



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 11 DE ENERO DE 2019 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE GRUPO LINCE ASPRONA, SLU 2018-2020, (Código 47001340012002)

Visto el texto del Convenio Colectivo del CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, GRUPO LINCE ASPRONA, SLU, 2018-2020, (CÓDIGO 47001340012002) suscrito 26 de octubre de 2018, de una parte, por los representantes del grupo Lince Asprona SLU, y de otra, por los representantes de los trabajadores, (CCOO, y UGT), con fecha de entrada en este Organismo el día 31 de octubre de 2018, y vista la posterior subsanación presentada por la empresa el día 18 de diciembre de 2018 conforme al requerimiento remitido a la misma y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 14 de enero de 2019.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.:
Carolina Quintana Ordóñez-





VIII CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE GRUPO LINCE ASPRONA, S.L.U. 2018-2020

CAPÍTULO I

Determinación de las partes, ámbito de aplicación, vigencia, vinculación a la totalidad y condiciones más beneficiosas, Comisión paritaria

CAPÍTULO II

Del salario

CAPÍTULO III

Del acceso al trabajo y modalidades contractuales

CAPÍTULO IV

De la ordenación del tiempo de trabajo

CAPÍTULO V

De la modificación y suspensión del contrato

CAPÍTULO VI

De la igualdad y no discriminación

CAPÍTULO VII

De la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo

CAPÍTULO VIII

De la Representación de los Trabajadores

CAPÍTULO IX

De la Clasificación Profesional

CAPÍTULO X

Área Social

CAPÍTULO XI

Del régimen disciplinario

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA





DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

ANEXO I

Tablas salariales

ANEXO II

Cuadro-Resumen de Licencias, Permisos y Mejoras

ANEXO III

Prestaciones de Incapacidad Temporal

ANEXO IV

Parentesco hasta 2º grado consanguinidad o afinidad

CAPÍTULO I

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES, ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La representación del Centro Especial de Empleo de GRUPO LINCE ASPRONA S.L.U., y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. acuerdan suscribir este pacto en forma de Convenio colectivo de ámbito de empresa acomodando, desarrollando y adaptando a la realidad concreta del Centro Especial de Empleo las condiciones que se establecen en el XIV Convenio colectivo general de centros de asistencia y servicios de atención a personas con discapacidad, ajustándose a tal posibilidad que se recoge en sus artículos 2 y 3.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo manifiestan su compromiso de lograr un desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el diálogo y la negociación, y en tanto en cuanto se cumplan los compromisos descritos en el presente Convenio colectivo.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo y será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la titularidad de la Empresa GRUPO LINCE ASPRONA, y que tienen el carácter jurídico y la calificación administrativa de Centro Especial de Empleo número 47/67/01/JCL, de acuerdo con el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE del 9 de diciembre de 1985), sin perjuicio de la previsión que el artículo 92 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, contiene en cuanto a la posibilidad de adhesión o extensión del mismo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio colectivo será de aplicación en los servicios, secciones o centros de trabajo cuya titularidad corresponda al Centro Especial de Empleo de GRUPO LINCE ASPRONA en la provincia de Valladolid.





ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL

1. Se declaran incluidos en el ámbito personal de aplicación de este Convenio:

a) Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en dicho Centro Especial de Empleo, en cualquiera de sus servicios, secciones y centros de trabajo, y que tengan formalizada su contratación en la modalidad de relación laboral especial prevista en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (BOE de 8 de agosto de 1985), modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE de 26 de marzo de 1999).

b) Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en dicho Centro Especial de Empleo, en cualquiera de sus secciones, bajo relación laboral ordinaria.

2. Se declaran excluidos del ámbito personal de aplicación de este Convenio a los siguientes trabajadores y usuarios, aún cuando estuvieran adscritos al señalado Centro Especial de Empleo:

a) Al personal que ingresó o ingrese en la empresa en virtud de la aplicación de las cláusulas de subrogación empresarial establecidas en los convenios colectivos provinciales de limpiezas o jardines, con adscripción a una contrata de trabajo determinada, y que se seguirá rigiendo por su respectivo convenio colectivo en tanto continúe dependiendo de esta empresa, resultándole de aplicación, en todo caso, las citadas cláusulas de subrogación empresarial si la contrata fuera adjudicada por el titular del servicio a una nueva empresa contratista. Las partes exigirán a favor de los trabajadores con discapacidad, reciprocidad de trato en materia de subrogación.

b) Los usuarios atendidos en el régimen ocupacional previsto en el art. 52 del 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, que carecen de la condición de trabajadores/as.

ARTÍCULO 5.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio Colectivo será de aplicación desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en debida forma y por escrito con una antelación mínima de dos meses al término del plazo de vigencia del mismo. En su defecto, la denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2020.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su totalidad mientras no sea sustituido por otro nuevo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

La redacción articulada de este Convenio forma un todo orgánico indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial. En consecuencia, en el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el Convenio, en alguno de sus artículos, conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, y se dirigiera de oficio y/o a instancia de parte a la Jurisdicción competente al objeto de subsanar las presentes anomalías, y por dicha Jurisdicción se determinase la nulidad de alguna de sus cláusulas, y como quiera que, conforme se pacta, este Convenio, en su redacción actual, constituye un todo orgánico indivisible, el mismo se entenderá por totalmente ineficaz, debiendo negociarse de nuevo su contenido íntegro por las partes.





ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimo, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas por la empresa que impliquen condición más beneficiosa con respecto a las contenidas, subsistirán.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano para la conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio. Estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores, nombrados por los Representantes Legales de los trabajadores, y cuatro representantes de la Empresa, acompañados de sus respectivos asesores. En ningún caso se quedará ninguna de las centrales sindicales firmantes de este Convenio fuera de la representación de la Comisión Paritaria. Son funciones de la Comisión: la interpretación del Convenio, la conciliación y acción de los problemas y cuestiones que deban ser sometidas a las partes en los supuestos previstos en este Convenio, y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las dos partes que la integran, debiendo pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se someterán al SERLA.

CAPÍTULO II DEL SALARIO

ARTÍCULO 9.- SALARIO BASE

El Salario Base pactado en este Convenio Colectivo será el establecido para cada nivel y grupo profesional en el ANEXO, se distribuirá en 14 pagas, según se determina en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 10- TABLAS SALARIALES

Las tablas salariales para los años 2018, 2019 y 2020 son las establecidas en el anexo I.

Las tablas salariales y demás conceptos económicos tendrán efectos económicos desde el 01 de enero de cada año.

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD

No se devengará Complemento por antigüedad. Quien tuviera reconocido el mismo con anterioridad seguirá percibiendo por este concepto la cantidad que tenga acreditada a 31 de diciembre de 1.998, sin que pueda en el futuro ser objeto de incremento o revisión alguna.

ARTÍCULO 12.- SALARIO BAJO RENDIMIENTO

De conformidad con lo previsto en el Art. 12.C del Real Decreto 1368/85, cuando las circunstancias personales del trabajador/a con relación laboral especial lo requieran, se celebrará un contrato a bajo rendimiento.





ARTÍCULO 13.- PAGO DE NÓMINAS

Los haberes se pagarán el último día de cada mes cumplido, preferentemente mediante transferencia en Bancos y Cajas de Ahorro.

ARTÍCULO 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se devengarán del modo siguiente:

- Paga de Julio: del 1 de enero al 30 de junio. Se abonará el día 15 de julio.

- Paga de Diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonará el día 15 de diciembre.

La cuantía de estas dos pagas consta de Salario base y complemento de antigüedad para aquéllos que lo vinieran percibiendo.

ARTÍCULO 15.- JORNADA NOCTURNA, DOMINGOS Y FESTIVOS

A excepción de quienes que ya tengan establecida una compensación económica por esta circunstancia al margen de este Convenio, cada hora de trabajo desarrollada en domingo, será computada - a los efectos de jornada máxima anual y descanso alternativo o en su caso de retribución, con un incremento del 50% sobre el salario base. Si ésta fuera desarrollada en día festivo el incremento será del 100% sobre el Salario Base.

A quienes realicen su jornada laboral entre las 22:00 y las 06:00 horas se les incrementará en el 25 % su Salario Base del tiempo efectivo prestado en ese período, según se determina en la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12 \times 25\%}{\text{Jornada anual}}$$

ARTÍCULO 16.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Se estará a lo dispuesto en la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Ley 31/1995 de 8 de noviembre).

La política preventiva de la Empresa será la de garantizar la protección de todos sus trabajadores y trabajadoras frente a cualquier tipo de riesgo que pueda menoscabar su seguridad y salud en el desempeño de su puesto, limitando lo más posible la realización de trabajos que puedan generar situaciones con un mayor nivel de toxicidad, peligrosidad y/o penosidad.

Se atenderá a las conclusiones del estudio realizado por el Comité de Seguridad y Salud y si algún trabajador o trabajadora se encontrase en alguna de las situaciones descritas se compensará con un 25% de incremento sobre el salario base durante el tiempo que estuviese expuesto a las mismas.

ARTÍCULO 17.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO Y KILOMETRAJE

Los gastos que originen los desplazamientos que tenga que realizar el/la trabajador/a dentro de su jornada laboral y por razón de ésta serán de cuenta de la Empresa, que se obliga a liquidarlos durante la mensualidad en que se produzcan. El uso de vehículo propio requiere autorización previa de la empresa y se compensará con una indemnización de 0'28 euros por kilómetro, adecuándose dicha cantidad al índice anual del grupo de transportes y comunicaciones publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Los trabajadores y trabajadoras que al inicio o al final de su jornada de trabajo no tengan vehículo propio o transporte público (BUS), la empresa dotará de transporte por su cuenta a estos trabajadores/a.

Los gastos relativos a aparcamiento (zona azul, garajes, ...) derivados del uso de vehículo propio a petición de la Empresa, correrán a cargo de ésta.





ARTÍCULO 18.- COMPENSACION POR GASTOS Y DIETAS

Cuando por motivo de trabajo se tengan que realizar desplazamientos, todos aquellos gastos de manutención y estancia inherentes al mismo serán de cuenta de la Empresa, abonándose al trabajador o trabajadora los gastos ordinarios originados o pagándose éstos directamente por la empresa, según proceda.

ARTÍCULO 19.- PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Quienes se encuentren en situación de I. T. por enfermedad común percibirán el 75% de su salario total desde el primer día si se tratara de la primera o segunda baja en un periodo anual y desde el cuarto día si se tratara de la tercera o sucesivas (computado de 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada uno de los años de vigencia de este convenio). En caso de accidente laboral se percibirá el 100% desde el primer día.

Quienes se encuentren en situación de I.T. por enfermedad común con hospitalización, percibirán el complemento del 100% mientras se mantenga dicha hospitalización (incluida la domiciliaria), así como los 30 días posteriores si persistiera aquélla.

Tales circunstancias deberán ser justificadas y acreditadas (ver cuadro-resumen de licencias, permisos y mejoras). Para percibir los citados complementos de I.T. por enfermedad común, se requerirá que el trabajador haya superado el período de cotización y carencia fijado para el Régimen General de la Seguridad Social (180 días). El control de las bajas por I.T. será llevado a cabo por la Mutua, Servicio de Prevención, equipo multiprofesional o cualquier otro que la empresa proponga.

ARTÍCULO 20.- ANTICIPOS

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a percibir anticipos, con carácter confidencial, a cuenta de su trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario mensual.

CAPÍTULO III DEL ACCESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 21.- ACCESO AL EMPLEO

Las personas que deseen acceder a un empleo en el Centro Especial de Empleo GRUPO LINCE ASPRONA deberán estar inscritos/as como demandantes de empleo en la correspondiente oficina de empleo.

Igualdad de oportunidades: Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de raza, sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. La selección del personal se realizará utilizando la Empresa los procedimientos que estime procedentes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.

ARTÍCULO 22.- PROMOCIÓN INTERNA

Todo el personal de la Empresa, tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de superior nivel existentes entre los grupos profesionales de la misma. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la dirección de la Empresa, valorando siempre la capacidad, aptitud, titulación y antigüedad en la Empresa.





La Empresa anunciará en sus respectivos servicios, secciones o centros de trabajo y en cuanto se tenga conocimiento, las vacantes o puestos a cubrir, el procedimiento a seguir, las condiciones que se requieren para aspirar a ellas, la forma de realizarse y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 23.- OBJETO DEL CONTRATO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

El trabajo que realice el trabajador o trabajadora en el Centro Especial de Empleo GRUPO LINCE ASPRONA deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la dirección de la sección, servicio o del centro de trabajo, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los Recursos Humanos, maquinaria e instalaciones y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa: dirección y trabajadores.

La organización del trabajo en la empresa se llevará a efecto a través de:

- racionalización de las tareas
- análisis, valoración y clasificación de los trabajos
- adecuación del puesto de trabajo al trabajador, según sus aptitudes o capacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales
- formación profesional adecuada en orden al perfeccionamiento continuo.

La determinación de los sistemas y métodos de trabajo que se han de regular en los centros y secciones, corresponde a la dirección. Ésta implantará todos los métodos y los sistemas que sean, en cada circunstancia, los más idóneos y adecuados para mejorar la productividad.

ARTÍCULO 24.- RÉGIMEN JURÍDICO DE CONTRATACIÓN LABORAL

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades de la normativa vigente.

El contrato deberá formalizarse por escrito excepto en aquellas situaciones en las que la Legislación prevea la validez del contrato verbal, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica para la Representación de los Trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito -en su caso- y haciendo constar la información requerida.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la Legislación vigente.

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

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





ARTÍCULO 25.- CONTRATO INDEFINIDO

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido y a jornada completa, sin más excepciones que las indicadas en los siguientes apartados.

Las personas incorporadas en la Empresa, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el periodo de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

El personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior, salvo en el caso de contrataciones temporales que no hayan agotado el plazo máximo de duración, en cuyo caso se entenderá prorrogado el contrato hasta el plazo máximo de duración del contrato temporal.

ARTÍCULO 26.- CONTRATO DE INTERINIDAD

Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el periodo en que se dé dicha circunstancia.

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

Además de los supuestos establecidos en la Legislación vigente, podrá formalizarse el contrato de interinidad para cubrir bajas por enfermedad en los periodos de mayor incidencia de éstas.

ARTÍCULO 27.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Los contratos eventuales concertados lo serán para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, ajustándose en sus previsiones y formalidades a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, aprobado en su desarrollo.

En el caso en que se concierte por un periodo inferior a plazo máximo de duración, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso esta prórroga de contrato pueda superar el total máximo fijado.

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

ARTÍCULO 28.- CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la Legislación vigente, podrá ser utilizado para la contratación de una obra o servicio en cualquiera de los ámbitos de la Empresa, para la prestación de servicios o actividades de carácter temporal, o aquéllos que se encomienden a la Empresa y que sean de continuidad incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.





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.

ARTÍCULO 29.- CONTRATO TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO

Podrán celebrarse contratos de fomento del empleo por tiempo determinado conforme a lo dispuesto por la Disposición Adicional Primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La duración de tales contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años, pudiéndose concertar prórrogas antes de su terminación por periodos no inferiores a doce meses.

A su finalización, el citado contrato dará derecho a percibir por el trabajador/a una compensación económica equivalente a doce días de salario por año trabajado o su parte proporcional.

ARTÍCULO 30.- CONTRATO EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

La Empresa podrá celebrar contratos formativos en sus modalidades de contrato de trabajo en prácticas y para la formación con las peculiaridades previstas en el artículo 11 y en la disposición adicional 2ª del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 7.2 del Real Decreto 1368/1985.

ARTÍCULO 31.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Es aquél contrato formalizado por una jornada inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable y cuya prestación de servicios se haya acordado para la realización de un número de horas al día, a la semana, al mes o al año. Igualmente, es el contrato formalizado con el trabajador que acceda a la jubilación parcial en los términos que después se estipulan.

Los trabajadores y las trabajadoras contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los que lo estén a jornada completa, disfrutándolos en toda su integridad con excepción del salario, que lo será directamente proporcional a la jornada contratada.

Los empleados y empleadas contratados a tiempo parcial tendrán derecho preferente para acceder a las vacantes que se pudieran producir en puestos de trabajo a tiempo completo.

ARTÍCULO 32.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Si las circunstancias organizativas lo permitieran, la Empresa podrá celebrar contrato de relevo con una persona desempleada o temporal de la Empresa, con objeto de sustituir a quien accede a la jubilación parcial legalmente prevista, pudiéndose celebrar a jornada completa o parcial, coincidiendo en este caso, y como mínimo, con la jornada que ha dejado vacante quien ha accedido a dicha jubilación parcial hasta computar el porcentaje de jornada total del jubilado o jubilada parcial.

La duración de este contrato será igual al periodo de tiempo que falte para acceder a la jubilación total.

ARTÍCULO 33.- 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.





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

ARTÍCULO 34.- PERIODO DE PRUEBA

a) Relaciones laborales de carácter especial. En aplicación del Real Decreto 1368/85 y al objeto de facilitar la adaptación profesional del trabajador para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo, cualquiera que fuera su grupo y nivel profesionales o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, siendo su duración máxima de 4 meses.

Cuando por cualquier circunstancia, a un trabajador se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar el mismo puesto de trabajo, el periodo de adaptación agotado en el primero de los contratos será contemplado en el siguiente, y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre el periodo máximo de duración de cuatro meses.

b) Relaciones laborales de carácter ordinario. Se establecen los periodos de prueba señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter general, y para todas las relaciones laborales, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento y suspensión disciplinaria que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante el referido periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por finalizado el mismo y, en consecuencia, extinguido el contrato de trabajo sin necesidad de que exista preaviso alguno.

ARTÍCULO 35.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

A partir de la fecha de la finalización o extinción del contrato y antes de la firma del finiquito, el trabajador o trabajadora podrá disponer de un plazo de 3 días hábiles para el estudio de la documentación de la liquidación correspondiente.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período mínimo de quince días naturales.

Igualmente, y en relación con los contratos Temporales de Fomento de Empleo, para otorgar mayor seguridad jurídica a las relaciones laborales en vigor, trabajador o trabajadora y Empresa deberán preavisar a la otra parte con al menos quince días de antelación acerca de su voluntad de no continuar en la prestación de sus servicios.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación, correspondiente a los días transcurridos sin el citado preaviso.

La jubilación se podrá producir a voluntad del trabajador/a y cuando éste cumpla la edad que resulte de aplicación de la regulación especial prevista en la Legislación para trabajadores o trabajadoras con discapacidad.





CAPÍTULO IV DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 36.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

La jornada ordinaria de trabajo será la correspondiente a un total máximo de 1710 horas para los años de vigencia del convenio.

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

En los puestos de jornada completa y continua, se establece para todo el personal un período de descanso diario de 30 minutos, como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada, para bocadillo o desayuno.

En aquellas jornadas completas y partidas en que se superen las 5 horas de trabajo consecutivo se tendrá derecho a 15 minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada.

En aplicación del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

Todos los trabajadores y trabajadoras que de forma habitual trabajen en sábado y domingo, salvo los que hayan sido contratados a tal efecto, disfrutarán como mínimo de un fin de semana de descanso al mes. Si por circunstancias organizativas no pudiera disfrutar de su fin de semana al mes durante 4 meses, tendrá derecho a un día más de descanso retribuido, o a la parte proporcional a los fines de semana trabajados, que se acumulará a su descanso semanal. Esta circunstancia será rotativa entre los trabajadores y trabajadoras, no recayendo en un mismo trabajador o trabajadora de forma continuada.

ARTÍCULO 37.- DESPLAZAMIENTOS

Quienes durante la jornada de trabajo deban desplazarse de un centro de trabajo a otro, se les computará el tiempo empleado en el desplazamiento como tiempo efectivo de trabajo, corriendo a cargo de la Empresa los gastos que se originen como consecuencia de los mismos. Cuando el centro de trabajo se encuentre fuera del término municipal de la capital de provincia, la empresa correrá con los gastos de desplazamiento desde el límite del término municipal hasta el centro de trabajo salvo que el trabajador/a resida en ese municipio.

ARTÍCULO 38.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo dispuesto en el R. D. 1368/85. Con carácter excepcional, o voluntario, podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo, cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios urgentes.
- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la actividad. Deberá acreditarse que, en cualquier caso, no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) por tratarse de un trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.





- b) Por ser materialmente imposible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hubieren facilitado personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral fijada en calendario laboral ordinario se compensará preferentemente con tiempo de descanso o retribución, en su caso, equivalentes a 1,75 de cada hora trabajada.

ARTÍCULO 39.- VACACIONES

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones retribuidas, que como mínimo comprenderán 27 días laborables -entendiendo el sábado como día laborable-.

Una vez asignadas las vacaciones no se iniciará su disfrute en los casos de descanso semanal, situación previa de I.T. y maternidad.

La distribución de vacaciones se fijará por la Empresa, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, dentro del primer trimestre del año. Podrá fraccionarse en dos períodos de 15 días naturales como mínimo, debiendo coincidir uno de ellos en el período comprendido entre JUNIO y SEPTIEMBRE y teniendo carácter rotativo. No obstante, en los casos que los centros de trabajo cierren sus instalaciones, el calendario vacacional se amoldará a dicho cierre.

Para la determinación del período no coincidente con el verano, se estará a la solicitud del trabajador o trabajadora, y si ésta no pudiera ser atendida por necesidades del servicio, se le compensará con tres días laborables extras de vacaciones si es una quincena, y con seis días laborables si es todo el mes, que disfrutará de forma seguida dentro del mismo año, en la fecha que él o ella señale, con el único requisito de preavisar a la Empresa con 15 días de antelación.

Las parejas casadas o que convivan continuadamente con otros a los que afecte este Convenio Colectivo, tendrán derecho a que las fechas de ambos sean coincidentes.

Será de aplicación el artículo 38.3.2º párrafo del Estatuto de los Trabajadores: cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 40.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador y la trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 16 días naturales por matrimonio.





- b) 3 días naturales, que podrán ampliarse 2 más, cuando los/as trabajadores/as necesiten realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado inclusive. El parto (natural o cesárea) tendrá la consideración de hospitalización a estos efectos. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua mientras persista el hecho causante.
- c) 3 días laborables por nacimiento o adopción de cada hijo.
- d) 3 días naturales, que podrán ampliarse 2 más, cuando los trabajadores necesiten realizar un desplazamiento al efecto, por fallecimiento de parientes consanguíneos o afines hasta el segundo grado inclusive.
- e) 1 día natural por fallecimiento de sobrinos consanguíneos o afines del trabajador/a.
- f) 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- g) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos, el día de la boda, que se ampliará a dos si ésta se celebrase fuera de la provincia.
- h) 1 día por traslado de domicilio habitual, con el límite de uno al año.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se incluyen:
 - el tiempo indispensable para donar sangre.
 - ejercicio del derecho de sufragio activo

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado para el ejercicio de este derecho, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectados, a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- j) Por el tiempo necesario en caso de asistencia del trabajador o de la trabajadora a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, previa comunicación y presentación posterior del correspondiente justificante de asistencia.

No se considerará como permiso retribuido el tiempo dedicado a la asistencia al médico de atención primaria de la Seguridad Social o medicina particular, salvo en los siguientes supuestos: en caso de asistencia médica de urgencia, cuando el horario de consulta del centro de salud correspondiente coincida con la jornada laboral, o cuando se produzcan circunstancias de carácter excepcional que impidan al trabajador o trabajadora, acudir a la consulta fuera de la jornada laboral. Todo ello deberá estar debidamente justificado.

Asimismo, tendrán derecho a 15 ausencias retribuidas al año, por el tiempo indispensable para asistir con los hijos a consultas de Pediatría cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, previa comunicación y posterior justificación. Este derecho no podrá ser disfrutado a la vez por ambos cónyuges, si ambos trabajan en la empresa.





- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse las trabajadoras y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que, en cualquiera de los casos, deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al inicio y al final de la misma, o por una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad; o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

En el caso de optar por la acumulación del permiso, la trabajadora tendrá derecho al disfrute de 18 días laborables continuados.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.
- m) Por el tiempo indispensable para asistir a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional siempre que no excedan de 15 días naturales en el plazo de 6 meses.
- n) 3 días de asuntos propios, que no podrán unirse a las vacaciones, y que fijará el trabajador con comunicación al empresario, con al menos 7 días de antelación, siempre que el servicio lo permita. En el caso de que la petición no pueda ser atendida, podrá solicitarse su disfrute –igualmente con al menos siete días de antelación- durante el primer trimestre del año natural siguiente, siempre que sea compatible con la organización del servicio.
- o) El tiempo necesario para realizar exámenes reglados.
- p) 1 día laborable, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, en el día 24 (Nochebuena) o 31 de diciembre (Nochevieja), salvo que por necesidades del servicio, o que coincida en sábado o domingo, tenga que disfrutarse en otro día.

Todos los permisos deberán disfrutarse en la fecha en que se produzca la situación que los origina, sin poder trasladarlos a los días naturales o laborales (según corresponda) inmediatos, a excepción de los permisos del apartado b). En este caso, previa comunicación, los días naturales correspondientes de permiso se podrán utilizar de forma discontinua mientras se mantenga la causa que da origen al permiso, sin que sea necesario que el inicio de su disfrute coincida con el inicio del hecho causante.

Para el disfrute de los permisos recogidos en este Convenio por asuntos propios, traslado de domicilio y exámenes reglados, se requerirá solicitud por escrito del trabajador con una antelación mínima de 7 días naturales anteriores a la fecha de disfrute del permiso, estando la Dirección obligada a dar respuesta (confirmando o denegando el disfrute), también por escrito, en el plazo de 3 días desde su recepción; en caso contrario, la petición se entenderá resuelta favorablemente.





Todas las licencias retribuidas contempladas en este artículo, se le otorgarán, asimismo, a aquellas parejas de hecho que conformen una unidad familiar acreditada mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho de carácter Oficial de que se trate).

CAPÍTULO V

DE LA MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO, CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ARTÍCULO 41.- EXCEDENCIAS

Además de las excedencias previstas en la Legislación Laboral:

1.- Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de una excedencia por un período mínimo de 6 meses y máximo de 18 meses, con reserva de un puesto de trabajo para el nivel y grupo profesional a que pertenezca el trabajador.

2.- Los trabajadores y trabajadoras sometidos a relación laboral especial tendrán derecho a una excedencia especial, con derecho de reserva inmediata a un puesto de igual nivel y grupo profesional, para incorporarse a una relación laboral ordinaria en cualquier empresa; su duración será de un año, prorrogable por anualidades sucesivas hasta un máximo de cinco años. El trabajador o trabajadora deberá presentar, en el plazo de 15 días desde su incorporación efectiva a la relación laboral ordinaria, copia del contrato de trabajo.

Para la concesión de excedencias reguladas en los párrafos 1 y 2 anteriores, se requiere una antigüedad en la Empresa de un año y siempre y cuando el número de excedencias concurrentes no supere el 10% de la plantilla de la línea de actividad o negocio correspondiente.

3.- En caso de designación para cargo público o sindical de carácter local, provincial o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duren las funciones para las que el trabajador o trabajadora fueron elegidos, debiéndose reincorporar a la Empresa dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

ARTÍCULO 42.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1.- En el supuesto de **parto**, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e





ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente de desarrollo.

2.- En los supuestos de **adopción y acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

3.- En el supuesto de **discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso previsto, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4.- En el supuesto de **riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural**, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos de parto, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y paternidad.





5.- En el supuesto de suspensión del contrato por **paternidad** (nacimiento de hijo, adopción o acogimiento), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas o lo que establezca en cada momento la legislación, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 por maternidad, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, por escrito y con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Excedencia por cuidado de familiares:

1.- Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

2.- También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (incluidas las parejas de hecho debidamente inscritas), que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada para ambos supuestos, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su JORNADA ORDINARIA. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria.





Permisos Retribuidos:

1.- Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrán derecho al permiso retribuido previsto en artículo 40.l) de este Convenio.

2.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

3.- Quienes acrediten la guarda legal de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que padeciera discapacidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a un máximo de 40 horas anuales de ausencia en el trabajo, previa acreditación de la necesidad de atención al mismo. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador o a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Permisos no Retribuidos:

Además de los permisos retribuidos contemplados en el artículo 40 de este Convenio se tendrá derecho a permisos sin sueldo como máximo de quince días al año, siempre que la causa del mismo sea por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o complicaciones en el parto de la esposa o compañera.

Asimismo y previa notificación a la Empresa, el trabajador o la trabajadora dispondrá de un crédito de hasta 50 horas anuales de permiso no retribuido para el cuidado del menor que con él o ella conviva.

Extinción del Contrato de Trabajo:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

1.- El de los trabajadores o trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad.

2.- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha del inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento; y el de quienes hayan solicitado o estén disfrutando de los permisos por lactancia, por hospitalización de hijo prematuro, o reducción de jornada por guarda legal o por cuidado de familiar; también el de quienes hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos o cuidado de un familiar;

3.- El de los trabajadores y las trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.





Protección por maternidad:

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

**CAPÍTULO VI
DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

ARTÍCULO 43- PLAN DE IGUALDAD

Las partes negociadoras están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán cumplir el Plan de Igualdad aprobado en la empresa y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

**CAPÍTULO VII
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

ARTÍCULO 44.- COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales

La empresa facilitará la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y de las trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la Empresa.

La Empresa, está obligada a tener realizada, actualizada, y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de Prevención de Riesgos y haber adoptado una forma de Servicio de Prevención de Riesgos.

La información, que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos, de forma escrita dirigida a cada trabajador por la Empresa y que será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y en cualquier caso en horas de trabajo.

La formación, que forma parte del Plan de Prevención, a los trabajadores y a las trabajadoras se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos generales de su empresa y los inherentes a sus puestos de trabajo. Serán impartidos por las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo, a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

La Formación de los Delegados de Prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de la Empresa, y además asistirán a la formación continuada como el resto de los trabajadores y trabajadoras. La formación será acreditada. Será impartida por las Organizaciones





Sindicales firmantes del Convenio Colectivo a través de un reparto del programa establecido por la Comisión de Seguridad y Salud, u otras organizaciones.

La Empresa, dentro del Plan de Prevención, tiene la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias para incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias. Se tendrá siempre en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas.

Ante la detección de un Riesgo Grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en la empresa, ya sea por personal del Servicio de Prevención, Delegados de Prevención, o cualquier trabajador, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda la actividad del Puesto de Trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, comunicación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quien paraliza o de los representantes si los hubiere y las medidas de corrección del Riesgo, así como el conocimiento a la autoridad laboral competente.

Los Delegados de Prevención, dispondrán del tiempo necesario, para la realización de funciones específicas en materias de seguridad y salud.

Para los Puestos de Trabajo, calificados como tóxicos o peligrosos en la Evaluación de Riesgos, los Comités de Seguridad y Salud o la Empresa, establecerán un sistema de limitación de los tiempos de exposición, si procede, cuando los riesgos no tengan la posibilidad de ser evitados.

Entre las funciones y competencias del Comité de Seguridad y Salud se incluirá la protección de los trabajadores y de las trabajadoras sensibles a determinados riesgos, que tendrá en cuenta las disminuciones y limitaciones de quien las tuviere, y los Puestos de Trabajo compatibles, con relación a la Evaluación de Riesgos de la Empresa.

ARTÍCULO 45.- VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud, como actividad periódica de observación del estado de salud de los trabajadores y trabajadoras, será realizada por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo, y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, será anual y obligatoria para la Empresa, y sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. El tiempo de la revisión médica será tiempo efectivo de trabajo, y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la Vigilancia de la Salud como del Reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a la empresa exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador.

ARTÍCULO 46.- PROTECCIÓN PERSONAL

Todos los trabajadores y trabajadoras están obligados a utilizar un equipo personal de protección en todas las tareas que sea necesario. En el caso de urgir la necesidad de utilizar medidas de protección de uso común, éstas serán entregadas al trabajador por su encargado para su utilización mientras existan las circunstancias que la motivaron.

Una vez finalizada la tarea, dicho equipo será devuelto al encargado/a.





El encargado velará en todo momento por la correcta utilización del equipo de protección personal, dando cuenta a la oficina de personal de la viabilidad, las negligencias o mal uso del equipo por parte del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 47.- PROTECCIÓN MÁQUINAS

La Empresa se compromete a realizar todas las protecciones que sean necesarias en la maquinaria instalada así como a recibir y estudiar todas las sugerencias que le sean hechas por el Comité para la adaptación a las distintas minusvalías.

ARTÍCULO 48.- ACCIDENTES

Siempre que exista un accidente, el encargado realizará un informe del mismo recibiendo en la oficina de personal para su estudio y control.

Cuando se trate de accidentes graves o muy graves, se pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad junto con la información recogida, para un mayor estudio y posterior prevención de nuevos accidentes.

Cuando por el carácter de la lesión sea necesario llevar al trabajador o a la trabajadora a un centro hospitalario, irán acompañados en lo posible de un encargado; dando cuenta del hecho lo antes posible a la Empresa.

ARTÍCULO 49.- TRABAJO EN PANTALLAS

Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras los posibles riesgos (diseño y colocación del mobiliario y del equipo, luminosidad, etc.).

Quienes, de forma habitual, hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, así como pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la Empresa, y siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

CAPÍTULO VIII DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50.- DEL COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, teniendo las garantías y competencias que se establecen en los artículos 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Funciones de los Comités de Empresa:

a) Ser informado por la dirección de la Empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y evolución de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable y del empleo de la Empresa.





Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trate:

- 1.- Sobre la implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.
- 3.- La Empresa facilitará a los comités de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité de empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, a la Autoridad Laboral competente.
- 4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.
- 5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y consecuencias, el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- 1.- Cumplimiento de las normas en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigencia, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa o los organismos o tribunales competentes.
- 2.- La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3.- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- 4.- Participación, como reglamentariamente se determina, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.
- 5.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la empresa.
- 6.- Se reconoce a los comités de empresa capacidad procesal, como órganos colegiados, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 7.- Los miembros de los comités de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y tercero del punto a) de éste artículo, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado, aún después de dejar de pertenecer a los comités de empresa.
- 8.- Los comités velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Garantías:

a) Ningún miembro de los comités o delegado del personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.





Si el despido o la sanción se basan en supuestas faltas graves o muy graves u obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se halle reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás Trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité o delegados del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán, dentro de máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del comité de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones cuando la Empresa se ve afectada por el ámbito de negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité de empresa, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

ARTÍCULO 51.- DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Si la Empresa tuviera más de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos posean el 10 % de los votos en las elecciones a Comités de Empresa, podrán ostentar su representación a través de un delegado de la sección sindical.

El sindicato que alegue tener derecho a estar representado mediante titularidad personal en la empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Funciones de los delegados sindicales:

- 1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la Empresa.





- 2.- Podrán asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos, etc. a los miembros del comité de empresa.
- 4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato.
- 5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
- Acerca de los despidos, distinciones y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.
 - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores o trabajadoras cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y sobretodo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y de las trabajadoras.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.
- 6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.
- 7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores y trabajadoras.
- 8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9.- Cuando la Empresa posea una plantilla superior a 250 trabajadores y trabajadoras, la dirección de la Empresa facilitará un local, a fin de que las secciones sindicales y el delegado representante del Sindicato, desarrolle las funciones y tareas que como tal le corresponde.
- 10.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
- 11.- Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere en este apartado, la Empresa descontará en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente. Quien esté interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.
- La dirección de la Empresa entregará la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.
- 12.- Excedencias: Podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores o trabajadoras en activo, que ostenten cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
- Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.





13.- Participación en las negociaciones en el convenio colectivo: a los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto de la empresa y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de la Empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

ARTÍCULO 52.- DERECHOS DE ASAMBLEA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 77º del vigente Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los delegados de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla, siendo el lugar de reunión el Centro de trabajo de la Empresa, si las condiciones del mismo lo permiten.

CAPÍTULO IX DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 53.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes negociadoras entienden por clasificación profesional, la ordenación que, con base técnica y organizativa, contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general en el que se establecen los distintos cometidos laborales en el Centro Especial de Empleo GRUPO LINCE ASPRONA.

Se pretende con ello delimitar conocimientos, criterios, tareas y funciones, en los que se estructura el trabajo y su organización.

Y tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en la empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores.

Se aprueba una clasificación por grupos profesionales: el grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral e incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

Los grupos profesionales aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos existentes.

Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada grupo se ordenarán en niveles conforme a la aplicación y ponderación de factores de valoración tales como:

- *Aptitudes profesionales*

Entendido como la capacidad y/o adecuación del trabajador para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión u oficio así como las posibilidades de alcanzar un determinado nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones.

La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización en su caso, y si ello fuere necesario, de procesos simples de formación o adaptación

- *Conocimientos*

Además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente la finalidad, se tendrá en cuenta el grado de conocimiento y experiencias adquiridas, así como la dificultad en la adquisición de los citados conocimientos

- *Iniciativa*





Valorar el grado de seguimiento a las normas y directrices para la ejecución de los trabajos o funciones.

- *Autonomía*

Grado de dependencia jerárquica en la realización de los trabajos y funciones que se desempeñen.

- *Responsabilidad*

Grado de autonomía de acción del trabajador o trabajadora, nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos, los servicios o maquinaria

- *Mando*

Grado de supervisión y ordenación de las funciones y trabajos, capacidad de interrelación, características del colectivo y número de personas sobre las que ejerce el mandato.

- *Complejidad*

A tener en cuenta, en su valoración, el número y grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en el puesto de trabajo encomendado.

Los niveles profesionales clasifican, ordenan o aglutinan, dentro de cada grupo funcional, aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

GRUPO PROFESIONAL: PRODUCCIÓN	<i>Pertenecen a este Grupo Profesional los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia precisos, realizan operaciones y tareas de la producción/servicio, interviniendo directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento, en almacenes o en suministro de materiales</i>	
NIVEL	ÁMBITO	DEFINICIÓN DE NIVEL
1	Negocio/sección Reporta a Dirección. Responsabilidad sobre Nivel 2	Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre las unidades organizativas de mano de obra directa, con mando sobre los trabajadores asimilados al nivel dos de este grupo. Formación académica de FPII o equivalente y/o experiencia en el desempeño de sus funciones. Formación específica para el puesto de trabajo (dirección de grupo).
2	Negocio/sección Reporta a Nivel 1. Responsabilidad sobre niveles 3, 4, 5 y 6	Funciones que implican organización, coordinación, supervisión, responsabilidad y atención sobre un grupo de trabajo, con mando directo sobre las personas de dicha unidad. Interviene directamente en el proceso productivo. Formación académica de FPI o equivalente y/o experiencia en el desempeño de sus funciones. Formación específica para el puesto de trabajo (dirección de grupo).
3	Negocio/sección Reporta a Nivel 2 Sin funciones de mando	Tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del trabajador con asunción de responsabilidad sobre los resultados. En equipo podrán ejercerse funciones ocasionales de coordinación de otros trabajadores. Formación teórica específica en el puesto de trabajo o experiencia profesional equivalente.
4	Negocio/sección	Puestos de trabajo que implican el desempeño de tareas ejecutadas





	Reporta a Nivel 2 Sin funciones de mando	bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimientos profesionales. Podrán asumir funciones básicas de coordinación con otros operarios de igual nivel o inferior, en el desarrollo de tareas simples.
5	Negocio/sección Reporta a Nivel 2 Sin funciones de mando	Funciones básicas de la profesión u oficio con autonomía y bajo supervisión. No requieren formación académica específica. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.
6	Negocio/Sección Reporta a Nivel 2 Sin funciones de mando	Funciones básicas de la profesión u oficio, bajo supervisión y con alto grado de dependencia. No requiere formación específica ni experiencia previa, sin perjuicio de períodos de adaptación.

GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN	<i>Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que desarrollan su labor profesional en funciones administrativas, contables, financieras u otras análogas, utilizando los equipos y herramientas necesarios. Poseerá, formación administrativa y/o conocimientos análogos.</i>	
NIVEL	ÁMBITO	DEFINICIÓN DE NIVEL
3	Negocio/sección Reporta a Dirección Sin funciones de mando	Funciones administrativas, contables, financieras u otras análogas, utilizando los equipos necesarios, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de tareas de otras personas. Formación administrativa o conocimientos equivalentes.
4	Negocio/sección Reporta a Dirección Sin funciones de mando	Funciones administrativas, contables, financieras u otras análogas, utilizando los equipos necesarios. Formación administrativa o conocimientos equivalentes.

GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICOS	<i>Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que desarrollan su labor profesional en funciones de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa y decisión, con asunción de la responsabilidad sobre los resultados. Trabajo en equipo con posibles funciones de coordinación de otros trabajadores. Titulación académica específica para la profesión o experiencia profesional equivalente.</i>	
NIVEL	ÁMBITO	DEFINICIÓN DE NIVEL
1	Grupo/Negocio/sección Reporta a Dirección. Responsabilidad y mando específicos	Desempeña funciones propias de su titulación (Grado Superior) 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.
2	Grupo/Negocio/sección	Desempeña funciones propias de su titulación (Grado Medio) y





	Reporta a Dirección. Responsabilidad y mando específicos	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.
3	Negocio/sección Reporta a Nivel ½	Desempeña funciones de especialidades técnicas o propias de la empresa, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución del trabajo de otros trabajadores.

GRUPO PROFESIONAL: DIRECCIÓN/COORDINACIÓN	<i>Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que desarrollan su labor profesional en funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos. Titulación académica de Grado Superior o Medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.</i>	
NIVEL	ÁMBITO	
0	Grupo/Negocio Reporta a Dirección General Responsabilidad última sobre Negocio/Departamento	
1	Grupo/Negocio Reporta a Dirección Responsabilidad sobre el Servicio o Unidad de Negocio delegado.	

GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL DE APOYO	<i>Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores adscritos a las Unidades de Apoyo (RD 469/2006 de 21 de abril) que desarrollan su labor profesional en funciones propias de los servicios de apoyo y desarrollo personal, de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa. Trabajo en equipo con posibles funciones de coordinación de otros trabajadores Pertenecen a este Grupo Profesional aquellos trabajadores que desarrollan su labor profesional en funciones de ejecución autónoma, con grado alto de iniciativa y decisión, con asunción de la responsabilidad sobre los resultados. Trabajo en equipo con posibles funciones de coordinación de otros trabajadores. Titulación académica específica para la profesión o experiencia profesional equivalente.</i>	
NIVEL	ÁMBITO	DEFINICIÓN DE NIVEL
1	Grupo/Negocio Reporta a Dirección. Responsabilidad y mando específicos	Desempeña funciones de especialización estableciendo criterios, diseñando programas y/o tratamientos orientados a las necesidades de apoyo de los trabajadores. Titulación académica de grado superior. Con mando directo o no, sobre el personal del mismo Grupo Profesional.
2	Negocio Reporta a Dirección y a Nivel 1. Sin funciones de mando	Desempeña funciones de especialización, desarrollando y ejecutando programas y/o tratamientos orientados a las necesidades de apoyo de los trabajadores. Titulación académica de grado medio.
3	Negocio	Desempeña funciones de especialidades técnicas o propias del apoyo. Realiza actividades y tareas de apoyo que precisen los





Reporta a nivel 1 Sin funciones de mando	tratamientos y programas.
---	---------------------------

CAPÍTULO X ÁREA SOCIAL

ARTÍCULO 54.- PÓLIZAS DE SEGURO

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a estar incluidos en una póliza de seguro de accidentes profesionales que comprenda los supuestos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta. La cobertura individual de dicha póliza se fija en 35.000 euros para los años de vigencia del Convenio.

Asimismo, la Empresa contratará aquellas pólizas de seguros que considere de interés para los trabajadores y trabajadoras e inversiones realizadas, contando como mínimo:

- Pólizas de seguro de vehículos: responsabilidad civil obligatoria y cobertura de ocupantes.
- Póliza de seguro de Responsabilidad Civil de la actividad.
- Póliza de seguro de cobertura de riesgos de inmuebles titularidad de la Empresa.

ARTÍCULO 55.- FONDO SOCIAL

Se habilitará un fondo social por importe de treinta y cinco mil euros (35.000 €.-), destinado a entrega de cantidades a cuenta, a los trabajadores y trabajadoras para estudio, formación y temas de salud de hijos y cónyuges/parejas que deriven de las necesidades y por los siguientes importes:

Las entregas se realizarán hasta agotar la cantidad de dicho fondo y cada trabajador o trabajadora no podrá solicitar más de mil quinientos euros (1.500 €.-). 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 trabajador/a se devolverá en un máximo de quince pagas, no pudiendo pedir dicho trabajador otro fondo en un plazo mínimo de un año. La cantidad concedida se detraerá proporcionalmente de la nómina de cada mes y en todo caso se liquidará antes de finalizar su contrato en el caso de trabajadores con contrato de trabajo temporal.

Se articulará por la Comisión de Seguimiento la normativa de las concesiones con cargo al fondo social.

ARTÍCULO 56.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a sus trabajadores y trabajadoras dos batas o dos buzos o dos juegos de chaquetilla y pantalón según los casos, cada año; prendas que se entregarán en MAYO y OCTUBRE respectivamente, y dos pares de guantes al mes cuando se precise para el trabajo.

Al personal de nueva incorporación se le adelantará la segunda entrega al momento de comienzo del contrato.

Igualmente se establece la entrega de abrigo y calzado que se requiera en los distintos Centros de trabajo (un par por año). Asimismo se les dotará del equipo adecuado para la realización de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.





Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo definido de antemano, estas se renovarán, previa entrega de la sustituida, en el momento que estén deterioradas y fuera de uso.

La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para los trabajadores y trabajadoras en los Centros de trabajo durante la jornada laboral, así como el correcto mantenimiento y limpieza de los mismos.

ARTÍCULO 57.- MANTENIMIENTO DE ÚTILES DE TRABAJO

El trabajador y la trabajadora cuidará de los útiles, herramientas, equipos, vestuario, máquinas, vehículos, etc. que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, estará obligado a mantenerlos en perfecto estado de conservación y limpieza y realizar el mejor uso de ellos según las instrucciones/normas que al efecto se encuentren establecidas.

ARTÍCULO 58.- FORMACIÓN PROFESIONAL

En beneficio de la Empresa y de su personal se atenderá debidamente a la formación profesional de éste. Se tratará de formar a toda la plantilla mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de su actual plantilla. Se redactará un plan de formación anual del que será informada la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

- La formación impartida deberá tener en cuenta la capacidad física, psíquica y/o sensorial y la actividad a realizar por el trabajador o trabajadora, debiendo de estar orientada a una mayor adaptación a su puesto de trabajo y a un más óptimo aprovechamiento de su capacidad física, psíquica y/o sensorial.

-En todo caso la formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral. En caso contrario se compensará mediante descanso el 50% del tiempo que dure, salvo en caso de formación en materia de prevención de riesgos, en el que la empresa compensará con el 100% y tendrá carácter de asistencia obligatoria.

Paralelamente a la formación profesional, se estudiarán las posibilidades de ayuda a la formación humana y/o académica en los casos de necesidad.

CAPÍTULO XI DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 59.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

a).- Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal
3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de 10 días del cambio de domicilio
4. Falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique
5. El descuido imprudente sin causa que lo justifique





6. El retraso en la entrega del parte de baja por incapacidad temporal y los partes semanales de confirmación dentro de los 3 días siguientes a su expedición, y el parte de alta en las 24 horas siguientes (incluido baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional).
7. No utilizar las prendas de protección personal.
8. Permutar turnos de trabajo sin notificación previa y permiso de la Empresa
9. No facilitar a la Empresa las actualizaciones o modificaciones establecidas en la calificación de minusvalía.
10. La desobediencia a las órdenes relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre y cuando esto no comporte riesgo de accidentes para las personas. Expresamente, se considera imprudencia la manipulación indebida de máquinas y herramientas, de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y/o equipos de protección de uso obligatorio.

b.- Faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
2. La falta al trabajo más de un día al mes, sin causa que lo justifique.
3. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
4. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
5. Las riñas, pendencias o discusiones entre compañeros.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
7. Introducir o facilitar acceso a las dependencias a personas ajenas y no autorizadas.
8. Consumo de alcohol y/o drogas durante el tiempo de trabajo.
9. La reiteración de faltas leves.
10. La reiteración de desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre y cuando esto no comporte riesgo de accidentes para las personas.

c.- Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, o en el centro de trabajo, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como al resto de los/as compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en materias primas, útiles y demás enseres de la Empresa.
4. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo.
5. Los malos tratos de palabra y de obra a los jefes y compañeros, clientes y personal del entorno de trabajo.
6. La ofensa habitual.
7. La reiteración en falta grave.
8. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros.
9. El acoso sexual o por razón de sexo, y el acoso o violencia (incluso psicológica) en el ámbito laboral.
10. Simulación de enfermedad o accidente.
11. La desobediencia a las órdenes relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, cuando esto comporte riesgo de accidentes para las personas.





Las sanciones máximas que podrán imponerse a los/as trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 2 meses.
- Despido disciplinario.

En el caso de faltas calificadas como graves y muy graves, la Empresa deberá dar traslado de las mismas a los Representantes de los Trabajadores correspondientes que, en el plazo máximo de cinco días naturales, y con carácter previo a su efectividad, podrá emitir informe no vinculante.

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 60.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

A los efectos de graduación de faltas no se tendrá en cuenta aquéllas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- a.- Faltas leves: 3 meses.
- b.- Faltas graves: 6 meses.
- c.- Faltas muy graves: no se gradúan.

ARTICULO 61.- ACOSO SEXUAL

- 1.- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.
- 2.- Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la empresa, respecto de las que el presunto acosador sepa o esté en condiciones de saber, que resultan indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece.
- 3.- La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o directamente, a la dirección de la Empresa de las circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado.
- 4.- La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerado siempre falta muy grave. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.





DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En materia de procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se aplicará el procedimiento establecido en el propio artículo 82.3, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no especificado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación relativa a los Centros Especiales de Empleo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las diferencias económicas sobre las tablas salariales derivadas de la aplicación de este Convenio desde 1 de enero de 2018, deberán quedar saldadas en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Hasta 31 de diciembre de 2018 (incluido), el importe de la cobertura del seguro de accidentes profesionales establecido en el artículo 54 de este Convenio será de 30.000 euros.





ANEXO I

TABLAS SALARIALES DE 01/01/2018 A 31/12/2020

GRUPO PROFESIONAL: DIRECCIÓN / COORDINACIÓN	SALARIO BASE (€)					
	2018		2019		2020	
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
NIVEL 0	1.579,80	22.117,22	1.611,40	22.559,57	1.643,63	23.010,76
NIVEL 1	1.414,79	19.807,03	1.443,08	20.203,17	1.471,95	20.607,23
GRUPO PROFESIONAL: TÉCNICOS						
NIVEL 1	1.326,86	18.576,00	1.353,39	18.947,52	1.380,46	19.326,47
NIVEL 2	1.201,17	16.816,42	1.225,20	17.152,75	1.249,70	17.495,80
NIVEL 3	1.074,83	15.047,65	1.096,33	15.348,60	1.118,26	15.655,57
GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN						
NIVEL 3	947,80	13.269,26	966,76	13.534,64	986,10	13.805,34
NIVEL 4	872,79	12.219,08	890,25	12.463,46	908,05	12.712,73
GRUPO PROFESIONAL: PRODUCCIÓN						
NIVEL 1	1.326,86	18.576,00	1.353,39	18.947,52	1.380,46	19.326,47
NIVEL 2	1.074,83	15.047,65	1.096,33	15.348,60	1.118,26	15.655,57
NIVEL 3	947,80	13.269,26	966,76	13.534,64	986,10	13.805,34
NIVEL 4	799,94	11.199,16	815,94	11.423,15	832,26	11.651,61
NIVEL 5	759,69	10.635,68	774,89	10.848,40	790,38	11.065,37
NIVEL 6	735,90	10.302,60	750,61	10.508,54	765,62	10.718,68
GRUPO PROFESIONAL: APOYO						
NIVEL 1	1.025,24	14.353,37	1.045,75	14.640,44	1.066,66	14.933,25
NIVEL 2	947,80	13.269,26	966,76	13.534,64	986,10	13.805,34
NIVEL 3	799,94	11.199,16	815,94	11.423,15	832,26	11.651,61





ANEXO II

CUADRO DE LICENCIAS, PERMISOS Y MEJORAS

Motivo licencia/ permisos	Contenido		CON RETRIBUCIÓN	Justificación/ Acreditación
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento		
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de cónyuge, parientes consanguíneos o afines hasta 2º grado	3 días naturales	5 días naturales	SI	Documento que acredite la hospitalización, la intervención y /o la gravedad de la enfermedad del familiar
Fallecimiento de parientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado inclusive	3 días naturales	5 días naturales	SI	Esquela o documento que acredite el parentesco
Matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos	El día de la boda	Dos días si se celebra fuera de la provincia	SI	Certificado de registro oficial o Iglesia o invitación siempre que se acredite el parentesco.
Fallecimiento del cónyuge, hijos y padres	7 días naturales		SI	Esquela o documento que acredite el parentesco. Certificación de registro público en que conste la relación de pareja en caso de pareja de hecho.
Fallecimiento de sobrinos	1 día natural		SI	Esquela o documento que acredite el parentesco
Traslado de domicilio	1 día (con el límite de uno al año)		SI	Certificado de empadronamiento o contrato de alquiler Preaviso de 7 días
Matrimonio	16 días naturales		SI	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Nacimiento o adopción de hijo	3 días laborables		SI	Libro de Familia o certificado del Juzgado. Copia escritura pública de adopción y certificado inscripción del Registro Civil
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal (sufragio activo, donar sangre,...)	Por el tiempo indispensable		SI	Certificación de la mesa electoral, citación judicial Certificado en que conste hora y duración de la extracción
Consulta médica de especialistas de la SS	Por el tiempo indispensable		SI	Justificante de asistencia al médico





Asistencia a médico de A. Primaria (en situaciones excepcionales: urgencia, horario único de consulta dentro jornada laboral. VER art. 41. i)	Por el tiempo indispensable	SI	Justificante de asistencia al médico
Consultas de pediatría	Máximo 15 ausencias retribuidas al año por el tiempo indispensable	SI	Justificante de asistencia al médico
Asistencia a tratamientos de rehabilitación y para participar en acciones de orientación y formación profesional	Máximo 15 días en 6 meses	SI	Certificado médico
Asuntos propios	3 días que no podrán unirse a las vacaciones	SI	Preaviso de 7 días
Exámenes reglados	Por el tiempo indispensable	SI	Certificado de asistencia expedido por el Centro Preaviso de 7 días
Nochebuena o Nochevieja	1 día laborable	SI	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Por el tiempo indispensable	SI	Justificante asistencia
Lactancia	En caso de acumulación, 18 días	SI	
Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización hijos después del parto	1 hora diaria de ausencia del trabajo Reducción de jornada hasta dos horas con igual reducción de salario	SI	Acreditación de la hospitalización
Guarda Legal de un familiar hasta 2º grado consanguinidad o afinidad con discapacidad	40 horas anuales de ausencia en el trabajo	SI	Acreditación de la necesidad de atención al mismo
Permiso sin sueldo por fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	15 días al año	NO	Justificante que acredite dichas circunstancias
Permiso sin sueldo por complicaciones en el parto de la esposa o compañera	15 días al año	NO	Justificante médico que acredite dichas circunstancias
Cuidado de menores con los que se conviva	50 horas anuales al año	NO	





ANEXO III

PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Motivo	Contenido	Justificación/ acreditación
IT POR ENFERMEDAD COMÚN	Complemento hasta el 75% del salario desde primer día de la baja, 75% de salario desde cuarto día de la baja desde la tercera y sucesivas IT	Acreditar 180 días de cotización previa a la IT Partes de baja, confirmación y alta por IT entregados a la empresa dentro de los plazos legales
IT CON HOSPITALIZACIÓN	Complemento hasta el 100% del salario durante toda la hospitalización (incluida la domiciliaria) así como los 30 días posteriores.	Justificante de ingreso y alta de la hospitalización entregados a la empresa en el plazo máximo de 3 días
ACCIDENTE DE TRABAJO	Complemento hasta el 100% del salario	Parte de baja y alta por AT emitido por la Mutua y entregado a la empresa en el plazo legal





ANEXO IV

PARENTESCO HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

