

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

*RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo.*

Visto el texto del convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo, (código de convenio: 8200775), que se suscribió, con fecha 16 de abril de 2010, entre la representación empresarial y los representantes de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

#### ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 11 de junio de 2010.

Odilo Martiñá Rodríguez

Director general de Relaciones Laborales

Convenio colectivo gallego de centros especiales de empleo

Este convenio se formula no solo con la finalidad -como cualquier otro convenio- de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los centros especiales de empleo de Galicia, si no que además viene a ser un compromiso social entre la patronal de los centros especiales de empleo de economía social y sin ánimo de lucro en Galicia-Cegasal, junto con los sindicatos UGT-Galicia y SN de CC.OO. de Galicia, a través del 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.

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 los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y, además, a aquellos trabajadores y 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 4.2º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, conforme a la redacción aprobada por la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre.

A los efectos previstos en el punto anterior, se entenderá por centro especial de empleo aquella empresa, cualquiera que fuese su forma jurídica, que tenga por objeto principal asegurar una ocupación remunerada y la prestación de servicios de ajuste personal y social junto con la adecuada formación profesional a favor del mayor número de personas con discapacidad, procurando de este modo su plena integración en el régimen de trabajo ordinario, realizando para ello un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones de mercado en concurrencia con otras empresas.

En consecuencia, los centros especiales de empleo podrán, por medio de cualquiera de sus propios centros de trabajo o de los de las empresas para las cuales presten sus servicios, dedicarse a cualquier actividad, sea industrial, de manipulación o de servicios en su más amplia gama de posibilidades (jardinería, radiotaxi, gestión de estaciones de servicio, administración de fincas, mensajería, introducción de publicidad en los buzones, limpieza, marketing, publicidad, carpintería, textil, automoción, entre otros), al objeto de participar en un proyecto sostenible en igualdad de condiciones que el resto de las empresas que operen en el mercado, sin olvidar su carácter social y el objetivo de servir de puente hacia el empleo ordinario, potenciando, a tal fin, su adaptación a las exigencias actuales de concurrencia como entes empresariales flexibles, capaces de integrar tanto a personas con discapacidad como sin ella.

Será requisito indispensable que las empresas que sean centros especiales de empleo tengan reconocida expresamente tal condición mediante resolución y registro hecho por la Consellería de Trabajo y Bienestar.

Se entiende por persona con discapacidad toda aquella persona con unas posibilidades de integración educativa, laboral o social reducidas, como consecuencia de presentar limitaciones en la actividad y participación social, previsiblemente permanentes, expresadas en porcentaje. La discapacidad tiene que estar reconocida por el organismo competente.

Se consideran en la situación descrita las personas en edad laboral -16 años- que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, según establece el Real decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, que desarrolla el artículo 1.2º de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

Por otra parte, es voluntad de los firmantes que se cumpla la legalidad vigente y que se ahonde en la normativa de la Ley 13/1982, de 7 de abril, para que los centros especiales de empleo cumplan con el espíritu para el cual fueron constituidos.

Valoramos que las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores y trabajadoras con discapacidad deberán ser objeto de regulación y prestación para que estas personas sean beneficiarias prioritarias de los centros especiales de empleo y no queden excluidas de ellos (artículo 42 de la citada ley).

Deseamos que, como establece el artículo 42 de la ley, sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo ordinario.

Los firmantes valoramos que los centros especiales de empleo de economía social y sin ánimo de lucro son el instrumento adecuado para conseguir los objetivos anteriormente enumerados. Y como bien reflejaba la Lismi en los siguientes artículos:

-Artículo 43.1º «En atención a las especiales características que concurren en los centros especiales de empleo y para que estos puedan cumplir la función social requerida, las administraciones públicas podrán, de la forma en que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros para ayudar a su viabilidad, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que consideren pertinentes».

-Artículo 43.2º «Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos centros especiales de empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro».

Por todo lo expuesto:

-Los sindicatos UGT-Galicia, y SN de CC.OO. de Galicia.

-La patronal de los centros especiales de empleo de economía social y sin ánimo de lucro, Cegasal.

Nos comprometemos a trabajar en la defensa, vigilancia y consecución de los siguientes principios y derechos:

A) Planes de empleo como instrumento de generación de empleo e integración laboral.

B) Solicitarle a la Administración autonómica la actualización y seguimiento del registro de centros especiales de empleo de economía social y sin ánimo de lucro y que estos sean declarados imprescindibles y, como tales, sean beneficiarios y obligados a:

-Mercados protegidos, vinculados a la diversas administraciones, fundaciones públicas, grandes empresas.

-Compensaciones económicas para cumplir su labor de ajuste personal y social.

C) Vigilar que se cumpla la ley, para que sean un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen del trabajo ordinario.

D) Que se les den en los presupuestos generales del Estado, como en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia, el tratamiento de un presupuesto económico y no de un gasto social.

Del mismo modo, se valorará la necesidad de tener en consideración el tanto por ciento de discapacidad del trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo a fin de adecuar la subvención de mantenimiento de puestos a la productividad lograda.

Considerando los objetivos y voluntades propuestas, los centros especiales de empleo y de economía social sin ánimo de lucro que reporten resultados económicos positivos por encima del presupuesto equilibrado, aplicarán sus resultados en la:

-Consolidación de los puestos de trabajo creados, cubriendo las necesidades de reinversión del centro o mediante la constitución de un fondo de reserva que cubra los posibles desajustes futuros de la capacidad productiva.

-Creación y consolidación de nuevos puestos de trabajo. Cuando por motivos sectoriales no resulte adecuado un incremento de puestos de trabajo en la actividad productiva que desarrolla el centro especial de empleo, esta aplicación de fondos se trasladará a los otros proyectos nuevos, en otras actividades susceptibles de ser desarrolladas por personas con discapacidad en centros especiales de empleo de ámbito territorial gallego.

-En servicios ocupacionales, asistenciales y de tiempo libre dirigidos a las personas con discapacidad de difícil inserción laboral que directa o indirectamente pertenezcan al movimiento asociativo.

#### Sección primera

##### Determinación de las partes

Artículo 1º.-Determinación de las partes.

Cegasal y las organizaciones sindicales UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia 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 las condiciones que se establecen en el XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad ajustándose a tal posibilidad que se recoge en su artículo 8 punto 1º.

#### Sección segunda

##### Ámbito territorial, funcional y personal

Artículo 2º.-Ámbito.

1. Este convenio regula las relaciones laborales de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tengan o no discapacidad, que presten sus servicios por cuenta 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 economía social y sin ánimo de lucro, entendiéndose por tales:

1) Cooperativas laborales.

2) Sociedades laborales.

3) Asociaciones, fundaciones y demás entidades sin ánimo de lucro que reviertan los beneficios en los propios trabajadores/as o en acciones que favorezcan la integración de las personas con discapacidad.

4) Las sociedades participadas mayoritariamente, directa o indirectamente, por las entidades señaladas en el número 3.

b) Centros especiales de empleo que no se encuadran en el apartado a) y su actividad se regula por un convenio sectorial.

c) Centros especiales de empleo que no se encuadran en el apartado a) y para su actividad no existe un convenio sectorial de aplicación.

3. Los centros especiales de empleo a que se refiere el apartado b) del punto 2 aplicarán los convenios colectivos sectoriales existentes en cada uno de los sectores en que la actividad productiva del centro se encuadra.

4. En el caso de los centros especiales de empleo del apartado c) del punto 2, cuando no existe un convenio colectivo sectorial de aplicación, se aplicarán las condiciones normativas recogidas en el presente texto y las condiciones económicas de la tabla salarial que recoge el anexo II en cuanto

no exista un convenio sectorial de aplicación; a partir de este se aplicará el nuevo convenio sectorial de acuerdo con lo establecido en el punto 3 de este artículo.

#### Sección tercera

Vigencia, prórroga y denuncia

Artículo 3º.-Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010 y finalizará su período de vigencia el 31 de diciembre de 2011.

Se entenderá prorrogado de año en año si cualquiera de las partes firmantes no lo denuncia con, por lo menos, un mes de antelación a la finalización de su vigencia. En el caso de ser prorrogado, se incrementarán todos sus conceptos económicos en la misma cuantía del IPC previsto por el Gobierno para el año que estamos, revisándose y percibiéndose atrasos hasta la cuantía del IPC real en el mes de enero del año siguiente cuando este se sitúe por encima del IPC previsto.

En caso de denuncia del presente convenio, el plazo para la convocatoria para la constitución de la comisión negociadora será de un mes.

#### Sección cuarta

Compensación y absorción

Artículo 4º.-Compensación y absorción.

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

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

Aquellos trabajadores y trabajadoras 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 5º.-Estructura de la negociación colectiva.

1. Se considerará como convenio de mínimos, por lo que ningún convenio de empresa actual o futuro podrá establecer condiciones reglamentarias y económicas inferiores a las estipuladas en él, por el que las mejoras establecidas por el convenio de empresa complementarán las estipuladas en el presente convenio.

2. Serán consideradas no negociables en ámbitos inferiores al presente convenio, el período de prueba, contratación, grupos profesionales y normas de seguridad e higiene en el trabajo, según establece el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 6º.-Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio, habrá que atenerse a lo establecido en el XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en el Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como para los centros de enseñanza la LODE y los reglamentos que la desarrollen.

#### Sección quinta

Comisión paritaria

Artículo 7º.-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 la letra a) del punto 2 del artículo 2º.

D) Ratificar los acuerdos señalados en el párrafo 3 del artículo 25º del presente convenio.

2. Los acuerdos a 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.

3. La comisión paritaria estará compuesta por cinco representantes empresariales y por cinco representantes de los delegados de personal proporcionalmente a la representación de los sindicatos firmantes del convenio. Podrán asistir con asesores externos, con voz pero sin voto.

4. Ambas partes firmantes del convenio se comprometen, en el plazo máximo de 30 días a partir de su firma, a reunirse para elaborar el reglamento de funcionamiento interno de la comisión paritaria.

#### Sección sexta

Régimen de trabajo

Artículo 8º.-Jornada de trabajo.

La jornada anual efectiva de trabajo en los centros especiales de empleo será de 1.758 horas, equivalentes a 38 horas de trabajo efectivas a la semana, con regulación de la distribución irregular de la jornada al objeto de que se complete al final del año la realización de 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y 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.

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

Artículo 9º.-Horas extraordinarias.

En cumplimiento de la normativa y a fin de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes acuerdan la eliminación de las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios: prohibir la realización de las horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

En este último caso, las horas extraordinarias se compensarán por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, se efectuará al valor de 1,25 de la hora ordinaria; en todo caso, en lo no previsto en el presente artículo, habrá que atenerse a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 10º.-Calendario laboral.

En el mes de enero de cada año la dirección de la empresa y el comité de empresa 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 11º.-Vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a treinta días naturales al año de vacaciones retribuidas.

El período de vacaciones se establecerá en el calendario laboral de común acuerdo entre la empresa y las/los representantes de las/los trabajadoras/es, 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.

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 a que corresponde, con previo aviso de 7 días naturales y acuerdo entre las partes.

Los trabajadores y 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.

Artículo 12º.-Licencias y permisos.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras sujetos al presente convenio tendrán derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con el aviso previo y la justificación posterior, en su caso:

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

b) Quince 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) Un día natural en caso de boda de hijos, hijas o hermanos y hermanas.

d) Por el tiempo necesario para asistir o acompañar a hijos/as en edad de escolarización o mayores dependientes a su cargo, a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, debiendo justificar dicho permiso con el correspondiente justificante.

En el mismo, 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.

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

Tres días en este mismo supuesto en el caso de nietos, hermanos, padres de uno o de otro cónyuge y abuelos, que serán seis en el caso de convivencia en el mismo domicilio.

Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora precise hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros, el plazo será de un día más.

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

g) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo/hija por parto de esposa o compañera o adopción.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal a que se refiere el artículo 37 d) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

i) Para la atención de asuntos propios, 4 días al año sin justificación y con aviso previo de 15 días. En el caso de coincidencias de días solicitados por más de un trabajador/a que afecten a la organización del trabajo, la empresa podrá denegar el derecho en ese día concreto.

j) Estudios, para facilitar la promoción y formación de los/las trabajadores/as regulados por este convenio tendrán los siguientes derechos:

a. 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 e este permiso a la jornada completa al objeto de que no impida o perturbe los resultados académicos.

b. Preferencia para elegir turno de trabajo.

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

d. 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.

k) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, al principio o final de su jornada de trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La persona, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La hora de ausencia del trabajo podrá acumularse en jornadas completas, de forma seguida o fraccionada tras acuerdo con la empresa, por el tiempo restante hasta los 9 meses del bebé.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero no de manera simultánea por ambos cónyuges.

l) 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.

m) 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.

Artículo 13º.-Permisos no retribuidos.

1. Por defunción de familiares hasta el 3er grado de consanguinidad o afinidad se facilitará la asistencia a las exequias posibilitando el cambio de turno o un día de permiso no retribuido.

2. 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 14º.-Reducción de jornada.

1. Quien, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de nueve 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. Los/las empleados/as con una edad igual o superior a 55 años tendrán derecho a una reducción de entre 1/3 y 1/2 de su jornada, con la disminución proporcional del salario, siempre que las necesidades de producción de la empresa lo permitan. En caso de desacuerdo, se someterán las partes al AGA.

3. 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.

4. Reducción o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género: la víctima tendrá derecho a la reducción de la jornada con disminución de salario o a la adaptación del horario.

La reducción de jornada leva pareja la reducción proporcional de los haberes correspondientes.

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 15º.-Maternidad, paternidad, adopción y cuidado de familiares.

Las empresas afectadas por este convenio atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

a) Maternidad:

Las trabajadoras, por parto, tendrán derecho a 16 semanas retribuidas, 18 en el caso de parto múltiple, distribuidas a la opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada y ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de modo simultáneo o bien sucesivo con el de la madre, excepto que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100% de su retribución.

b) Paternidad:

En los casos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante 13 días interrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido del período de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercicio por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4º del Estatuto de trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

c) Adopción y acogimiento:

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso también se disfrutará en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, cuando se trate de menores con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a la opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de modo simultáneo o sucesivo, siempre con períodos ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras en situación de licencia derivada de adopción o acogimiento percibirán el 100% de su retribución.

Cuando las vacaciones coincidan total o parcialmente con el período de baja médica por maternidad, estas se disfrutarán hasta completar el mes, a seguir de la alta médica o cuando lo acuerden las partes.

Artículo 16º.-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 el trabajador o trabajadora sea un sindicato representativo.

-La empresa podrá conceder excedencia forzosa cuando lo solicite el trabajador o trabajadora por razones de ampliación de estudios, promoción del/a trabajador/a 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 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, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.

-Todo trabajador o 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/as: para atender al cuidado de cada hijo/a menor de tres años, con reserva de plaza que se computará a efectos de antigüedad.

El trabajador/a 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 de grado medio y superior, 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 los graduados universitarios que quieran hacer licenciaturas o cuando, estando en posesión de estas, pretendan realizar el doctorado.

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

-Excedencia por cuidado de familiares: el trabajador tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar gravemente enfermo, acreditado médicamente 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 por lo 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 un suplente. Este 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 17º.-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 séptima

Contratación

Artículo 18º.-Contratación.

Sen perjuicio de que en esta materia se observará lo establecido en el convenio colectivo estatal, las partes acuerdan aplicar los siguientes criterios de desarrollo:

1. Las ofertas de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo irán dirigidas prioritariamente a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad en situación de exclusión social, desempleadas con especiales dificultades para lograr su integración en el mercado de trabajo normalizado, debido a su bajo nivel de empleabilidad.

2. El ingreso al trabajo se realizará en el marco de lo establecido en el Real decreto 1368/1985, de 17 de julio. Todos los contratos se sujetarán al principio de causalidad, por lo que tendrán carácter indefinido o temporal en función de la causa que origine el contrato. A fin de favorecer la adaptación personal y social y facilitar, en su caso, la posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo de las personas con discapacidad, se priorizará la contratación indefinida.

3. Con motivo del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, independientemente de las formas de contratación, en el contrato tendrán que tenerse en cuenta los siguientes objetivos:

-Prestación de un trabajo retribuido.

-Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

-Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.

-Desarrollo de posibles medidas de intervención o acompañamiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que le compete a la empresa.

Artículo 19º.-Período de prueba.

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

-Personal titulado superior: tres meses.

-Personal titulado de grado medio, docente y técnico: tres meses.

-Administrativos y auxiliares técnicos: dos meses.

-Auxiliares administrativos, profesionales de oficio y de servicios: un mes.

-Personal no cualificado: dos semanas.

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

Para el personal con relación laboral de carácter especial de los centros especiales de empleo, se observará lo dispuesto en el artículo 10 del Real decreto 1368/1985, de 17 de julio. Se podrá establecer en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador o trabajadora con discapacidad un período de adaptación que tendrá el carácter y la naturaleza del período de prueba a todos los efectos, que no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

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

Artículo 20º.-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 del trabajador o trabajadora, cuando este o esta cumpla 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 21º.-Aviso previo.

El trabajador o 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.

Si el centro percibe el aviso previo en tiempo y forma, vendrá obligado a abonarle al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al finalizar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará implícito el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado/a 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 octava

Condiciones económicas

Artículo 22º.-Retribuciones y cláusula de revisión salarial.

Se establecen como conceptos retributivos los fijados en las tablas salariales del anexo. Cuando las empresas tuvieran establecidos complementos específicos por productividad y/o incentivos, estos continuarán vigentes siguiendo la costumbre laboral vigente en cada una de ellas. Este convenio tiene la consideración de mínimos que se deben establecer en los centros especiales de empleo. En aquellos centros en que existan unos niveles salariales mayores de los establecidos en el presente convenio, se mantendrán.

Se fijan para el año 2010 los salarios establecidos en el anexo I. En el caso de que el IPC supere las previsiones oficiales hechas para el año 2010, los conceptos económicos se revisarán en idéntico porcentaje a la desviación anteriormente aludida, aplicándose esta desviación en las tablas de 2011.

El incremento salarial para el año 2011 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 23º.-Plus de asistencia.

Se establece un complemento de asistencia de carácter no consolidable de 40 cuatrimestrales para todas las categorías.

Los/las trabajadores/as 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.

-Maternidad.

-Riesgo durante el embarazo.

-Vacaciones.

-Lactancia.

-Citación por organismos públicos.

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

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

Generación y pago:



El complemento se generará por cuatrimestres naturales completos, es decir, 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 24º.-Plus de distancia.

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

Tendrán derecho a percibir este complemento únicamente aquellos trabajadores y 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.

Generación y pago:

El complemento se generará por cuatrimestres naturales completos, es decir, 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 25º.-Plus de domingos y festivos.

El/la trabajador/a que realice una jornada completa entre las 00.00 y las 24.00 horas de cualquier domingo o festivo, percibirá un complemento de 12 en el año 2010 y de 15 en el año 2011 cada vez que realice dicha jornada. Si no trabajase la jornada completa tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de la cantidad total referida en función del tiempo trabajado. No se abonará este plus cuando la jornada habitual de trabajo incluya los domingos y festivos.

Artículo 26º.-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 27º.-Paga de beneficios.

La paga de beneficios se aplicará sobre un máximo del 25% de los beneficios después de impuestos y reserva legal obligatoria; siempre que en el balance de situación en la fecha de cierre de ejercicio no existan resultados negativos.

La paga consistirá como máximo para cada trabajador en el 10% del salario anual establecido en las tablas salariales del convenio correspondiente a la categoría 5 nivel 2. En el caso de que la cuantía de la paga de beneficios a distribuir entre la totalidad de los trabajadores de la empresa supere el 25% de beneficios de la empresa, el trabajador percibirá la parte proporcional correspondiente. Cuando el incremento salarial aplicado al trabajador sea superior a la suba establecida en convenio, este exceso le será restado de la paga de beneficios.

Esta paga podrá ser sustituida total o parcialmente por un incremento salarial de la misma cuantía. Esta propuesta deberá ser llevada a la comisión paritaria.

Artículo 28º.-Dietas.

Cuando por motivos de trabajo un trabajador o trabajadora tenga que desplazarse fuera del centro de trabajo, la empresa abonará el coste de los gastos de comida hasta un máximo de 12 euros en concepto de media dieta. La empresa podrá acordar alternativamente con el trabajador el pago de media dieta de 9 euros sin justificación con facturas de comida. Para la dieta completa, las cantidades serán de 40 euros con justificación y de 30 euros sin justificación. La dieta completa implica justificación de hacer noche.

Artículo 29º.-Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento del 25% sobre el salario ordinario.

Se exceptúa dese complemento el personal cuyo salario se establecerá en atención a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 30º.-Kilometraje.

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

Artículo 31º.-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 de la categoría segunda nivel N2 del anexo I.

Artículo 32º.-Anticipos salariales.

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir entregas de cantidades a cuenta, para estudio, formación, gasto extraordinario y temas de salud de los hijos/as y compañeros/as que deriven de las necesidades de los/las trabajadores/as.

Cada trabajador/a 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 el/la trabajador/a 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 trabajadores/as eventuales.

Sección novena

Clasificación del personal

Artículo 33º.-Clasificación profesional.

El encuadramiento del personal en grupos profesionales se hará en función de titulaciones/aptitudes profesionales y con los contenidos generales de prestación que se indican para cada grupo, tal como establece para los centros especiales de empleo el convenio estatal.

1. Técnico superior:

Titulación/aptitudes profesionales: título académico de grado superior o nivel de conocimiento equivalente.



Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

Nivel 1. Es la persona encargada de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima eficacia, siendo responsable de sus actuaciones ante los órganos de administración o consejeros.

Nivel 2. Es la persona encargada de dirigir, planificar, controlar y decidir con la máxima eficacia, siendo responsable de sus actuaciones ante la dirección.

2. Técnico medio:

Titulación/aptitudes profesionales: título académico de grado medio o nivel de conocimiento equivalente.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su titulación y experiencia en puestos que impliquen responsabilidad sobre una unidad organizativa, con mando directo o no sobre el personal del mismo grupo profesional o de cualquier otro.

Nivel 1. Son las personas encargadas de proponer, coordinar y controlar, con alta responsabilidad en las funciones de trabajo de su área de competencia.

Nivel 2. Aquellas que, con o sin titulación universitaria y un alto grado de experiencia, proponen, organizan, supervisan, vigilan y realizan tareas de alta responsabilidad en las secciones o centros de competencia.

3. Mando intermedio:

Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: tiene mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando, dirigiendo y supervisando el trabajo de estos; realiza, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Son las personas que, con amplia experiencia, programan, organizan, vigilan y llevan a cabo tareas y funciones de responsabilidad en el servicio o unidad de su competencia. Comprende el encargado de servicio, el coordinador de servicio y el segundo responsable de centro.

4. Técnico ayudante:

Titulación/aptitudes profesionales: formación técnica a nivel de FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de especialidades técnicas, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Desarrolla las tareas siguientes o análogas.

\*Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medio.

\*Tareas que consisten en la orden directa al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, electricidad, etc.

\*Tareas de traducción, mecanografía, taquigrafía, teléfono con dominio de un idioma extranjero.

\*Programadores de informática.

\*Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar con ellos balances, costes, provisiones de tesorería y otras tareas análogas, en base al plan contable de la empresa.

\*Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

\*Responsabilidad en la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de tareas.

\*Actividades que implican la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que pueden ser secundadas por uno o varios trabajadores del mismo grupo profesional o inferior.

\*Tareas de delineación con especialización concreta.

\*Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña o mediana complejidad.

\*Distribución y coordinación de todo el personal de cocina, así como la elaboración y condimentación de los platos.

5. Administrativo:

Titulación/aptitudes profesionales: formación administrativa a nivel de BUP, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones administrativas, contables y otras análogas utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de esta, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Nivel 1. Aquellos que dirigen la marcha de la oficina con experiencia y autonomía suficiente.

Nivel 2. Aquellos que desempeñan tareas que consisten en desarrollar una o varias de las partes que componen una unidad administrativa.

\*Tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etc.

\*Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren algún grado de iniciativa.

\*Taquimecanografía.

\*Tratamiento de texto con nociones de un idioma extranjero.

\*Telefonista/recepcionista con conocimiento de idiomas extranjeros.

\*Tareas de grabación en sistemas informáticos.

\*Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

\*Secretariado.

\*Tareas que consisten en elaborar, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

\*Cálculo de salarios y valoración del coste de personal.

\*Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas para el efecto de movimiento diario.

#### 6. Técnico no cualificado:

Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de FP1, FP2 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones en especialidades propias de la empresa u oficios clásicos a partir de una suficiente corrección y eficiencia, pudiendo ejercer supervisión sobre el trabajo de otras personas.

##### Nivel 1.

\*Tareas de obrero de la construcción de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., con capacidad al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

\*Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionamiento.

\*Tareas de delineación partiendo de la información recibida.

\*Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir de la clase C, D y E.

\*Funciones de control y de regulación con los procesos de producción que generan transformación de productos.

\*Tareas de regulación y control que se realizan indiferentemente en diversas fases y sectores de proceso.

\*Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación, bajo instrucciones detalladas de procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

\*Vendedores avanzados.

\*Tareas de transporte y empaquetamiento, realizados con elementos mecánicos.

##### Nivel 2.

\*Tareas de obrero de la construcción de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

\*Vendedor especializado.

\*Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.

\*Introducción de datos.

\*Tratamiento de textos básicos.

\*Actividades operatorias en acondicionamiento y/o envasado con regulación y puesta a punto.

\*Tareas elementales de laboratorio.

\*Trabajos de reprografía.

\*Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, limpieza de pacientes, transmisión de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de unos servicios a otros, de aparatos y muebles sanitarios.

\*Mecánico, electricista, etc.

#### 7. Operario:

Titulación/aptitudes profesionales: formación profesional a nivel de FP1 o conocimientos equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones de un oficio o tarea que exige cierta práctica o especialidad, pero que no tienen el grado de complejidad o especialización exigida a los técnicos cualificados.

Entre otras, las siguientes o análogas funciones:

\*Actividades manuales, envasados, etiquetado, etc.

\*Operaciones elementales de máquinas sencillas entendiéndose como tales aquellas que no requieren entrenamiento y conocimientos específicos.

\*Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

\*Operaciones de limpieza.

\*Tarefas que consisten en hacer encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

\*Tareas auxiliares de cocina y comedor.

\*Funciones de cobro/pago a domicilio.

\*Supervisión del mantenimiento de la maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los comunicados de avería y dando los traslados al servicio de mantenimiento.

\*Trabajos de jardinería.

\*Labores de recepción, telefonista, conserjería, porteros, mozos de almacén, de garaje, etc.

\*Camareros/as.

\*Ayudantes de cocina.

\*Ventas en gasolineras de productos varios y combustibles en régimen de autoservicio o servicio atendido.

\*Atender instalaciones de lavado de automóviles.

\*Cajeros/as.

\*Labores de vigilancia.

\*Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo de facturación o similares de administración.

\*Auxiliares en trabajos administrativos sin experiencia y preparación.

\*Aplicación de pintura en piezas metálicas y de madera.

\*Inyección de plástico.

\*Montaje de sillas de ruedas y aparatos ortopédicos.

\*Confección de ropa y tejidos.

\*Lavandería industrial.

\*Cobradores de aparcamientos, cines, etc.

\*Tareas de obrero de la construcción de carpintería, de electricidad, mecánica, pintura, etc., que se inician en la práctica de estas.

\*Vendedores sin especialización.

\*Conductor con permiso de conducir de clase B.

Los grupos son enunciativos y deben ser interpretados con amplitud, para encuadrar cada trabajador y trabajadora en alguno de ellos en función de su capacidad, formación, responsabilidad y experiencia.

En caso de dificultad o desacuerdo en la inclusión de las personas trabajadoras en los diferentes grupos profesionales, le corresponderá su encuadramiento a la comisión paritaria.

Artículo 34º.-Promoción profesional.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción profesional. La promoción profesional del trabajador y de la trabajadora 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 trabajadores. Si la calidad y aptitud profesional son juzgadas satisfactorias, se propondrá al trabajador o trabajadora el acceso a un puesto de nivel superior. El trabajador 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 décima

Acción sindical

Artículo 35º.-Derechos sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras vinculados por el presente convenio tendrán derecho a la libre sindicación, representación colectiva, reunión y demás derechos laborales previstos 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.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Todo trabajador o trabajadora podrá ser elector y elegible para tener cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores y en la LOLS.

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

Artículo 36º.-Derechos.

1. De acuerdo con el artículo 8 del título IV de la LOLS, los trabajadores afiliados 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 los trabajadores 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 los trabajadores.

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) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como trabajador o trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean precisos para el adecuado ejercicio de su labor negociador, 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 37º.-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 los delegados de personal pertenecientes a sus organizaciones en aquellos trabajadores y trabajadoras, delegados o 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 delegados.

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 trabajador o trabajadora liberado, previa aceptación de este.

Artículo 38º.-Reunión.

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

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

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

Artículo 39º.-Negociación colectiva.

Los trabajadores y 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 delegados y delegadas de personal.

Artículo 40º.-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 delegado/a 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 oportuno. La central sindical emitirá informe motivado en el plazo máximo de una semana.

Sección décimo primera

Salud laboral

Artículo 41º.-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 los delegados y 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 42º.-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.

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

Artículo 43º.-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.

Artículo 44º.-Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 45º.-Revisión médica.

La empresa, centro o entidad les garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos básicos establecidos por las mutuas y aquellas pruebas específicas que el departamento de Servicio de Prevención y la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral establezca para cada una de las categorías profesionales.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o trabajadora preste su consentimiento.

Artículo 46º.-Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.

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

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte 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 del INSS o de la mutua, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro 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 47º.-Planes de autoprotección.

Todos los centros de trabajo deben contar con un plan de emergencia actualizado que incluya el plan de evacuación, de acuerdo con el Real decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

El plan de autoprotección se inspirará, al margen del real decreto sobre señalización anteriormente citado, tanto en la Orden de 13 de noviembre de 1984 (BOE del 17 de noviembre) sobre ejercicios prácticos de evacuación de emergencia en centros de EGB, bachillerato y FP, como en la Ley de 21 de enero de 1985 (BOE del 25 de enero) sobre protección civil. Este plan de emergencia y evacuación será consultado entre los trabajadores y trabajadoras, permitiendo su participación. Asimismo, y tal como establecen las disposiciones legales enumeradas, 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 los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

Asimismo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a estos de las consecuencias sobre la salud que 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.

Se establece el plazo de seis meses, a partir de la firma del convenio, para desarrollar el plan de evaluación de riesgos.

Artículo 48º.-Delegados de prevención.

Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados de prevención, se observará lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de los delegados de prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con el 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 para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que dieron lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Artículo 49º.-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 uno de los trabajadores y 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 41º del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2º de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo y, en su falta, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en esta.

Artículo 50º.-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, palmaditas, 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.

Estas actitudes pueden darse tanto entre compañeros (acoso ambiental) sin que medie relación de superioridad jerárquica, como en los casos en 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, correspondiéndole a la empresa la responsabilidad de imponer el castigo correspondiente cuando el acoso se produce entre compañeros 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 alguno de los trabajadores/as, serán los representantes de los trabajadores los que comunicarán la falta a la autoridad laboral competente.

Sección décimo segunda

Política social

Artículo 51º.-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 presenten la justificación de la hospitalización dentro de los 3 primeros días, y el de la alta dentro de los 3 siguientes a recibirla.

En el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas complementarán los tres primeros días de baja hasta el 75% de los conceptos salariales fijos. Este complemento se hará exclusivamente para la primera baja del año.

Artículo 52º.-Poliza 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: 18.000 .
2. Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000

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

Las empresas de nueva creación suscribirán este seguro en el plazo de 30 días desde la contratación del primer trabajador.

Sección décimo tercera

Control económico

Artículo 53º.-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 los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 54º.-Subrogación empresarial.

Las empresas y centros que, en virtud de contratación pública o de cualquier tipo de transmisión, sustituyan a otras que viniesen prestando servicios de atención y asistencia a personas con discapacidad, se subrogarán en la totalidad de derechos y obligaciones, en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 55º.-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 décimo cuarta

Faltas y sanciones

Artículo 56º.-Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 3 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por tiempo breve, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a los con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Negligencia en el cumplimiento de las normas y instrucciones recibidas.

Artículo 57º.-Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de 30 días.
- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o las personas con discapacidad.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implica riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezcan su calificación como muy graves.
- f) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 58º.-Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

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

Artículo 59º.-Enumeración de las faltas.

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

Artículo 60º.-Sanciones.

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones se deberán comunicar por escrito al trabajador o trabajadora, indicando los hechos, la graduación de estas y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al delegado sindical, si lo hubiese.

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 fuesen reiteradas, amonestación por escrito.

## b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o comité de empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

## c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

## Artículo 61º.-Prescripción.

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

## Sección décimo quinta

## Cláusulas

## Artículo 62º.-Cláusula de descuelgue.

Cuando un centro especial de empleo precise aplicar la cláusula de descuelgue salarial deberá acreditar fidelísimamente descensos, en términos reales, de la facturación u otros elementos que pongan en peligro la viabilidad de este, o de los resultados negativos de los dos últimos ejercicios. A los efectos de aplicación de esta cláusula, las partes acuerdan someterse al siguiente procedimiento:

A) La dirección de la empresa deberá comunicarle por escrito a la representación de las personas trabajadoras y a los miembros de la comisión paritaria del convenio la voluntad de acogerse a la cláusula de descuelgue.

B) En el plazo máximo de 30 días naturales siguientes a la comunicación anterior, la dirección de la empresa les entregará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como a la comisión paritaria, toda la documentación que acredite la situación de crisis, pudiendo estos solicitar la documentación complementaria que consideren necesaria para conocer la situación de la empresa. La documentación mínima precisa será una auditoría de los dos últimos ejercicios y un informe del estado de la situación fiscal, mercantil y laboral.

C) En vista de la documentación aportada, el comité de empresa, en el plazo de diez días hábiles siguientes a su recepción, manifestará su conformidad o disconformidad con él. De este modo la comisión paritaria adoptará una decisión en un plazo no superior a 30 días. El comité podrá solicitar la asistencia sindical de la central de su preferencia, que necesariamente tendrá que ser firmante del convenio.

## Artículo 63º.-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 64º.-Cláusula de derechos lingüísticos.

Todo trabajador o trabajadora tiene 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 los representantes de los trabajadores 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 los trabajadores y trabajadoras y en la utilización del gallego como lengua de su publicidad, teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior.

## Artículo 65º.-Cláusula de reconocimiento del derecho de domiciliación bancaria de la nómina.

Cuando un trabajador o sus representantes soliciten a la empresa la domiciliación bancaria de la nómina, la empresa estará obligada a hacerlo de modo inmediato.

## Disposiciones adicionales

## Primera.-Dos 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 trabajadores con discapacidad de un centro especial de empleo se desplazan temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

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 los representantes de los trabajadores 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 ocupados los trabajadores 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 trabajadores/as con discapacidad que se ocuparán en el enclave.
- f) Precio convenido.

3. Los/las trabajadores/as desplazados al enclave laboral tendrán derecho, durante su duración, a la reserva del puesto de trabajo que anteriormente desempeñaban.



4. Los/las trabajadores/as 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 los representantes de los trabajadores la opción será voluntaria.

6. Los/las trabajadores/as desplazados al enclave laboral tendrán derecho a un complemento de enclave, que se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, acudirán al AGA.

Segunda.-En cumplimiento de lo expresado en el preámbulo, en relación a la incorporación paulatina de los centros especiales de empleo en los convenios sectoriales correspondientes, para hacer efectiva esta incorporación, todos los CEE reconocidos como sin ánimo de lucro por el artículo 2º del presente convenio deberán enviar a la comisión paritaria copia de las cuentas anuales remitidas al Registro Mercantil; asimismo, deberán remitir un informe de la evolución de los salarios de, por lo menos, los últimos tres años, al objeto de que la comisión paritaria pueda analizar cuales están en condiciones de transitar a los convenios de sector. En todo caso, los CEE sin ánimo de lucro, con 5 años de actividad deberán remitir esa información dentro del primer semestre de 2011 al objeto de valorar su situación.

#### Disposición transitoria

Este convenio, tal como refleja el artículo 1º, desarrolla el XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a la personas con discapacidad, debido a que este incorpora en su ámbito funcional los centros especiales de empleo. Dado que esta cuestión está siendo causa de controversia y existe la posibilidad de que tal ampliación de ámbito por parte del convenio estatal se modifique, en tal caso este convenio tendría entidad propia en el ámbito de Galicia sin relación alguna con el convenio estatal, y regularía el ámbito funcional que se determina en el artículo 2º con las reglas de aplicabilidad tanto del presente convenio como de los convenios sectoriales que en este artículo se establecen.

Ver referencia pdf "13900D002P027.PDF"



© Xunta de Galicia. Información mantenida y publicada en internet por la Xunta de Galicia  
Oficina de Registro Único e Información | Sugerencias y quejas | Aviso legal | Lo/a atendemos