional	43,33
3. Jefe/a de administración	48,15
4. Jefe/a de 1.ª de administración	44,53
5. Personal titulado de grado medio	43,33
6. Técnicos/as de grado medio	43,33
Grupo III	
1. Educador/a	37,52
2. Profesor/a de Taller	37,21
3. Preparador/a laboral	37,52



	TRIENIO
4. Técnico/a en integración laboral	37,52
5. Encargado/a de taller o apoyo	38,51
6. Adjunto/a de taller	36,31
7. Adjunto/a de Producción	42,75
8. Jefe/a de producción	46,75
9. Jefe/a de 2.ª Administración	42,13
Grupo IV	
1. Oficial/a de 1.ª de administración	32,82
2. Ayudante/a	38,26
3. Jefe/a de Cocina	38,52
4. Cocinero/a	31,83
5. Gobernanta/e	38,53
6. Auxiliar técnico educativo	34,19
7. Cuidador/a	32,60
8. Grupo técnico ayudante	38,27
9. Mando intermedio	38,52



	TRIENIO
Grupo V	
Subgrupo 1	
1. Oficial/a de 2. ^a de administración	30,33
2. Oficial/a de 2. ^a de oficios	31,83
3. Auxiliar administrativo/a	28,31
4. Conserje	30,44
5. Ordenanza	29,06
6. Portero/a	27,67
7. Limpiador/a	27,67
8. Personal de servicios domésticos	27,67
9. Telefonista	27,67
10. Grupo Técnico no cualificado	26,97
11. Conductor/a	31,83
Subgrupo 2	
12. Operario/a	26,65

**ANEXO II**TABLAS SALARIALES PRESTACIÓN DE SERVICIOS
AUXILIARES CONCRETOS Y ESPECÍFICOS A EMPRESAS, SL

	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo I			
1. Personal titulado de grado superior	1.632,57	1,11	13,00
2. Técnicos/as superiores	1.632,57	1,11	13,00
Grupo II			
1. Trabajador/a social	1.202,43	1,11	9,57
2. Terapeuta ocupacional	1.202,43	1,117	9,57
3. Jefe/a de administración	1.300,86	1,10	10,40
4. Jefe/a de 1.ª de administración	1.224,25	1,10	9,75
5. Personal titulado de grado medio	1.202,43	1,10	9,57
6. Técnicos/as de grado medio	1.202,43	1,10	9,44



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo III			
1. Educador/a	1.128,09	1,06	8,98
2. Profesor/a de Taller	1.128,09	1,06	8,98
3. Preparador/a laboral	1.128,09	1,06	8,98
4. Técnico/a en integración laboral	1.128,09	1,06	8,98
5. Encargado/a de taller o apoyo	1.115,71	1,06	8,88
6. Adjunto/a de taller	1.113,20	1,06	8,86
7. Adjunto/a de Producción	1.217,78	1,08	9,70
8. Jefe/a de producción	1.298,94	1,08	10,34
9. Jefe/a de 2.ª Administración	1.168,32	1,08	9,68



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo IV			
1. Oficial/a de 1. ^a de administración	877,17	1,00	6,98
2. Ayudante/a	1.045,89	1,05	8,32
3. Jefe/a de Cocina	968,52	1,04	7,72
4. Cocinero/a	831,77	1,00	6,62
5. Gobernanta/e	968,52	1,03	7,72
6. Auxiliar técnico educativo	912,54	1,03	7,27
7. Cuidador/a	888,54	1,03	7,08
8. Grupo técnico ayudante	1.045,89	1,05	8,32
9. Mando intermedio	1.115,72	1,06	8,88



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Grupo V			
Subgrupo 1			
1. Oficial/a de 2. ^a de administración	839,03	1,03	6,68
2. Oficial/a de 2. ^a de oficios	831,77	1,02	6,62
3. Auxiliar administrativo/a	784,77	1,00	6,25
4. Conserje	785,91	0,99	6,20
5. Ordenanza	752,65	0,99	6,01
6. Portero/a	730,83	0,99	6,01
7- Limpiador/a	719,09	0,99	6,01
8. Personal de servicios domésticos	719,09	0,99	6,01
9. Telefonista	724,05	0,99	6,06
10. Grupo Técnico no cualificado	719,09	1,00	6,06
11. Conductor/a	848,20	0,99	6,75



	TABLAS SALARIALES 2017		
	Salario base	Nocturnidad	Hora Extra
Subgrupo 2			
12. Operario/a	707,70	0,99	5,33

...

