

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**1480 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Gestión y Control de Lorca, S.A.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio con número de expediente 30/01/0179/2021; denominado Gestión y Control de Lorca, S.A.; código de convenio n.º 30104102012022; ámbito Empresa; suscrito con fecha 22/09/2021 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 17 de marzo de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

## **Convenio colectivo de empresa Gestión y Control de Lorca S.L.**

### TÍTULO PRIMERO

#### CONDICIONES GENERALES

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este convenio será de aplicación a los trabajadores con relación jurídica de carácter laboral que prestan sus servicios en la empresa Gestión y Control de Lorca SL.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del mismo.

Se incluyen de forma expresa en este ámbito (empresa) las personas trabajadoras con discapacidad vinculados con un centro especial de empleo en virtud de la relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, o la legislación que lo sustituya.

##### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y obligará a todos trabajadores de la empresa Gestión y Control de Lorca S.L. y durante toda su vigencia.

##### **Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva en el sector.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado al amparo de los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los trabajadores corresponderá a las secciones sindicales siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal, de no darse dicha circunstancia, la representación le corresponderá al propio comité de empresa.

##### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio tiene un ámbito temporal del 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2023. La entrada en vigor del mismo será al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia». En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

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

##### **Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres 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 hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. 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 doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, decidirán, de común acuerdo, si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio o por el laudo arbitral al que se llegará, en su caso.

#### **Artículo 7. Derecho supletorio.**

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

En la actividad relacionada con centro especial de empleo, para lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y reglamentos que la desarrollan.

#### **Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.**

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y las condiciones recogidas en el mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

2. Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del convenio tuvieran reconocidas y vengán disfrutando de condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual y por todos los conceptos, resulten superiores a la que correspondiere percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal. Las condiciones económicas, laborales y sociales más favorables que viniesen disfrutando; esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

3. Las personas trabajadoras que antes de la entrada en vigor del presente convenio se les estuviese aplicando otro convenio colectivo y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo, si las retribuciones percibidas por todos los conceptos en base al convenio anterior fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, esa diferencia, estimada globalmente y en cómputo anual, se abonará como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

4. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran disfrutando a título individual de una jornada inferior a la establecida en el mismo, en virtud de un acuerdo colectivo de empresa, mantendrán, con carácter estrictamente personal, dicha jornada, siempre que esta menor jornada sea reconocida como garantía personal en el marco de un nuevo acuerdo colectivo de empresa; esta menor jornada será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

5. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de

vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.

#### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

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

#### **Artículo 10. Calidad.**

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por la empresa incluida 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 la empresa o actividad de centro especial de empleo esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

#### **Artículo 11. Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación.**

1. Se acuerda establecer una Comisión Paritaria integrada por las organizaciones firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

Igualmente, cuando existan discrepancias podrá definir y adscribir los centros que desarrollan las actividades englobadas en el ámbito funcional del convenio y asimilar los puestos de trabajo contemplados en el convenio a los que pudieran existir en los centros de trabajo encuadrándolos en el grupo profesional correspondiente.

2. La Comisión Paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 9 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

3. Las organizaciones representativas firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria, que fijará el número de representantes y la dotación de los recursos económicos y medios necesarios para ejercer sus funciones.

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación sede de la Empresa Gestión Control de Lorca SL. Avenida Río Júcar (Pol. Industrial Saprelorca) Buzón 88 parc. Ñ1 30800 Lorca - Murcia

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria por correo postal en formato carta certificada con acuse de recibo, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes, representantes de empresarios y trabajadores y serán vinculantes.

6. Se reunirá con periodicidad bimensual cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito remitida a sus miembros con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de Presidencia y Secretaría.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia.

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

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

8. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de 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.

9. Serán funciones, entre otras, de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio. Las consultas sobre aplicación e interpretación del presente convenio dirigidas a la Comisión Paritaria se realizarán de conformidad con el modelo que se adjunta en el anexo 1.

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

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

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquiera otra función que le sean adjudicada por precepto legal.

10. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio. 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. 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.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo afectados por este convenio colectivo.

11. En los procedimientos de movilidad geográfica, de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo, cuando no existan secciones sindicales o representación legal de los trabajadores en la empresa, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T., en el orden y condiciones señalados en el mismo.

## **Capítulo II.**

### **Contrataciones**

#### **Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.**

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de los trabajadores: 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. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. El marco normativo de referencia para la negociación colectiva que aborde el desarrollo concreto de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con discapacidad.

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

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

#### **Artículo 13. Forma y duración de los contratos.**

Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo máximo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

#### **Artículo 14. Contratos de trabajo temporal celebrados con trabajadores con discapacidad.**

1. Dicho contrato podrá celebrarse con los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Trabajadores con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente

- Pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.

- Pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Cumplidos los requisitos anteriores se fija igualmente la necesidad de los trabajadores de:

- Encontrarse inscritos como desempleados en la oficina de empleo.

- No haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Exclusiones

Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato

Características del contrato

El contrato se realizará:

- Por escrito, consignando las cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad existentes en el modelo oficial de contrato temporal

- Duración entre doce meses y tres años. Permitted prórrogas no inferiores a doce meses cuando se concierte inicialmente por un plazo inferior a 3 años

- El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

#### **Artículo 15. 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 aquel.

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 sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; 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; para sustituir a personas víctimas de violencia de género cuando se acoja a las medidas laborales de protección por las que temporalmente tenga que apartarse de su puesto de trabajo o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

#### **Artículo 16. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

1. El contrato eventual por circunstancias de la producción se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. 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, entendiéndose por acumulación de tareas a título ilustrativo, el incremento puntual de la demanda de usuarios de los servicios. 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 período 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 período 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 17. 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 las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos, o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros 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 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales, el trabajador adquirirá la condición de fijo en la empresa.

**Artículo 18. Contratos formativos.**

Los contratos para la formación se regirán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especialidades:

1. Contrato en prácticas. Este contrato se podrá concertar con aquellas personas que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.

La duración máxima de este tipo de contratos no podrá exceder de dos años ni ser inferior a seis meses.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para titulados medios y certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y dos meses para titulados superiores y certificados de profesionalidad de nivel 3.

A la terminación del contrato de prácticas, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si el trabajador/a continuará prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa.

Si a la finalización del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa y/o entidad no podrá concertarse un nuevo período de prueba y el período de prácticas computará a todos los efectos como de antigüedad en la misma.

La retribución en el primer año será el 85% y en el segundo año del 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales correspondiente al puesto de trabajo para el que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado. En ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje. En esta materia regirá lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual y su normativa de desarrollo, así como en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

En todo caso, el objeto de este contrato será el previsto en la legislación vigente, sin que las empresas puedan celebrar estos contratos para sustituir a trabajadores fijos cuyos puestos coincidan con los puestos de trabajo que se contratan con el contrato de formación y aprendizaje.

No se tendrán en cuenta los contratos indefinidos extinguidos por despido disciplinario declarado procedente, los efectuados por causas económicas, organizativas ni de producción o por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores o los producidos por dimisión, muerte, jubilación e incapacidad permanente.

La retribución del trabajador/a será del 75% del salario fijado en convenio colectivo para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año de servicio y del 85% durante el segundo y tercer año.

Se dará traslado del resultado de las evaluaciones formativas al comité de empresa.

#### **Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.**

1. A partir de la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», se considerará que una persona está contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior o igual al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para el puesto de trabajo y grupo profesional por el que se le contrató, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

3. 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.

4. 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 o bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado, o bien a petición de trabajador/a cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

#### **Artículo 20. 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 un mes, teniendo en cuenta que este mes de interrupción de la actividad deben de computarse los períodos de vacaciones y que estas vacaciones no sean retribuidas sino efectivamente disfrutadas, de lo contrario este tipo de contrato pasará a ser fijo.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamadas, 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 21. Jubilación parcial y contrato relevo.**

Las personas trabajadoras sujetas 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 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Cuando el trabajador/a ejercite este derecho, una vez que las entidades gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial del trabajador, ésta 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 en vigor.

#### **Artículo 22. Período de prueba.**

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

- Grupo profesional del personal directivo: Tres meses.
- Grupos profesionales personal titulado: Dos meses.
- Otros Grupos profesionales: Un mes.

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

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

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

5. El periodo de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

6. 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.

7. La detección por los profesionales competentes de situaciones de baja productividad de trabajadores/as con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para ese trabajador/a al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

#### **Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.**

1.- Las plazas vacantes existentes en el centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

2.- En caso de provisión y con carácter general, la empresa dará traslado de dicha información a los representantes de los trabajadores y publicará en todos los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo o mediante otros procedimientos incluso telemáticos que aseguren la mejor comunicación posible, la convocatoria de plazas vacantes, tanto de sustitución como de nueva creación, indicando en la misma, los siguientes aspectos: lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

3.- La selección del candidato/a se ajustará a criterios y/o previas objetivas, de mérito o capacidad, así como a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma en que se acuerde en los procedimientos de selección que se convoquen.

4.- Con el fin de potenciar la promoción profesional, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de trabajadores en activo y excedentes voluntarios. Las personas con diferentes niveles de discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja.

5.- Se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de los diferentes niveles de discapacidad y entre esos criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para las tareas y funciones asignadas a las personas con discapacidad.

#### **Artículo 24. Extinción del contrato.**

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a un mes. El personal administrativo o de mando intermedio con una antelación de un mes y el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a los días no preavisados y en todo caso, como mínimo, la pérdida de quince días hábiles

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega. En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

#### **Artículo 25. Subrogación empresarial y cesión de trabajadores y trabajadoras.**

Se aplicará lo establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

**Artículo 26.- Movilidad geográfica.**

1.- La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

3.- La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligado 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 las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este periodo 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 27. 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 correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos del convenio.

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

Las retribuciones para el año 2021 serán las siguientes:

**TABLAS SALARIALES 2021**

**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	24.500,00
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	18.620,00
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	17.150,00
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	13.860,00
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
Técnico Informático			
TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	13.370,00	
	Ayudante de comercial		
	Auxiliar de servicios generales		
	Personal de servicios domésticos		
	Auxiliar especialista		
	Operario/a		
	Almacenero		
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	13.370,00
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

**TABLAS SALARIALES 2022**

**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	25.112,50
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	19.085,50
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	17.578,75
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	14.206,50
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	14.000
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
Auxiliar especialista			
Operario/a			
Almacenero			
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	14.000
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

**TABLAS SALARIALES 2023**

**SALARIO BRUTO ANUAL**

GRUPO II Personal titulado	Titulado superior Nivel III	Personal Titulado Grado Superior o postgrado Psicólogo	25.740,31
	Titulado medio Nivel II	Titulado/a Grado Medio Trabajador Social / Educador Social	19.562,64
Grupo III Personal Técnico	Técnico superior Nivel I	Monitor/a-educador/a	18.018,20
		Técnico de gestión administrativa	
		Interprete de lengua de signos	
		Técnico Superior de Integración e inserción social	
		Técnico especialista	
		Jefe de Producción/Jefe de Administración	
		Adjunto/a de producción	
		Jefe/a 1ªadministracion	
	Técnico	Comercial	14.561,66
		Conductor/a	
		Oficial/a 1ª administrativo	
		Oficial/a 2ª administrativo	
		Oficial/a 1ª oficios	
		Oficial/a 2ª oficios	
		Asistente/a personal	
		Técnico Informático	
	TÉCNICO AUXILIAR	Auxiliar de gestión administrativa	14.000
		Ayudante de comercial	
		Auxiliar de servicios generales	
		Personal de servicios domésticos	
Auxiliar especialista			
Operario/a			
Almacenero			
Grupo IV Operario	OPERARIO /AUXILIAR	Operario/a con necesidades de apoyo	14.000
		Operaria/o	
		Personal de limpieza	

**Artículo 28. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.**

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de atención a personas con capacidad) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter según convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en vigor.

**Artículo 29. Complemento de nocturnidad.**

1. El personal que trabaje en el sistema de turnos rotativos cuando realice su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirá un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional.

Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.

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

3. El personal que realice más del 60% de su jornada en horario de 22.00 a 06.00 horas, percibirá un complemento mensual de nocturnidad del 10% del salario base de su grupo profesional.

**Artículo 30. Proporcionalidad de las retribuciones.**

Cuando los trabajadores y las trabajadoras presten servicios indistintamente en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, se les aplicará a estos el régimen retributivo regulado en este convenio en proporción a los períodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos, sin menoscabo de la correcta construcción de su contrato de trabajo o contratos de trabajo.

**Artículo 31. 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 3,50 euros.

4. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo vengán percibiendo alguna cantidad por este concepto, ésta absorberá al complemento salarial regulado en el presente artículo; si esta fuese superior a la regulada en este artículo, el trabajador continuará percibiéndola como complemento personal.

#### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

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

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados.

El valor de las horas extraordinarias será el resultante de multiplicar por 1,25 el valor de las horas ordinarias.

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 a la atención de los servicios, y los demás supuestos de fuerza mayor que vengán 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. El valor de las horas extraordinarias en dicho supuesto será el resultante de multiplicar por 1,5 el valor de las horas ordinarias.

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.

5. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias efectuadas.

6. No se podrán realizar horas extraordinarias por encima de las 45 horas semanales reguladas en el régimen de jornada irregular establecido en el artículo 50 del convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

#### **Artículo 33. Pagas extras.**

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio más el complemento de antigüedad y los complementos que vinieran cobrando con anterioridad.

Por defecto las pagas extraordinarias serán prorrateadas mes a mes, se podrán devengar de distinta manera en caso de mutua acuerdo entre empresa y trabajador.

Las pagas extraordinarias que no se prorrateen por pacto expreso de las partes, abonarán, una antes del 30 de junio y la segunda antes del 23 de diciembre.

Si el disfrute de las vacaciones coincidiera con la fecha de cobro de la paga extraordinaria, ésta se pagará antes del inicio de las vacaciones.

### **Artículo 34. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.**

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de Desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) se aplicará conforme a lo dispuesto en el XV convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos.

3. Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que el trabajador haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

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

- 1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional, o
- 2) Planes formativos.

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado.

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará de acuerdo a lo establecido en el presente apartado:

- Los trabajadores y trabajadoras que a la fecha 1 de enero de 2022 vengan percibiéndolo, se mantendrá en los mismos términos.

- Para los trabajadores y trabajadoras que a fecha 1 de enero de 2022 no vengan percibiéndolo, comenzaran a percibirlo desde esa fecha por un importe total anual consistente en el 7,50% del salario base de una mensualidad.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2022 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

7. El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será por un importe total anual consistente en el 5,5% del salario base de una mensualidad para cualquier trabajador que lo devengue.

8. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

### **Artículo 35. Desarrollo de la Formación y Plus Formación.**

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

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

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

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

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

2. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quien propone la participación en alguna acción formativa relacionada con las funciones de su puesto de trabajo, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente. En los casos en los que no se alcance dicho acuerdo, será la comisión paritaria, previa comunicación, la que determine.

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

4. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, se ofertarán en igualdad de condiciones para la participación de los trabajadores, teniendo preferencia según la acción formativa los puestos vinculados con la formación.

El trabajador percibirá un plus de formación en los siguientes términos:

1. En cursos de formación obligatorios, 20 euros/mes durante un año a partir de la finalización del curso.

2. En cursos voluntarios acordados entre empresa y trabajador, la empresa cubrirá los gastos derivados del mismo.

## **Capítulo IV.**

### **Jornada de trabajo**

#### **Artículo 36. La jornada de trabajo.**

La jornada anual de trabajo es de 1720 de lunes a domingo con los descansos semanales y diarios legalmente establecidos.

La jornada semanal media de referencia será de 38 horas y 30 minutos.

En caso de jornada continua no se considerará trabajo efectivo los descansos realizados en la jornada.

### **Artículo 37. 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.

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. 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. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

4. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser compensado con retribución equivalente.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal tendrá carácter obligatorio y no podrá ser compensado ni retribuido.

6. Todas las personas 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 38. 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 alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera de su puesto de trabajo deberá ser conocida y autorizada por la empresa.

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 39. Ausencias justificadas.**

Los trabajadores/as con relación laboral de carácter especial regulado 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.

**Artículo 40. Trabajo a turnos.**

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

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

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

**Artículo 41. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial en centro especial de empleo.**

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

**Artículo 42. Calendario laboral.**

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 30 de abril para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

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

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras, previa consulta con la comisión paritaria.

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

**Artículo 43. Distribución irregular de la jornada.**

1. La empresa podrá disponer de hasta un 10% de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo. En el caso de los centros educativos será de un 5% del total anual de la jornada.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

2. Este convenio colectivo acuerda la flexibilidad horaria en tanto que ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades de la empresa, de las personas usuarias de sus servicios y de las personas trabajadoras que prestan sus servicios. La distribución irregular de la jornada de trabajo se regula en este sector al objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias por lo que empresa y comité de empresa velarán por el cumplimiento de este objetivo y por la reducción de las horas extraordinarias.

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

4. La regulación de la jornada irregular no podrá exceder el límite de 45 horas de jornada semanal.

5. La empresa estará obligada a determinar el mecanismo de compensación de la variación de horas mediante el ajuste del calendario laboral, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos.

En los supuestos en los que las horas de jornada irregular no estuviesen contempladas en el calendario laboral dicho ajuste deberá realizarse en el año natural.

6. En cualquier caso, la prolongación de la jornada consecuencia de esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia o por cualquiera de las derivas del artículo 48 del presente convenio.

#### **Artículo 44. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

2. El personal disfrutará de 15 días ininterrumpidos de vacaciones.

El calendario vacacional se establecerá de mutuo acuerdo entre el Comité de empresa y la empresa. En caso de desacuerdo se fijará por la empresa según las necesidades organizativas previa justificación de dichas necesidades.

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 con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## Capítulo V.

### Permisos, excedencias

#### Artículo 45. Ausencias justificadas.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras reguladas 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) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres, desde la fecha del hecho causante.

- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

e) Siete días naturales por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días laborables por fallecimiento de padres o hermanos y dos días laborables por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

f) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

h) Permiso por asuntos propios por asistencia, Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día de asuntos propios al año, siempre que durante todo el año natural inmediatamente anterior no hayan faltado ningún día a su puesto de trabajo.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de los mismos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

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.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

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

#### **Artículo 46. 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, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa y solicitado con un preaviso de quince días.

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

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

2. Los trabajadores/as con relación laboral de carácter especial regulado 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 artículo 38.

#### **Artículo 47. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

2. 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. 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.

3. La empresa concederá excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

– Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

– Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.

– Por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa.

En estos supuestos la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

4. 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 doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más 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. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. 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.

En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador con contrato de interinidad vinculado a la suspensión del trabajador excedente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que 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.

**Artículo 48. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario

flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

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

#### **Artículo 49. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.**

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### **Artículo 50. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

#### **Artículo 51. 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 52. Lactancia.**

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

En los casos de nacimientos de hijos o hijas 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 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de este permiso podrán acumularse a 25 días naturales continuados.

## **Capítulo VI.**

### **Formación**

#### **Artículo 53. Principios generales.**

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo.

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

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

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

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.
- d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.

f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador/a como a la dinámica de la empresa.

#### **Artículo 54. Desarrollo de la formación.**

1. Desde el órgano de representación sindical y empresarial, se establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

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

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

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

1.4 Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

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

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

4. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

#### **Artículo 55. Permisos para la formación.**

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

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

El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán

por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Los trabajadores afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

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

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

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados aquellos trabajadores que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y dentro de estos, gozarán de prioridad de asistencia aquellos trabajadores menos cualificados.

## **Capítulo VII.**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 56. Faltas del personal.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

#### **Artículo 57. Faltas leves.**

Son faltas leves:

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

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

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

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

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

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

### **Artículo 58. Faltas graves.**

Son faltas graves:

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

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

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

d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

### **Artículo 59. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

f) El abuso de autoridad.

g) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

### **Artículo 60. Sanciones.**

1. Por falta leve:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

2. Por falta grave:

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.

3. Por falta muy grave:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

**Artículo 61. Prescripción.**

La facultad de las Empresas para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello.

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

**Artículo 62. Abuso de autoridad.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes estos y por escrito. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante la Autoridad Laboral competente.

**Capítulo VII.****Derechos sindicales****Artículo 63. No discriminación.**

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

Artículo 64. Electores y 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 L.O.L.S.

**Artículo 65. Garantías.**

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

**Artículo 66. Derechos.**

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

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

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

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y a 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 las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la L.O.L.S., 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 67. 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 68. Reunión.**

Se garantizará el derecho que las personas 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.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no docente, los centros podrán regular el trabajo del día, con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

#### **Artículo 69. Secciones sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente a este respecto

## Capítulo IX.

### Mejoras sociales

#### Artículo 70. Incapacidad temporal.

1. El presente convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo en los siguientes términos;

El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

Si la incapacidad temporal por contingencias comunes es debida a las propias patologías de su incapacidad, se complementará hasta el 100% durante todo el proceso de incapacidad temporal, previa acreditación de la misma.

Si la incapacidad temporal por contingencias comunes es por otra causa diferente a su propia incapacidad, se complementará de la siguiente manera:

Primera Baja del año natural; se complementará hasta el 80% de su retribución mensual ordinaria durante un periodo máximo de 90 días, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los primeros 30 días no se abonará el complemento y desde el día 31 hasta el 90 se complementará hasta el 80%

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.

Si la incapacidad temporal por contingencias comunes fuera considerada como enfermedad grave, bien al inicio de la incapacidad o en su posterior transcurso, el complemento ascenderá al 100%.

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 durante todo el proceso.

#### Artículo 71. Pólizas de responsabilidad civil.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio, deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con suma asegurada no inferior a 150.000 euros 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.

#### Artículo 72. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, así declaradas por sentencia judicial, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades sobre su nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

**Artículo 73. Ayudas por nacimiento o adopción.**

El nacimiento o adopción de hijo otorgará el derecho al trabajador/a a percibir una ayuda de 150 euros que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo con discapacidad.

**Artículo 74. Política de Igualdad**

Se seguirán las siguientes actuaciones para conseguir la igualdad entre géneros;

- Acceso al empleo;

Análisis de las políticas de personal y métodos de selección de personal vigentes en la empresa con el fin de detectar barreras que dificulten acceso de la mujer a puestos masculinizados.

Establecimiento de topes a la contratación precaria, que sufren mayormente las mujeres, incluyendo porcentajes de contratación indefinida a jornada completa.

Priorización de la conversión de contratos temporales e indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y hombres que disfrutan del mismo.

Eliminación de cuestiones no relacionadas con la capacitación del candidato o candidata en los procesos de selección, eliminando plantear cuestiones relacionadas con estado civil o situación familiar o personal.

Inclusión de las mujeres en los equipos de selección de personal.

Fomento de un lenguaje inclusivo y no sexista, haciendo accesibles las ofertas de empleo con independencia del sexo.

Revisión del convenio colectivo para que los diferentes puestos estén nombrados con un lenguaje no sexista. Actuación similar para el caso de anuncios de puestos vacantes.

- Formación;

Formar y sensibilizar a responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.

Favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas en las que estén infrarrepresentadas, así como la actualización de habilidades y conocimientos.

Realización de cursos de formación orientados a procesos de promoción interna potenciando la participación de las mujeres.

Puesta en marcha de programas formativos de liderazgo femenino para reforzar habilidades y apoyar el talento de las mujeres, para evitar que renuncien a su progreso profesional.

- Condiciones Salariales;

Valoración de puestos de trabajo desde el punto de vista de igual valor, igual salario, para eliminar la segregación horizontal con puestos feminizados y masculinizados con desigualdades retributivas que puedan suponer el origen de brechas salariales

- Segregación Ocupacional

Promover a mujeres a puestos de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas a pesar de igualdad de méritos y capacidad.

Revisar la clasificación profesional y asignación de tareas y funciones a cada categoría con criterios no sexistas.

- Condiciones de Trabajo y Conciliación Corresponsable

Establecimiento de jornadas flexibles que permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal de forma corresponsable, eliminando el tabú de que la conciliación es responsabilidad exclusiva de la mujer.

Fomento de solicitud de permisos laborales por conciliación no retribuidos.

Implementar acciones positivas a favor de los hombres para fomentar que soliciten permisos laborales por conciliación hasta equiparse con los solicitados por mujeres.

No establecer diferencias entre la ropa que ha de entregarse al personal de un sexo u otro, priorizando siempre la opción más cómoda para el desempeño del puesto.

## Capítulo X

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 75. Seguridad y salud laboral.

Los centros y el personal incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

Para ello desarrollará una Política de Prevención en Salud Laboral que se debe implementar en toda la estructura organizativa.

#### Artículo 76. Vigilancia de la salud.

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

La vigilancia de la salud está caracterizada por:

1. Los reconocimientos médicos tendrán carácter voluntario y sólo podrán llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador. Se exceptúa la voluntariedad los supuestos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales.

2. Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.

3. Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de salud de los trabajadores.

Se garantizará la confidencialidad de toda la información relativa al estado de salud del trabajador y el derecho del trabajador a no verse afectado por sus datos sanitarios, garantizando su no discriminación por tal motivo.

#### Artículo 77. Protección de la maternidad.

1. En materia de protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales vigente en cada momento.

2. Si de la aplicación de la legislación vigente fuera pertinente realizar evaluación de riesgos y como consecuencia de la misma, los resultados de la

evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de 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. Prendas de trabajo.**

1. En base al Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, se entiende por Equipo de Protección Individual (EPI en adelante) cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. También se considerará como EPI la prenda de trabajo/uniforme que esté destinado específicamente a proteger la salud o integridad física del trabajador. Se seguirán, para la elección, utilización y mantenimiento de los equipos de protección las disposiciones mínimas de seguridad y de salud establecidas en el Real Decreto anteriormente mencionado.

2. 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. Asimismo, cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de dotar de todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias para la realización de los trabajos.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, estas se entregarán renovables en el momento que estén deterioradas y fuera de uso. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores en los centros de trabajo durante la jornada laboral.

4. Entrega de los equipos de protección individual. La empresa pondrá a disposición de cada trabajador o trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Obligaciones de los trabajadores. Se debe utilizar el EPI únicamente para los usos previstos siguiendo las instrucciones del fabricante.

6. Llevar puesto el EPI mientras esté expuesto al riesgo. Los EPI y uniformes entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, el trabajador tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad y uniforme adecuado a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables al trabajador, éste no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y / o sanción en los términos previstos normativamente.

#### **Artículo 79. 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 Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 80. Formación e información en seguridad y salud laboral.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente relativa a protección de riesgos laborales.

En todo caso, se garantizará una formación práctica, suficiente y adecuada en seguridad y salud laboral a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

### TÍTULO II

#### DESARROLLO PROFESIONAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### **Clasificación profesional**

##### **Artículo 81. Ordenación funcional.**

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

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

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

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

Las cantidades que en concepto de complemento de dirección o coordinación que pueda percibir quien sea designado para ello por la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

#### **Artículo 82. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional se regirá por lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no previsto en este convenio colectivo.

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

#### **Artículo 83. Sistema de clasificación profesional.**

1. Este sistema de clasificación profesional desarrollado por la empresa está basado en la ampliación de grupos profesionales para la prestación de servicios.

2. El personal quedará integrado en alguno de los seis grupos profesionales siguientes:

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

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

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

Categorías:

Personal Titulado Grado Superior o Postgrado; requisito indispensable estar en posesión de la titulación correspondiente, desarrollará su trabajo con autonomía y con capacidad de gestión y organización, dirigiendo en su caso el personal y/o sección a su cargo, será el máximo responsable en su área.

Psicólogo; Desempeñará las tareas de Ajuste personal y Social, realizando un seguimiento de los trabajadores mediante entrevistas periódicas individuales, detectando necesidades de apoyo tanto a nivel personal, social y laboral para facilitar la incorporación en el mundo laboral y favorecer la inclusión social. Apoyará en tareas de adaptación de los puestos de trabajo, contacto con entidades de intermediación laboral, gestionará la formación de los trabajadores, presentación de memoria anual, y así como cualquier otra función inherente a su puesto.

**II. Titulado Medio.** Corresponde a funciones que consistan en integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad 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

Categorías;

Titulado Grado Medio; Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto a grado superior o postgrado, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste.

Trabajador/Educador Social; será el profesional encargado de ayudar a los trabajadores a funcionar efectivamente en un ámbito laboral, hará de intermediario entre empresa y trabajador, elaborará los informes correspondientes, contactará con los organismos que proceda, y así cuantas tareas le correspondas de su puesto.

**III. Personal Técnico Nivel I;** corresponde a aquellos trabajadores 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 de la que están adscritos, requieren titulación profesional o técnica de grado superior o medio o conocimientos y experiencias equivalentes.

Categorías;

Monitor/a – Educador/a Social; son las profesiones que ayudan, apoyan y protegen a los trabajadores vulnerables o en riesgo. Estos profesionales intervienen y median en diferentes entornos, acompañando a los trabajadores para mejorar en su entorno.

Técnico de Gestión Administrativa; Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos en el área asignada, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la misma.

Técnico Superior de Integración e Inserción Laboral; Programar, organizar, implementar y evaluar las intervenciones de integración social aplicando estrategias y técnicas específicas, promoviendo la igualdad de oportunidades, actuando en todo momento con una actitud de respeto hacia las personas destinatarias y garantizando la creación de entornos seguros tanto para las personas destinatarias como para el profesional

Técnico Especialista; Es el encargado de apoyar a la gerencia técnica realizando análisis técnico-especializados y procesando información relacionada con las tareas encomendadas en su ámbito de aplicación.

Jefe de Producción / Jefe de Administración; 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 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

Jefe 1.º de Administración; 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.

**IV. Personal Técnico.** 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 conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria, sin exigir titulación específica

Categorías;

Comercial; Son aquellos que se dedican a la venta y ofrecimiento de los productos de la empresa, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la empresa en cuanto a precios, rutas, zonas geográficas etc....podrán realizar funciones administrativas inherentes a su puesto.

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

Oficial 1.ª Administrativo; Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturación; cálculos de estadística; llevanza de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social.

Oficial 2.ª Administrativo; Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera.

Oficial 1.ª Oficios; Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

Oficial 2.ª Oficios; Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito

Asistente Personal; Se encargará de asistir al personal administrativo – ejecutivo en cuantas tareas se le encomienden.

Técnico informático; Se encargará de hacer funcionar equipamientos informáticos. Deben instalar, probar, mantener y actualizar los equipamientos y software informáticos, proporcionan soporte técnico a través de líneas de atención telefónica tanto a compañeros como a la empresa, Se encargan de los servicios de mantenimiento y revisión periódica de los equipamientos informáticos para minimizar las averías y fallos.

**V. Personal Técnico Auxiliar;** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

Categorías;

Auxiliar Administrativo; Es el empleado que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasar datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y todos los trabajos auxiliares relacionados con el departamento al que esté adscrito.

Ayudante de comercial; Dependerá directamente del comercial, y se encargará de las tareas más rutinarias y administrativas delegadas en él.

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

Auxiliar especialista; Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior.

Almacenero; Se encargará de la recepción de la mercancía y su registro informático bien de forma manual, bien mediante lectura del código de barras.... Las funciones del almacenero incluyen el control de la mercancía realizando inventarios periódicos y alertando sobre las posibles roturas de stock...

**V. Personal Operario Auxiliar;** Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

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

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

Categorías;

Operario con Necesidades de apoyo; Lo integraran personas con discapacidad mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo.

Operario;

Personal de Limpieza;

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

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

**Artículo 84. Promoción profesional.**

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

La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

**Artículo 85. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.**

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

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

- La pertenencia al grupo profesional.
- La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.
- El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

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

**Artículo 86. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.**

La movilidad funcional y la promoción profesional de las personas con discapacidad que pertenezcan al grupo de operario puede conllevar, en caso de necesidad, una valoración adaptada de sus posibilidades de desempeño y promoción por los equipos profesionales expertos, que será objeto de especial consideración por parte de la Dirección.

Como se establece en el artículo 62 el trabajador/a con discapacidad que, perteneciendo al grupo de operario y con independencia de su cualificación, podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiera el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.



## ANEXO I Formulario

### A la comisión paritaria del **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GESTIÓN Y CONTROL DE LORCA SL**

Consultante:.....

(Nombre, dirección y teléfono).

a) Empleado (puesto de trabajo):

.....

b) Empresa (cargo):

.....

c) Organización sindical (cargo):

.....

Empresa:

.....

(Nombre, dirección y teléfono).

Actividad:

.....

(Principal, secundaria).

Pertenece a alguna asociación empresarial:

.....

(Especificar a cual o cuales).

N.º trabajadores:

.....

N.º afectados:

.....



Puestos de trabajo:

.....

Funciones que desarrollan los afectados:

.....

.....

.....

(Especificar la actividad principal y la secundaria).

Representantes de los trabajadores:

Sindicatos: Sí:..... No:.....

CC.OO.:...../.....%

UGT:...../.....%

Otros:...../.....%

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:

.....

.....

.....

Artículos del Convenio que afectan a la consulta:

.....