III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2020, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.

Visto el texto del Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, que se suscribió con fecha 19 de noviembre de 2019, entre la representación empresarial Cegasal y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Secretaría General de Empleo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noveimbre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 16 de enero de 2020

Covadonga Toca Carús
Secretaria general de Empleo

ANEXO
Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo

Preámbulo

Este convenio se formula no solo con la finalidad de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los centros especiales de empleo de Galicia sino que, además, viene a ser un compromiso social entre la patronal de los centros especiales de empleo de iniciativa social y sin ánimo de lucro en Galicia–Cegasal, junto con los sindicatos FeSP de la UGT–Galicia y Federación Ensinanza de CC.OO. de Galicia, a través del

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

cual se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr las finalidades de integración sociolaboral que motivaron el nacimiento de los centros especiales con la publicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, hoy 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.

Se formula como un convenio de mínimos que podrá ser superado en el ámbito de las empresas en la medida de los resultados económicos. Se establece como un medio de clarificación de la aplicabilidad tanto del presente convenio como de los convenios sectoriales correspondientes, en función de la actividad de cada centro especial de empleo.

Lo dispuesto en este convenio colectivo se aplicará a las personas trabajadoras con discapacidad y, además, a aquellas personas trabajadoras que, sin superar su conjunto el 30 por 100 de la plantilla y aún no teniendo la condición legal de persona con discapacidad, trabajen por cuenta ajena en los centros especiales de empleo o se dediquen a la prestación de servicios de ajuste personal y social en los términos previstos en el artículo 43.1 de 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.

Las partes firmantes marcan como uno de sus objetivos adaptar la regulación y las prácticas de los centros especiales de empleo a las realidades actuales y su adecuación plena a la Convención de derechos de las personas con discapacidad como fórmulas de creación de empleo para personas con discapacidad integrantes de unos mercados de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles.

El funcionamiento de los centros especiales de empleo y su relación con las personas trabajadoras con discapacidad se regirán por los siguientes principios:

1. El respeto de la dignidad, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar decisiones, y la independencia de las personas.

2. La no discriminación.

3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.

4. El respeto por la diferencia.

5. La igualdad de oportunidades.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

6. La accesibilidad.

7. La igualdad entre el hombre y la mujer.

Los firmantes valoramos que los centros especiales de empleo de economía social, sin ánimo de lucro y emprendimiento colectivo son el instrumento adecuado para lograr los objetivos anteriormente enumerados.

Finalidades de los centros especiales de empleo:

Generar empleo, un fin en sí mismo, bajo las siguientes premisas:

Un empleo digno, ofreciendo oportunidades de trabajo productivo, con un salario acorde al puesto desempeñado y al sector de actividad, que garantice la seguridad y salud en el trabajo, que ofrezca perspectivas de desarrollo profesional y personal, que garantice la participación de la persona trabajadora en las decisiones que afecten al desarrollo de su trayectoria laboral y que garantice y promueva la igualdad de oportunidades y de trato.

Con condiciones laborales adaptadas a las condiciones individuales de cada persona trabajadora con discapacidad.

Prestando servicios de apoyo personal, social y laboral para mejorar las condiciones de empleabilidad y el desarrollo profesional.

Con este marco planteamos una fórmula de emprendimiento colectivo que genere directamente puestos de trabajo para personas con discapacidad, siendo el promotor de dicha fórmula las entidades del movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad y/o sus familias.

Entendiendo que, si la propia convención da cobertura al autoempleo, al emprendimiento colectivo en cooperativas y a otras fórmulas de empresas propias, nada impide que la promoción de empresas propias y oportunidades empresariales sean de las propias organizaciones que las representan y defienden sus derechos. Al contrario, en un mercado de trabajo y en unos entornos laborales cada vez más excluyentes y que cada vez generan menos oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, las iniciativas de la sociedad civil a través de la generación de empresas sociales son un instrumento eficaz para promover la inclusión laboral.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Por todo lo expuesto:

Los sindicatos FeSP de la UGT-Galicia y Federación de Enseñanza de CC.OO. de Galivia y la patronal de los centros especiales de empleo sin ánimo de lucro de Galicia (Cegasal) acuerdan suscribir este pacto en forma de convenio colectivo de ámbito autonómico acomodando, desarrollando y adaptando a la realidad concreta de los CEE en Galicia a las condiciones que se establecen en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Sección 1ª. Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 1. *Ámbito*

1. Este convenio regula las relaciones laborales de la totalidad de los personas trabajadoras, tengan o no discapacidad, que presten sus servicios por cuenta ajena y dentro de la organización de las empresas o entidades que tengan reconocida la condición de centro especial de empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia, según las condiciones que se recogen en este artículo.

2. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de centros especiales de empleo que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura de este convenio considerará las disposiciones aplicables a cada uno de los centros en función de la siguiente tipología:

A) Centros especiales de empleo de iniciativa social y emprendimiento colectivo.

1. Asociaciones, fundaciones u otras entidades representativas de personas con discapacidad, que no tengan ánimo de lucro, que tengan reconocido su carácter de social en sus estatutos, y cuyos socios o patronos sean, al menos, el 75 %, personas con discapacidad o familias de personas con discapacidad. Que reviertan los beneficios en las propias personas trabajadoras o en acciones que favorezcan la integración de las personas con discapacidad y siempre que la gestión del centro especial de empleo no sea su única actividad.

Sociedades cooperativas y sociedades laborales, siempre que la participación mayoritaria pertenezca a personas con discapacidad o a las entidades señaladas en el párrafo anterior, sea de manera directa o indirecta, conforme a la legislación vigente.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

2. Sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas en el apartado 1, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obligue a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.

En el caso de producirse un cambio normativo que dé prevalencia a los convenios sectoriales frente a los de empresa, estos centros especiales de empleo aplicarán los convenios colectivos sectoriales de empresa principal existentes o de la empresa en caso de ser más beneficioso en cada uno de los sectores en que la actividad productiva del centro se encuadra.

B) Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo cuya actividad no está regulada por un convenio colectivo sectorial o empresa:

Mientras no exista convenio colectivo sectorial de aplicación, estos centros especiales de empleo aplicarán el presente convenio colectivo o el de empresa en caso de ser más beneficioso, y la tabla salarial que recoge el anexo II.

C) Centros especiales de empleo que no sean de iniciativa social y emprendimiento colectivo cuya actividad está regulada por un convenio colectivo sectorial o de empresa:

Estos centros especiales de empleo aplicarán los convenios colectivos sectoriales existentes o el de empresa en caso de ser más beneficioso en cada uno de los sectores en los que la actividad productiva del centro se encuadra.

Sección 2ª. Vigencia, prórroga y denuncia

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, excepto en las tablas salariales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2020, y los pluses pactados, que tendrán carácter retroactivo desde 1 de enero de 2019.

La vigencia de este convenio finalizará el 31 de diciembre de 2022.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Se entenderá prorrogado de año en año si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia con, al menos, un mes de antelación a la finalización de su vigencia.

En caso de ser prorrogado, el incremento de las tablas salariales será del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, revisándose y percibiéndose atrasos hasta la cuantía del IPC real en el mes de enero del año siguiente cuando este sea superior al IPC previsto.

En caso de denuncia del convenio, el plazo para la convocatoria para la constitución de la mesa negociadora será de 1 mes.

Sección 3ª. Compensación y absorción

Artículo 3. *Compensación y absorción*

Aquellas personas trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del convenio se les estuviese aplicando otro convenio y se incorporen a este a partir de la entrada en vigor del mismo o tuviesen reconocidas y vengan disfrutando de complementos salariales *ad personam*, tendrán derecho a que se mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, y se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Se entiende que son complementos *ad personam*, los recogidos en el artículo 26.3 del Estatuto de los trabajadores que atienden a las condiciones personales de la persona trabajadora, y que suponen un plus sobre las circunstancias necesarias para ostentar una categoría profesional, tales como experiencia, conocimientos especiales, titulaciones y otros de naturaleza semejante.

Quedan expresamente excluidos los complementos de puesto de trabajo, es decir, aquellos que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional.

La percepción de estos complementos de puesto depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable y no son considerados condición más beneficiosa.

A título meramente enunciativo, son complementos de puesto de trabajo los de disponibilidad, funcional, coordinación, nocturnidad, festivos, frío, distancia, asistencia, puesto, especial de prolongación de jornada, turnicidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, etc.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Aquellas personas trabajadoraes que a la entrada en vigor del presente convenio viniesen disfrutando de una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán con carácter estrictamente personal dicha jornada como garantía personal. Esta menor jornada reconocida como garantía personal será absorbible y compensable con las futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 4. *Estructura de la negociación colectiva*

Serán considerados no negociables en ámbitos inferiores al presente convenio, el período de prueba, las normas de seguridad e higiene en el trabajo y las demás recogidas en el Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 5. *Derecho supletorio*

Para lo no previsto en este convenio, habrá que atenerse a lo establecido en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Sección 4ª. Comisión paritaria

Artículo 6. *Comisión paritaria*

1. Se establece una comisión paritaria que tendrá su sede en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y que desempeñará las siguientes funciones:

A) Las de interpretación y aplicación del convenio.

B) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

C) La de establecer el acceso de un centro especial de empleo a las condiciones específicas señaladas en el apartado B) y C) del artículo 1.

D) Revisión y actualización de las tablas salariales conforme al criterio de actualización recogido en el presente convenio.

2. Los acuerdos a los que se llegue en la comisión paritaria en cuestiones relacionadas con el presente convenio se considerarán parte de él y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se le remitirán a la autoridad laboral para su registro.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

3. La comisión paritaria estará compuesta por cuatro representantes empresariales y por cuatro de los representantes de las organizaciones sociales, proporcionalmente a la representación de los sindicatos firmantes del convenio.

4. Ambas partes firmantes del convenio se comprometen, en el plazo legal establecido a reunirse para elaborar el reglamento de funcionamiento interno de la comisión paritaria.

5. Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afectan a las normas contenidas en el mismo, la comisión paritaria se reunirá con objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el convenio a la nueva situación.

Sección 5ª. Régimen de trabajo

Artículo 7. *Jornada de trabajo*

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán la jornada laboral máxima anual siguiente:

– Año 2019: 1.750 horas.

– Año 2020: 1.740 horas.

– Año 2021: 1.720 horas.

«Con distribución irregular de la jornada con la finalidad de que se complete al final del año la jornada pactada».

El comienzo y final de la jornada será en el puesto de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias y 40 semanales, con un descanso mínimo de día y medio a la semana.

La distribución de la jornada laboral será establecida de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en cada centro de trabajo, respetando en todo caso los márgenes legales de jornadas máximas y de descansos, y teniendo en cuenta las especiales condiciones de las personas trabajadoras con discapacidad. Cuando, por circunstancias de estacionalidad de la carga de trabajo, no sea posible una distribución de la jornada ajustada a estos parámetros, la comisión paritaria podrá acordar una distribución diferente.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Sin perjuicio de lo anterior, preferentemente la jornada será en régimen de jornada continuada y de lunes a viernes.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 20 minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Además de registrar la hora de inicio y fin, las empresas también podrán registrar el tiempo de trabajo efectivo, así como los tiempos de descanso de cada persona trabajadora.

No son trabajo efectivo los siguientes períodos de tiempo:

a) El de acceso o salida del trabajo.

b) El de aseo o cambio de ropa.

c) El de transporte al centro de trabajo.

d) El dedicado a la comida para las personas trabajadoras que opten por comer en el centro de trabajo.

e) El descanso durante la jornada.

Medios de registro: se priorizará el registro telemático (mediante ordenador, teléfono móvil corporativo, tarjeta, huella dactilar, etc.) si bien también será válido el registro en soporte documental (papel).

Cualquier incidencia que la persona trabajadora tenga con el sistema de fichaje deberá ser comunicada a su superior jerárquico.

Artículo 8. *Horas extraordinarias*

De conformidad con lo dispuesto en el apartado a) del artículo 13 del Real decreto 1368/1985, está prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

En este último caso las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso equivalente al triple de las horas extraordinarias realizadas y, subsidiariamente, se abonará como un incremento de un 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 9. *Calendario laboral*

En el mes de enero de cada año, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras elaborarán un calendario laboral.

El calendario deberá contener:

– El horario de trabajo.

– Turnos de trabajo, si fueran necesarios.

– Distribución anual de los días de trabajo.

– Festivos.

– Descansos semanales y otros días inhábiles.

– Vacaciones.

El calendario laboral se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Vacaciones*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas. Las vacaciones en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

El período de vacaciones se establecerá en el calendario laboral de común acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, y se disfrutará preferentemente en el verano.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos de quince días, atendiendo a las necesidades o preferencias personales de las personas trabajadoras y de acuerdo con la empresa. Al menos uno de los períodos de quince días deberá disfrutarse en el verano.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Las personas trabajadoras con cargas familiares tendrán preferencia en el establecimiento del período de vacaciones en función de las vacaciones escolares.

Cuando, por circunstancias de estacionalidad de la carga de trabajo, no sea posible una distribución de las vacaciones ajustada a estos parámetros, la comisión paritaria podrá acordar una distribución diferente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados. Estas se calculan por doceavas partes y se computa como mes completo su fracción.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada de una enfermedad profesional o accidente laboral, de una enfermedad común o accidente no laboral, del embarazo o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato de maternidad o paternidad o con los períodos de riesgo durante el embarazo, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fechas distintas al disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque finalice el año natural al que corresponde, con previo aviso de 7 días naturales y acuerdo entre las partes.

Artículo 11. *Licencias y permisos*

Todas las personas trabajadoras sujetas al presente convenio tendrán derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con el previo aviso y la justificación posterior, en su caso:

a) 18 días naturales en caso de matrimonio o formalización de parejas de hecho.

b) 15 días naturales en caso de separación legal o divorcio, desde la presentación de la demanda. En caso de separación y divorcio de mutuo acuerdo, se generará un único derecho por ambos aspectos.

c) 1 día natural en caso de boda de hijos, hijas, hermanos, hermanas, madres y padres.

d) Por el tiempo necesario para asistir o acompañar a hijos/as menores de 16 años o familiares en situación legal de dependencia, a cargo de la persona trabajadora, a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, debiendo acreditar dicho permiso con el correspondiente justificante en el que deberá constar la hora de consulta; sin tal requisito no se abonará cantidad alguna. Asimismo, deberá avisar a la empresa previamente a los efectos de reorganizar la actividad productiva.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

e) 7 días naturales en los casos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho legalmente acreditada.

3 días en este mismo supuesto en el caso de nietos, nietas, hermanos, hermanas, padres, madres, abuelos y abuelas de uno o de otro cónyuge y abuelos, que serán 6 en el caso de convivencia en el mismo domicilio.

En los casos de intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave, el inicio del disfrute de estos días no tendrá que coinicidir necesariamente con el hecho causante, pero deberán disfrutarse de manera continuada, no pudiendo distribuirse de manera fraccionada.

1 día natural por defunción de familiares hasta el tercer grado, para asistencia a funeral. Cuando por tal motivo la persona trabajadora precise hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros desde el domicilio de la persona trabajadora, el plazo será de 2 días naturales.

f) 1 día natural por traslado de su domicilio en la localidad de residencia, y 2 días naturales si es fuera de la localidad de residencia.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal al que se refiere el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores.

h) 4 días al año para la atención de asuntos propios, sin justificación y con previo aviso de al menos 15 días. En el caso de coincidencias de días solicitados por más de una persona trabajadora que afecten a la organización del trabajo, la empresa podrá denegar el derecho en ese día concreto.

Además, las personas trabajadoras con una edad igual o superior a 55 años tendrán derecho a disfrutar anualmente de los siguientes días de libre disposición:

– 2 días en caso de personas trabajadoras con 15 años de antigüedad en la empresa.

– 3 días en caso de personas trabajadoras con 20 años de antigüedad.

– 4 días en caso de personas trabajadoras con 25 o más años de antigüedad.

En el caso que estas personas trabajadoras tuviesen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 65 %, se duplicarán los días de libre disposición señalados anteriormente.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Estos días de libre disposición se regularán conforme a lo establecido para los días de asuntos propios, debiendo ser disfrutados, en cualquier caso, dentro del año natural.

i) Para facilitar su promoción y formación, las personas trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

– Para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional, previa solicitud y posterior justificación. Igualmente, se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencias para los exámenes de oposiciones a las administraciones públicas. En el caso de exámenes oficiales, se extiende este permiso a la jornada completa al objeto de que no impida o perturbe los resultados académicos.

– Preferencia para elegir turno de trabajo.

– Adaptación de la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación continua.

– Para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o formación continua cuyo contenido esté relacionado con el puesto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del Real decreto 427/1999, de 12 de marzo.

Cuando la asistencia sea obligatoria o cuando coincidan varias peticiones, se establecerá un sistema de rotación de tal modo que pueda ir accediendo todo el personal afectado.

En los supuestos de asistencia obligatoria o traslado por solicitud de la empresa para la realización, se compensará horariamente, con el consiguiente pago de compensación por desplazamiento cuando este exista.

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

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

La referida reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Los días 24 y 31 de diciembre serán días inhábiles a todos los efectos, y no recuperables.

Si por necesidades de servicio no se pudiese disfrutar de los días 24 y 31 de diciembre, se facilitará un descanso en enero del siguiente año equivalente a dos horas por cada hora trabajada.

l) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, para participar en acciones de orientación, formación, readaptación profesional, situaciones de fecundación asistida y preparación al parto, con derecho a la remuneración que le corresponda, de acuerdo con lo que establece el Real decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Cómputo de los permisos:

El permiso del apartado a) se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediera en día no laborable.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica que se recogen en el apartado e), el día inicial será el señalado al efecto por la propia persona trabajadora, quien podrá determinar libremente la fecha de inicio, en tanto subsista el hecho causante.

El cómputo de los restantes permisos del presente artículo se iniciará el día en el que se produzca el hecho causante.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 12. *Permisos no retribuidos*

Un mes de permiso sin salario pero computado como antigüedad, por cuidado de familiares hasta el 2º grado, debidamente acreditadas. Solo se podrá solicitar una vez cada dos años y es preciso tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.

Artículo 13. *Reducción de jornada*

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

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

3. Las personas trabajadoras 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.

En todos los supuestos, excepto por motivos de violencia de género, que será a partir de su justificación, se requerirá una antelación de 20 días tanto para la petición de reducción de jornada como para solicitar la vuelta a la jornada completa.

Artículo 14. *Maternidad, paternidad y adopción/acogimiento*

A) Maternidad:

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, la persona neonata deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

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

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

B) Paternidad:

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

2. La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo o hija, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

C) Adopción y acogimiento:

1. De conformidad con lo prevenido en el Real decreto 295/2009, en los supuestos de adopción o acogimiento de conformidad con el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada persona menor a partir de la segunda, así como el supuesto de hijo o hija, o persona menor adoptada o acogida con discapacidad.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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

3. En caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

4. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o personas unidas por relacion de parentesco de primer grado del personal empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidad grave.

Artículo 15. *Excedencias*

– Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece la persona trabajadora sea un sindicato representativo.

– La empresa podrá conceder excedencia forzosa cuando lo solicite la persona trabajadora por razones de ampliación de estudios, promoción de la persona trabajadora dentro del sector, funciones sindicales, etc.

– A partir de la finalización de la baja por maternidad o del disfrute de las vacaciones, tendrá derecho la persona trabajadora, previa solicitud, a gozar de excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

– Toda persona trabajadora con discapacidad que acredite pasar a prestar servicios retribuidos en una empresa ordinaria tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo máximo de un año con reserva de plaza.

– Excedencia por cuidado de hijos e hijas: para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, con reserva de plaza que se computará a efectos de antigüedad.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

La persona trabajadora podrá solicitar durante el primer año la reincorporación a su puesto con un preaviso de 20 días y de 30 días a partir del primer año, aunque no finalizase el período de la concesión. Se podrá solicitar indistintamente por el padre o madre.

– El personal titulado del grupo 2, con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa, podrá solicitar excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo por un año, prorrogable excepcionalmente por otro más, para ampliación de estudios relacionados con su profesión, dando prioridad a las personas graduadas universitarias que quieran hacer licenciaturas o cuando, estando en posesión de estas, pretendan realizar el doctorado.

Lo señalado en el párrafo anterior será extensivo a las personas trabajadoras que precisen obtener una titulación para desarrollar sus tareas profesionales.

– Excedencia por cuidado de familiares: la persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado medicamente dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, con una duración máxima de un año; la excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su comienzo, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo percibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por una persona suplente. Esta persona cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de incorporación del titular.

En materia de excedencia voluntaria habrá que atenerse a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16. *Complemento por incapacidad temporal durante el embarazo*

La prestación por incapacidad laboral derivada del embarazo se complementará al ciento por ciento desde el primer día de la baja.

Sección 6ª. Contratación

Artículo 17. *Contratación*

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.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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 las personas trabajadoras: la persona representante sindical, comité de empresa o persona responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación de la persona 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 contrata. Cuando las circunstancias lo requieran, la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar la persona trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Las personas trabajadoras contratadas por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán personal fijo 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 solo 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 personal fijo, así como aquellas personas que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

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

A) Contrato de interinidad.

1. Es el que se efectúa para sustituir a un persona 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.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo la persona trabajadora sustituida, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el de la persona trabajadora sustituida o el de otra persona trabajadora de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquella.

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 de persona trabajadora; declaración de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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.

B) 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 personas usuarias 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 las personas trabajadoras ocupadas mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, pasarán a ser contratadas como personas

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

trabajadoras 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, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

C) 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, la persona trabajadora adquirirá la condición de fija en la empresa.

D) 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 una persona trabajadora 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 a la persona trabajadora un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de tra-

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

bajo desempeñados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Los contratos en prácticas se considerarán como contratos ordinarios por tiempo indefinido si la persona trabajadora continuara prestando servicios tras haberse agotado la duración máxima del contrato y no hubiera habido denuncia expresa. Si a la finalización del contrato la persona 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 contratada y en función del tiempo efectivamente trabajado.

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 las personas con discapacidad 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 las personas trabajadoras fijas 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 de la persona trabajadora será del 75 % del salario fijado en convenio colectivo para una persona trabajadora 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.

E) Contrato a tiempo parcial.

1. A partir de la entrada en vigor de este convenio, 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 Esta-

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

tuto de los trabajadores. Cuando en la empresa se haya pactado una jornada inferior a los límites máximos establecidos en este convenio, para establecer el porcentaje de jornada contratada se utilizará como referencia la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de su mismo centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.

2. En el contrato de trabajo, que necesariamente será por escrito, deberán figurar 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. Las personas trabajadoras que hubieran accedido voluntariamente o por necesidades de la empresa a la situación de trabajo a tiempo parcial, o viceversa, podrán solicitar por escrito a la empresa el retorno a la situación de procedencia bien cuando las causas aludidas por la empresa se hayan modificado o bien a petición de la persona trabajadora, cuando lo solicite y no exista causa productiva, económica o de la organización del trabajo que lo impida.

F) Jubilación parcial y contrato de 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 en los artículos 12.7 del Estatuto de los trabajadores y 215 de la Ley general de la Seguridad Social, así como demás disposiciones vigentes concordantes. Cuando la persona trabajadora ejercite este derecho, una vez que las entidades gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial de la persona trabajadora, esta deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

G) 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 las personas trabajadoras afectadas como a las personas representantes de las personas trabajadoras el criterio fijado en la misma por el

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

que se establece el orden de llamamiento a la actividad. Este contrato se utilizará siempre y cuando la interrupción de la actividad sea superior a dos meses, teniendo en cuenta que en estos dos meses 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 18. *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 del señalado en la siguiente escala:

– Grupo profesional del personal directivo: tres meses.

– Grupos profesionales del 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. Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo se establecerá en el contrato de trabajo, formalizado con la persona trabajadora con discapacidad, un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos y que no podrá tener una duración superior a la establecida en este mismo artículo para el período de prueba en función del grupo profesional en el que esté encuadrado.

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

5. No será válido el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona 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,

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

salvo que no haya agotado el período máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un período de prueba por la diferencia.

6. El período de prueba quedará interrumpido por las causas previstas en el Estatuto de los trabajadores.

7. 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.

8. La detección por las personas profesionales competentes de los centros especiales de empleo de situaciones de baja productividad de las personas trabajadoras con discapacidad en relación laboral de carácter especial provocará la inmediata puesta en marcha de un plan individualizado para esa persona trabajadora al objeto de facilitarle las ayudas necesarias para alcanzar niveles habituales en la producción o cumplimiento del servicio que tenga asignado.

Se dará traslado al comité de empresa, persona delegada de personal o persona delegada sindical de las medidas adoptadas para su seguimiento y evolución.

Artículo 19. *Extinción de contrato*

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

La jubilación se podrá producir por voluntad de la persona trabajadora, cuando este o esta cumplan los 64 años, y forzosa al cumplir los 65, excepto que por falta de cotización no pueda tener derecho a la pensión de jubilación; en este caso, le podrá ser prorrogado el contrato hasta que cumpla el período mínimo de cotización.

Si durante la vigencia de este convenio se produce alguna modificación normativa que afecte a la jubilación, la comisión paritaria se reunirá para adaptar este artículo a la nueva realidad.

Artículo 20. *Aviso previo*

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá avisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del plazo de aviso previo ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente a los días que dejase de avisar.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Si el centro percibe el aviso previo en tiempo y forma, vendrá obligado a abonarle a la persona trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará implícito el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de 2 días por cada día de atraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días del aviso previo.

Sección 7ª. Condiciones económicas

Artículo 21. *Retribuciones y cláusula de revisión salarial*

Se establecen como conceptos retributivos los fijados en las tablas salariales de los anexos I (para centros especiales de empleo iniciativa social y emprendimiento colectivo, y II (para centros especiales de empleo que no son de iniciativa social y emprendimiento colectivo).

Se fijan para el año 2020 los salarios establecidos en las tablas salariales de dichos anexos I y II. En el caso de que el IPC supere las previsiones oficiales hechas para el año 2020, los conceptos económicos se revisarán en idéntico porcentaje a la desviación anteriormente aludida, aplicándose esta desviación en las tablas de 2021.

El incremento salarial para los años 2021 y 2022 será del IPC previsto más un punto. En el caso de que el IPC real supere el IPC previsto más un punto, se aplicará el IPC real.

Artículo 22. *Plus de asistencia*

Se establece un complemento de asistencia de carácter no consolidable de 40 euros cuatrimestrales para todas las categorías. Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir el referido complemento cuando durante el cuatrimestre natural sus faltas de asistencia al trabajo no superen las 2 jornadas hábiles.

A efectos del cómputo no se considerarán faltas de asistencia las debidas a:

– Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

– Accidente de trabajo.

– Enfermedad profesional.

– Maternidad.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

– Riesgo durante el embarazo.

– Vacaciones.

– Lactancia.

– Citación por organismos públicos.

– Licencias y permisos relacionados en el artículo 11 de este convenio colectivo.

– Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandornar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Generación y pago:

No adquirirán derecho al complemento aquellas personas trabajadoras que no hubieran permanecido de alta en la empresa durante el cuatrimestre natural completo.

El complemento se generará por cuatrimestres naturales completos, es dicir, entre el 1 de enero y el 30 de abril, que será abonado con la nómina del mes de abril; y entre el 1 de mayo y el 31 de agosto, que será abonado con la nómina del mes de agosto; entre 1 de septiembre y el 31 de diciembre, que será abonado con la nómina del mes de diciembre.

Artículo 23. *Plus de distancia*

Se establece un complemento de distancia de naturaleza extrasalarial en cuantía máxima de 40 euros cuatrimestrales con la finalidad de compensar a la persona trabajadora por los gastos que le ocasione el desplazamiento desde su domicilio al lugar de trabajo.

Tendrán derecho a percibir este complemento únicamente aquellas personas trabajadoras cuyo domicilio radique en un término municipal distinto al del lugar de trabajo, punto que deberá acreditarse ante la empresa por medio del correspondiente certificado de empadronamiento.

Se genera el derecho a percibir este complemento únicamente durante los días de prestación efectiva de servicios.

No se tendrá derecho a percibir el complemento en caso de existir servicio de transporte de trabajadores proporcionado por la empresa, excepto que no puedan hacer uso de él.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Generación y pago:

El complemento se generará por cuatrimestres naturales completos, es dicir, entre el 1 de enero y el 30 de abril, que será abonado con la nómina del mes de abril; y entre el 1 de mayo y el 31 de agosto, que será abonado con la nómina del mes de agosto; entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre, que será abonado con la nómina del mes de diciembre.

Artículo 24. *Plus de domingos y festivos. Plus de continuidad o plus de trabajo continuado en el fin de semana*

1. Domingos: la persona trabajadora que realice una jornada completa entre las 00.00 y las 24.00 horas de cualquier domingo, percibirá un complemento de 20 € por cada vez que realice dicha jornada y gozará de un día de descanso en sustitución del domingo que haya trabajado. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de dicha cantidad en función del tiempo efectivamente trabajado.

Este doble complemento (plus económico y jornada de descanso en sustitución) será de aplicación únicamente respecto a aquellas personas trabajadoras cuyo contrato establezca que su jornada laboral se desarrolle, con carácter ordinario, de lunes a viernes.

2. Festivos: la persona trabajadora que realice una jornada completa entre las 00.00 y las 24.00 horas de uno de los 14 días festivos que en cómputo global se reconocen a nivel estatal, autonómico y local, percibirá un complemento de 20 € por cada vez que realice dicha jornada y gozará de un día de descanso en sustitución del festivo que haya trabajado. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de dicha cantidad en función del tiempo efectivamente trabajado.

Quedan fuera de la regla prevista en este apartado segundo los días 24 y 31 de diciembre, que seguirán el sistema de compensación que para los mismos se establece con carácter específico en el artículo 11, apartado k), del presente convenio.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad*

Las horas trabajadas entre las diez (22.00) de la noche y las seis (6.00) de la mañana se retribuirán con el complemento del 35 % sobre el salario ordinario.

No tendrá derecho a percibir este complemento la persona trabajadora cuyo salario se establezca en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 26. *Plus de idiomas*

Se establece un plus del 15 % del salario base que se percibira por aquellas personas trabajadoras cuyo desempeño del puesto de trabajo requiera el conocimiento y uso de idiomas extranjeros.

Artículo 27. *Pluses de disponibilidad, especial y de coordinación*

Se establecen los siguientes complementos de carácter voluntario vinculados al puesto de trabajo, no consolidables, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo:

1. Disponibilidad: 25 € mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo únicamente aquellas personas trabajadoras que estén a disposición de la empresa para ser llamados a prestar servicios en cualquier momento.

2. Especial o de prolongación de jornada: 20 € mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo únicamente aquellas personas trabajadoras, por estar dispuestos, cuando ocasionalmente realicen tareas una vez rebasada la hora de finalización de su jornada diaria de trabajo, tales como recogida de enseres, cierre de instalaciones, cierre de caja u otras que se les encomienden, sin que ello suponga realización de horas extraordinarias, ni complementarias, ni ampliación de jornada. Estas tareas no podrán superar las 4 horas en cómputo mensual, siendo estas horas compensadas por tiempo de descanso en la misma proporción.

3. Coordinación: 25 € mensuales.

Tendrán derecho a percibirlo las personas trabajadoras que coordinen un equipo de trabajo o una unidad productiva.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias*

La empresa abonará dos pagas extraordinarias al año, en los meses de junio y diciembre, compuestas de 30 días de salario base.

Artículo 29. *Paga de beneficios*

1. Surgimiento del derecho:

La persona trabajadora tendrá derecho a una paga de beneficios cuando en las cuentas anuales de la empresa depositadas en el Registro Mercantil exista saldo positivo en la cuenta de pérdidas y ganancias.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

2. Devengo o generación del derecho:

El devengo o formación del derecho a la paga de beneficios va produciéndose con cada jornada efectivamente trabajada.

El período de devengo es el año natural, esto es, desde el 1 de enero al 31 de diciembre, y se percibirá de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante dicho lapso de tiempo, por lo que:

a) Únicamente tendrán derecho a percibir la paga de beneficios aquellas personas trabajadoras que hubiesen estado contratadas durante el año del devengo proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho año.

b) Los períodos de suspensión de contrato por las causas previstas en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores no computan como tiempo de trabajo efectivo a efectos del devengo de la paga de beneficios.

A excepción de las siguientes circunstancias:

– Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores.

– Accidente de trabajo.

– Enfermedad profesional.

– Maternidad.

– Riesgo durante el embarazo.

– Vacaciones.

– Lactancia.

– Citación por organismos públicos.

– Licencias y permisos relacionados en el artículo 12 de este convenio colectivo.

– Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

c) El importe de la paga de beneficios a abonar a los trabajadores con contrato a tiempo parcial será proporcional al tiempo trabajado.

3. Cálculo y cuantía:

La paga de beneficios se calculará sobre el 25 % de los beneficios de la empresa después de impuestos, y consistirá como máximo para cada persona trabajadora en el 10 % del salario bruto anual del grupo IV de las tablas salariales del convenio colectivo correspondientes al año del devengo.

En caso de que la cuantía global a abonar a la plantilla superase el 25 % de los beneficios, dicho 25 % se repartirá de forma proporcional entre las personas trabajadoras con derecho a percibir la paga.

4. Fecha de pago:

Mes de septiembre del año siguiente al del devengo.

Artículo 30. *Dietas y kilometraje*

Cuando por motivos de trabajo una persona trabajadora tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo, la empresa abonará el coste del desayuno hasta un máximo de 6 euros y de los gastos de comida hasta un máximo de 15 euros en concepto de media dieta. La empresa podrá acordar alternativamente con la persona trabajadora el pago de media dieta de 9 euros sin justificación con facturas de comida. Para la dieta completa, las cantidades serán de 60 euros con justificación y de 30 euros sin justificación. La dieta completa implica justificación de hacer noche.

Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora deba emplear vehículo propio, percibirá una indemnización de 0,19 euros por kilómetro recorrido. En el caso de utilización de transporte público, se abonará el importe de los billetes correspondientes.

Artículo 31. *Paga de vinculación*

Se establece una gratificación extraordinaria no consolidable a percibir una sola vez en el momento de cumplir 21 años en la empresa.

La cuantía de esta paga será el salario mensual del grupo profesional IV.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 32. *Ayuda a la maternidad/paternidad*

Las personas trabajadoras recibirán un complemento, en pago único de 200 euros, por nacimimento de hijo o hija, que será de 250 euros en caso de hijo o hija con discapacidad.

Este complemento será abonado por la empresa desde el momento que la persona trabajadora acredite el nacimiento de su hijo o hija.

En caso de que ambas personas progenitoras pertenezcan a la misma empresa, solo una de ellas tendrá derecho al cobro de la ayuda; en caso de discrepancia, prevalecerá el criterio de la madre.

Artículo 33. *Anticipos salariales*

Todo persona trabajadora tendrá derecho a percibir entregas de cantidades a cuenta, para estudio, formación, gasto extraordinario y temas de salud de los hijos o hijas y compañeros o compañeras que se deriven de las necesidades de las personas trabajadoras.

Cada persona trabajadora no podrá solicitar más de un mes de salario. Tendrá que tener una antigüedad mínima de un año en la empresa y deberá justificar el motivo de la solicitud.

La cantidad utilizada por la persona trabajadora se devolverá en un máximo de 14 pagas, no pudiendo pedir otro anticipo en un plazo mínimo de un año. La cantidad concedida se detraerá proporcionalmente de la nómina de cada mes y, en todo caso, antes de finalizar su contrato en el caso de las personas trabajadoras eventuales.

Sección 8ª. Clasificación del personal

Artículo 34. *Clasificación profesional. Grupos profesionales*

I. Personal directivo.

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.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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.

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

1. Personal titulado nivel 3: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 máster, según lo establecido en el Real decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco español de cualificaciones para la educación superior.

2. Personal titulado nivel 2: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 grado, según lo establecido en el Real decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco español de cualificaciones para la educación superior.

III. Personal técnico. Este grupo se divide en:

1. Personal técnico superior: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 personal técnico superior, según lo establecido en el Real decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco español de cualificaciones para la educación superior.

2. Personal técnico: se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de técnico, según lo establecido por el Real decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

3. Personal técnico auxiliar: se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

IV. Personal operario/personal auxiliar.

Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. También se incluirán todas aquellas personas trabajadoras con discapacidad no contempladas 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.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos.

Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

En el caso de que la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras será informada de las personas trabajadoras que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.

Artículo 35. *Promoción profesional*

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional de las personas trabajadoras estará basada en su capacidad para ejercer una función de un nivel de complejidad superior, así como en la formación profesional que le sea facilitada a lo largo de su permanencia en la empresa.

Siempre y cuando surja un nuevo puesto o quede un puesto de trabajo vacante de nivel superior dentro del organigrama de la empresa, se primará la promoción profesional de sus personas trabajadoras. Si la calidad y aptitud profesional son juzgadas satisfactorias, se propondrá el acceso a un puesto de nivel superior. La persona trabajadora tiene derecho a una formación teórica y práctica adaptada al nuevo puesto, junto a las retribuciones económicas correspondientes a él. Sin perjuicio de lo anterior, al menos cada tres años será revisada la situación de los puestos de trabajo en la empresa.

Sección 9ª. Acción sindical

Artículo 36. *Derechos sindicales*

Las personas trabajadoras vinculadas por el presente convenio tendrán derecho a la libre sindicación, representación colectiva, reunión y demás derechos laborales previstos

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

en el artículo 4, sección II del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, y en la Ley de libertad sindical.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en razón de su afiliación sindical.

Toda persona trabajadora podrá ser elector y eligible para tener cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y en la LOLS.

Tanto las personas miembro de los comités de empresa como las personas delegadas sindicales tendrán todas las garantías expresadas en la ley.

Artículo 37. *Derechos*

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

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

b) Tener 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 la 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 las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso a este de las personas trabajadoras.

2. Los que tengan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, 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) Las personas representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones a la persona trabajadora en activo

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean precisos 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 38. *Acumulación de horas sindicales*

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia o comunidad autónoma, 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 las personas delegadas de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellas personas trabajadoras, personas delegadas o personas miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

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

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

Los sindicatos tienen la obligación de comunicarle al centro el nombre de su persona trabajadora liberada, previa aceptación de esta.

Artículo 39. *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 de este y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 40. *Negociación colectiva*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en la negociación colectiva con la dirección de la empresa, directamente o a través de sus representantes legales, bien mediante comités de empresa bien mediante personas delegadas de personal.

Artículo 41. *Asistencia legal*

En las empresas que no tengan representación legal de las personas trabajadoras por no existir el número suficiente para proceder a la elección de la persona delegada de personal, la persona o personas trabajadoras que precisen asesoría legal o estén afectadas por cualquier conflicto laboral podrán solicitar la tutela y asistencia de la central sindical que consideren oportuna. La central sindical emitirá informe motivado en el plazo máximo de una semana.

Sección 10ª. Salud laboral

Artículo 42. *Adaptación a la Ley de prevención*

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, las partes se comprometen a la elección de todos los delegados y delegadas de prevención en todos los centros de trabajo que pudieran corresponder en función del número de personas trabajadoras de la plantilla, así como la constitución de los comités de seguridad y salud en aquellas empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. Todas las empresas se dotarán de un servicio de prevención.

Asimismo, se mantendrá como principio de gestión de la seguridad en todas las empresas la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y sectores, procediendo, en colaboración tanto con las personas delegadas de prevención como con los servicios de prevención, a realizar la correspondiente evaluación de riesgos, así como la planificación anual de las actividades preventivas.

Artículo 43. *Adaptación del trabajo a la persona*

Las empresas adaptarán el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción y diseño de los puestos de trabajo, así como en la elección y adquisición de los equipos de trabajo y en la forma de realizarlo teniendo en cuenta la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

En todo caso, se tendrá en cuenta la discapacidad física, psíquica y sensorial de las personas trabajadoras en la evaluación de riesgos y, en función de estas, se adoptarán las medidas preventivas y de protección necesarias

Artículo 44. *Ropa de trabajo*

La empresa proporcionará, al inicio de la prestación laboral, a todas las personas trabajadoras con un puesto de trabajo que así lo requiera la ropa de trabajo necesaria para desarrollarlo y los equipos de protección individual necesarios en función de los riesgos propios del puesto de trabajo, facilitándoles la información necesaria para su correcto empleo y mantenimiento. Además, se tendrá en cuenta la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 45. *Seguridad y salud laboral*

Los centros, empresas y 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 las personas delegadas de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos que la ley establece.

Artículo 46. *Revisión médica*

La empresa, centro o entidad les 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 establezca para cada puesto de trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

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

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos de la Seguridad Social o de la mutua, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con las personas representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro de la misma categoría profesional, la empresa asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

Artículo 48. *Planes de autoprotección*

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación.

Asimismo, se realizará anualmente y será revisado y modificado tanto en función de su eficacia como cuando se cambie o altere alguno de los lugares o puestos de trabajo.

El empresario deberá informar a las personas trabajadoras, con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras y a estas de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la evaluación de riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 49. *Delegados de prevención*

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de las personas delegadas de prevención, se observará lo previsto en la legislación vigente.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

El crédito horario de las personas delegadas de prevención será el que corresponda como personas representantes de las personas trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de las siguientes misiones:

a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.

b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

c) El destinado a acompañar a las personas técnicas en las evaluaciones de carácter preventivo.

d) El destinado a acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.

e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que dieron lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.

f) El destinado a su formación.

Artículo 50. *Formación en salud laboral*

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben emprender anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales se impartirá a cada una de las personas trabajadoras una formación teórica y práctica de 15 horas mínimas, que se imputarán con cargo a las 30 horas de formación establecidas en el artículo 41 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo y, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en esta.

Artículo 51. *Acoso sexual y laboral*

Se definen como conductas de acoso los comportamientos de carácter o connotación tanto sexual como hostigamiento y vejación en el puesto de trabajo que pueden consistir en una variedad de comportamientos, como contactos físicos innecesarios, rozamientos, observaciones sugerentes y desagradables, chistes, comentarios sobre la apariencia o el aspecto, y abusos verbales deliberados, invitaciones impúdicas y comprometedoras, uso de pornografía en los lugares de trabajo, demandas de favores sexuales, agresiones físicas, etc.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Estas actitudes pueden darse tanto entre personas compañeras (acoso ambiental) sin que medie relación de superioridad jerárquica, como en los casos en los que medie superioridad jerárquica (chantaje sexual).

La graduación de las faltas derivadas del acoso entre faltas leves, faltas graves o faltas muy graves se hará atendiendo a los criterios que establece el presente convenio en el capítulo de faltas y sanciones, correspondéndole a la empresa la responsabilidad de imponer el castigo correspondiente cuando el acoso se produce entre personas compañeras de trabajo. Del mismo modo, se responsabilizará de tomar las medidas precisas para que estos hechos no se vuelvan a producir.

De producirse actitudes de acoso por parte del empresario con alguna de las personas trabajadoras, serán las personas representantes de las personas trabajadoras los que comunicarán la falta a la autoridad laboral competente.

Sección 11ª. Política social

Artículo 52. *Incapacidad temporal*

La prestación por incapacidad laboral derivada de enfermedad profesional o accidente laboral, ocurrido en el centro de trabajo o *in itinere*, se complementará al ciento por ciento desde el primer día de la baja.

También se complementará hasta el 100 % la enfermedad común durante los períodos de hospitalización hasta un máximo de seis meses. Para percibir este complemento será necesario que la persona trabajadora presente la justificación de la hospitalización dentro de los 3 primeros días, y el del alta dentro de los 3 siguientes a recibirla.

Se entenderá por hospitalización todos aquellos casos en los que concurra una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una situación de internamiento y pernoctación en un centro hospitalario.

En el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán los 30 primeros días de baja hasta el 100 % de los conceptos salariales fijos. Este complemento se hará exclusivamente para la primera baja del año.

Artículo 53. *Póliza de accidentes*

Durante la vigencia de este convenio, las empresas suscribirán pólizas de accidentes, con primas a su cargo, que cubran las siguientes indemnizaciones:

1. Accidente laboral con resultado de muerte: 22.500 €.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

2. Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 25.000 €.

Este seguro se deberá suscribir en el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del presente convenio.

Las empresas de nueva creación suscribirán este seguro en el plazo de 30 días desde la contratación de la primera persona trabajadora.

Sección 12ª. Control económico

Artículo 54. *Control de acceso al empleo*

1. La comisión paritaria realizará funciones de control del acceso al empleo de las personas con discapacidad, preferentemente las perceptoras de prestaciones no contributivas o en situación de exclusión social y/o de especial dificultad para lograr su integración en el mercado laboral.

2. La comisión paritaria recibirá información adecuada sobre la evolución general de las empresas, la situación económica y evolución del empleo, así como de las previsiones sobre la firma de nuevos contratos.

A las reuniones podrán asistir personas asesoras ajenas a las empresas cuando así lo soliciten las personas representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 55. *Subrogación empresarial*

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

imperativa aun cuando ello implicase la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

a) Personas trabajadoras en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Las personas trabajadoras que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.

c) Las personas trabajadoras que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado anterior.

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

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

– Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

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

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

– Parte de incapacidad temporal y/o confirmación del mismo.

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

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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

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

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y las personas trabajadoras solo se extingue en el momento en el que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Asimismo, se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

4. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria las personas socias cooperativistas y las personas trabajadoras autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se hubiese producido el cambio de contratista.

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo, podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de personas trabajadoras sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante, con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata, podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de las personas trabajadoras de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

7. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante mediante los documentos que se detallan en este artículo.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, este será de cinco días hábiles contados a partir del momento en el que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

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

9. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Las personas trabajadoras que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras que resulten afectadas. A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectadas de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 56. *Fomento de la contratación indefinida*

La empresa se compromete a que un 70 % de la plantilla de personal en cada momento tenga contrato indefinido.

Sección 13ª. Faltas y sanciones

Artículo 57. *Faltas leves*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a las personas compañeras 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 período de 30 días.

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

Artículo 58. *Faltas graves*

Serán faltas graves:

a) Cualquier actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada una de ellas, 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 personas 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.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

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 personas 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*

Serán faltas muy graves:

a) Cualquier 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. *Enumeración de las faltas*

La enumeración de las faltas de los artículos anteriores es enunciativa.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 61. *Sanciones*

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

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

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

a) Faltas leves: amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves: amonestación por escrito con conocimiento de las personas delegadas de personal o comité de empresa. Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves: amonestación de despido; suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días; despido.

Artículo 62. *Prescripción*

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los 10 días, las graves a los 15 días y las muy graves a los 50 días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Sección 14ª. Cláusulas

Artículo 63. *Cláusula de inaplicación del convenio colectivo*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio Colectivo que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

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

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

La inaplicación requiere que exista acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras, así como comunicación a la comisión paritaria en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

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 ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

El acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras deberá fijar un régimen regulatorio alternativo, de aplicación en lugar de las establecidas en el convenio.

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

En caso de discrepancias entre las partes durante el período de consultas, se estará a lo dispuesto en el artículo 82 de Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos en los que el período de consultas concluya sin acuerdo, las partes someterán la discrepancia a la comisión paritaria, que comprobará el cumplimiento de los requisitos legales y convencionales establecidos para acordar la inaplicación, y resolverá adoptando la decisión procedente, en un plazo no superior a 7 días desde su recepción. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico.

En lo no previsto por este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

Artículo 64. *Cláusula de sometimiento al AGA*

Para la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes de este convenio, durante su vigencia, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CIG, en los propios términos en que se encuentran formuladas.

Artículo 65. *Cláusula de derechos lingüísticos*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a desarrollar su actividad laboral y profesional en lengua gallega.

Las empresas favorecerán la formación lingüística para mejorar el servicio al público en los puestos de trabajo, de acuerdo con sus recursos y necesidades.

La dirección de la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras potenciarán el uso de la lengua gallega en las actividades internas, en las relaciones laborales, en la formación profesional y en sus relaciones con los consumidores, administraciones públicas y entidades privadas radicadas en Galicia, de modo que se normalice el empleo de la lengua gallega como un instrumento de comunicación de la empresa con sus interlocutores internos y externos. Se hará especial hincapié en las comunicaciones con las personas trabajadoras y en la utilización del gallego como lengua de su publicidad, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior.

Artículo 66. *Cláusula de reconocimiento del derecho de domiciliación bancaria de la nómina*

Cuando una persona trabajadora o sus personas representantes soliciten a la empresa la domiciliación bancaria de la nómina, la empresa estará obligada a hacerlo de modo inmediato.

Disposición adicional primera. *Enclaves laborales*

1. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras con discapacidad de un centro especial de empleo se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

2. Cuando la dirección del centro especial de empleo formalice un contrato con una empresa colaboradora, lo notificará inmediatamente al comité de empresa, convocándolo a una reunión en el plazo máximo de una semana. En esta reunión la dirección de la empresa entregará a las personas representantes de las personas trabajadoras copia del contrato celebrado, con el siguiente contenido mínimo:

a) Identificación de la empresa colaboradora.

b) Determinación precisa de la obra o servicio objeto del contrato y de la actividad en la cual, dentro de la organización general de la empresa colaboradora, vayan a ser ocupadas las personas trabajadoras destinados al enclave.

c) Datos identificativos del centro de trabajo donde se vaya a realizar la obra o prestar el servicio.

d) Duración prevista para el enclave.

e) Número de personas trabajadoras con discapacidad que se ocuparán en el enclave.

f) Precio convenido.

3. Las personas trabajadoras desplazados al enclave laboral tendrán derecho, durante su duración, a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaban.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que la empresa les abone los costes de traslado o los gastos de desplazamiento al centro de trabajo en la empresa colaboradora, siempre que suponga un cambio de residencia o mayor distancia al centro de trabajo.

5. En el caso de las personas representantes de las personas trabajadoras, la opción será voluntaria.

6. Las personas trabajadoras desplazadas al enclave laboral tendrán derecho a un complemento de enclave, que se determinará mediante acuerdo entre la empresa y las personas representantes de las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo, acudirán al AGA.

Disposición adicional segunda. *Planes de igualdad*

1. Las empresas de más de 250 personas trabajadoras tendrán la obligación de elaborar un plan de igualdad de empresa, pactado con la representación legal de las personas

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

trabajadoras. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia anual y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

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

– Objetivos específicos:

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

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

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

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

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

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

• Prevención del acoso.

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

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

1º. Estructura de la plantilla.

2º. Contratación.

3º. Segregación ocupacional.

4º. Promoción.

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

5º. Formación.

6º. Retribución.

7º. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

8º. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

9º. Sensibilización y comunicación.

2. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del convenio, cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.

Disposición adicional tercera

Aplicación paulatina del artículo 48 del ET en la redacción por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.

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

2. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las 6 semanas de disfrute obligatorio, las personas progenitoras podrán disponer de un total de 16 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores. Cada persona progenitora po-

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

drá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las 16 semanas a disposición de la otra persona progenitora. Cuando las dos personas progenitoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 16 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. A partir de 1 de enero de 2021, cada persona progenitora disfrutará de igual período de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo 6 semanas de permiso obligatorio para cada una de ellas, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los períodos de suspensión de ambas personas progenitoras, y en el período de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

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

b) En el caso de nacimiento, la otra persona progenitora podrá seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, en caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del período transitorio. Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5

completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que la legislación y su desarrollo reglamentario determinen.

Tablas de equivalencia II CC a III CC	
Grupo I. Personal directivo	
Personal titulado nivel 3	Personal técnico superior nivel 1
Personal titulado nivel 2	Personal técnico superior nivel 2
Personal técnico superior nivel 1	Personal técnico medio nivel 1
	Personal técnico medio nivel 2
	Personal mando intermedio
	Personal técnico ayudante
Personal técnico	Personal administrativo nivel 1
	Personal administrativo nivel 2
Personal técnico auxiliar	Personal técnico no cual. nivel 1
	Personal técnico no cual. nivel 2
Personal operario/auxiliar	Personal operario

CEE sin ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Personal directivo		1.600 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1.500 €
	Personal titulado nivel 2	1.300 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.200 €
	Personal técnico	990 €
	Personal técnico auxiliar	935 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	935 €

CEE con ánimo de lucro:

		Salario base
Grupo I. Personal directivo		1.952 €
Grupo II. Personal titulado	Personal titulado nivel 3	1.830 €
	Personal titulado nivel 2	1.586 €
Grupo III. Personal técnico	Personal técnico superior nivel 1	1.464 €
	Personal técnico	1.225 €
	Personal técnico auxiliar	1.141 €
Grupo IV. Personal operario	Personal operario/auxiliar	1.141 €

CVE-DOG: hf5pb5k4-xux6-s688-bme6-xe3delbyfxw5