

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 13 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del I Convenio Colectivo de la empresa UNEI Iniciativa Social, S.L.U.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa UNEI Iniciativa Social, S.L.U., código del convenio 71103602012024, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 14 de agosto de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de enero de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO DE UNEI INICIATIVA SOCIAL, S.L.U., 2023-2025

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa UNEI Iniciativa Social, S.L.U., y sus trabajadores y trabajadoras.

2. UNEI Iniciativa Social, S.L.U., con domicilio social en Sevilla, calle Automoción, número 5, del Polígono Industrial Calonge, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social, teniendo como finalidad la integración sociolaboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. UNEI Iniciativa Social, S.L.U., desarrollará en el mercado cualquiera actividad productiva y/o de servicios de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación a los distintos centros de trabajo que UNEI Iniciativa Social, S.L.U., tiene en Andalucía, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

Artículo 3. Ámbito personal.

4. El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en UNEI Iniciativa Social, S.L.U., tanto con discapacidad como sin discapacidad, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

00314072

5. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de Comité Directivo.
- b) Los profesionales que, por razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con UNEI Iniciativa Social, S.L.U.
- c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.
- d) El voluntariado social.
- e) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental, FAISEM, o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de las personas trabajadoras con discapacidad en el/los centro/s de trabajo de UNEI Iniciativa Social, S.L.U.

Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes UNEI Iniciativa Social, S.L.U., y la representación legal de los/las trabajadores/as.

2. Este Convenio, fruto de la negociación y autonomía colectivas, y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivo anterior, con independencia de que sus contenidos sean regulados o no.

Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Duración y denuncia.

1. Este Convenio Colectivo estará vigente desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor el día de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente de la Provincia de Sevilla. Solo las previsiones económicas recogidas en el Anexo II, retrotraen sus efectos al 1 de enero 2024.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre uno nuevo, se mantendrán en vigor, como máximo durante el plazo de un año desde la denuncia, exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y Movilidad Funcional, Jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales y Régimen Disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma por ninguna de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.

Artículo 6. Compensación y absorción.

1. El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio. A tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio, salvo que las partes de mutuo acuerdo establecieran la vigencia del mismo por no afectar dicha declaración al equilibrio interno del Convenio.

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria integrada por cuatro personas, que serán designadas por mitad por cada una de las partes, debiendo recaer dicho nombramiento en aquellas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2. A requerimiento de alguna de las partes, podrán participar asesores/as externos/as, que tendrán voz, pero no derecho de voto.

3. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del Convenio.

c) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite, y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

d) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje, en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

e) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

4. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la misma adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado, así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

5. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

6. Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo: Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la Empresa medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento, a no aplicar en la

Empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los/as Representantes de los/as trabajadores/as y a la Comisión Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la Empresa y los/as Representantes de los/as Trabajadores/as, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación, cuya regulación y condiciones quedan reguladas en el artículo 82 del ET.

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional de las personas con discapacidad sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la Empresa, sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional de la persona con discapacidad.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas a ese carácter social del servicio, la Empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad de la persona trabajadora y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración Empresarial y de actividades, así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

TITULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Ingresos, contratación y período de prueba

Artículo 10. Capacidad y condiciones.

1. La contratación de las personas se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que la persona trabajadora haya cumplido 16 años.

2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personas de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

3. Al objeto de que todas las personas trabajadoras de la empresa puedan acceder a las vacantes que se vayan produciendo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras a todo el personal de UNEI Iniciativa Social, S.L.U., de las mismas a través del portal de la empresa, con el suficiente tiempo de antelación, donde se publicará tanto la vacante como los requisitos demandados para acceder al puesto,

00314072

reservándose la empresa la selección de la persona elegida para el mismo según el sistema de selección actual.

Artículo 11. Contratación.

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

2. La Empresa entregará a la representación legal de los/las trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el empleo.

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la Empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este Convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

Artículo 13. Contrato formativo.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o bien el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, todo ello en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en este Convenio. Existen dos tipos de contratos formativos:

1. Contrato de formación en alternancia.

El objeto de este contrato es compatibilizar el trabajo retribuido con la formación en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Está dirigido a personas que carecen de la cualificación profesional necesaria para ocupar un puesto de trabajo que requiera una formación específica. La duración de este contrato puede ser de un mínimo de 3 meses hasta un máximo de 2 años, y la jornada laboral se ajusta de modo que el tiempo de trabajo efectivo sea compatible con la actividad formativa, no superando el 65% de la jornada en el primer año y el 85% en el segundo.

La retribución de las personas trabajadoras en prácticas será, el primer año, el 85% de lo correspondiente según este Convenio a un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 95%, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento.

2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

00314072

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14. Contrato de duración determinada.

La duración de los Contratos de Trabajo se regulará por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

1. Contrato por circunstancias de la producción.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del E.T. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Artículo 15. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se regulará por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente.

Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

3. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

4. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo.

5. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria siempre y cuando se trate de contratos que realicen al menos una jornada diaria de 6 horas al día.

6. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Respecto a la formalización de pacto de horas complementarias se estará a lo establecido en la legislación vigente.

c) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

d) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.

e) La Empresa comunicará a la persona trabajadora con 12 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de estas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

f) En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Artículo 17. Período de prueba.

1. La incorporación de una persona trabajadora a la Empresa sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando la persona trabajadora contratada haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la Empresa, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Grupo I (Administración y Gestión): 2 meses
- Grupo II (Técnicos/as): 2 meses
- Grupo III (Operarios/as): 1 mes

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

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral, interrumpirán el cómputo del mismo.

6. En caso de que no se supere el período de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. La Empresa habrá de comunicarlo por escrito a la persona trabajadora en cualquier momento dentro de dicho período –incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

7. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la Empresa.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional, movilidad y ascensos

Artículo 18. Adscripción del personal.

1. Todas las personas a las que se refiere el presente Convenio quedarán clasificadas en Grupos Profesionales, que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado nivel será el factor determinante de la retribución a percibir. Consecuentemente, la persona trabajadora tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al nivel que efectivamente ocupe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando ésta tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el nivel de origen.

Artículo 19. Grupos profesionales y niveles.

Grupos Profesionales.

El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de tareas, funciones y especialidades profesionales asignadas a la persona trabajadora.

La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

Las personas afectadas por el presente Convenio quedarán integradas en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

1. Grupo I: Administración y gestión.
2. Grupo II: Técnicos/as.
3. Grupo III: Operarios/as.

Los grupos profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones u oficios que se puedan desarrollar en la Empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

Los puestos de trabajo que integran cada grupo profesional se ordenarán en niveles conforme a la titulación profesional y/o los conocimientos, la experiencia, la responsabilidad, iniciativa y el grado de autonomía en la realización de las funciones propias del grupo profesional en cuestión, lo que determinará la retribución de cada persona trabajadora.

Con independencia del nivel que cada persona trabajadora tenga reconocido, podrá realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional en el que está integrado, incluidas las de carácter accesorio o complementario a las tareas principales, pero que sean necesarias para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

No obstante, la aptitud para realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional no implicará que las personas trabajadoras deban realizar todas ellas, de manera que las funciones que en cada momento realice un/a trabajador/a responderán a criterios de organización empresarial.

Grupo I: Administración y gestión.

Integran este grupo todas personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Niveles profesionales del Grupo I. Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

- Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

- Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

- Nivel E): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

- Nivel F): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión. La persona trabajadora podrá desempeñar las tareas

00314072

propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Grupo II: Técnicos/as.

Pertenecen a este grupo las personas empleadas que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo II. Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

- Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel B): Desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de grado medio para la profesión u oficio, o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

- Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del/la empleado/a con asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Grupo III: Operarios/as.

Pertenecen a este grupo las personas empleadas que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo III. Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

- Nivel D): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado sin asunción de la responsabilidad de los resultados. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

- Nivel E): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza.

- Nivel F): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión. La persona trabajadora podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los de los niveles profesionales no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

En aquellos casos en que, por designación de la empresa, una persona realice funciones de un nivel superior al que tiene reconocido, ésta percibirá una retribución complementaria hasta alcanzar el salario de dicho nivel durante el tiempo designado por la empresa para la realización de las mismas.

En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

La enumeración de niveles que se contienen en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

Todos/as los/as trabajadores/as adscritos al Grupo de Técnicos/as y al Grupo de Operarios/as podrán llevar a cabo cualquiera de las tareas relacionadas con la producción o prestación de servicios en cuestión, siendo la única diferencia entre ambos grupos profesionales la realización o no de tareas o cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Artículo 20. Ascensos.

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional de las personas con discapacidad. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

3. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La Empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4. Nunca se consolidará un nivel por la mera concurrencia de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y experiencia que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que las tareas del grupo profesional se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión. En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del E.T.

CAPÍTULO III

Condiciones de trabajo

Sección 1.ª Jornada

Artículo 21. Principios generales de reordenación del tiempo de trabajo.

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de Empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos, sensoriales o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones de las personas con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción sociolaboral.

Artículo 22. Configuración de la jornada anual ordinaria.

1. Para lo que resta del año 2023, la jornada anual será de 1.719 horas anuales. En caso de que exista alguna modificación legislativa dentro de dicho ejercicio, la comisión paritaria se reunirá a efectos de, en su caso, adaptar el presente apartado.

2. A partir del año 2024, la jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio, será de 1.711 horas anuales en cómputo efectivo de trabajo. La jornada semanal media de referencia será de 37 horas y 30 minutos de tiempo de trabajo efectivo, si bien la jornada será de cómputo anual.

3. Para establecer el calendario de 2024, la minoración de la jornada anual se llevará a cabo mediante la compensación para todos los trabajadores/as con un día de Libre Disposición. Así para el año 2024, se mantendrán vigentes los calendarios laborales existentes a la fecha de este acuerdo, no pudiendo ser modificados.

4. A partir del año 2025, se producirá un reparto proporcional de 1.719 horas anuales y se establecerá un día Libre Disposición para todas las personas trabajadoras que, dado que no computa como tiempo de trabajo efectivo, se ofrecerá para que la jornada anual efectiva sea de 1.711 horas anuales. El día de Libre Disposición retribuido no precisará de justificación del motivo de su disfrute.

5. Los descansos compensatorios, si los hubiere, podrán ser disfrutados junto a los descansos semanales, días Festivos y/o periodos de vacaciones. En caso de discrepancias al establecer el día de disfrute de estos descansos compensatorios, la persona trabajadora formulará una solicitud con dos posibles fechas de disfrute y será la Jefatura de Departamento la que determine una de ellas.

6. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo no imputables a la misma y que no vengan derivadas de la responsabilidad de la gestión propia de la Empresa.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada anual, que no podrá ser superior al 10% de la jornada recogida en este artículo, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, respetando así mismo los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 45 horas.

8. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

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

Artículo 23. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado siete del mismo artículo.

2. Las personas con discapacidad no realizarán horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto a la persona técnico/a y de apoyo, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será retribuido o compensado mediante períodos de descanso equivalentes.

5. En caso de compensación, se podrán compensar los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La Empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y la persona trabajadora.

6. Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias conforme a la siguiente fórmula:

7. Retribución de la hora extraordinaria = (Salario de Nivel fijado en las tablas salariales/1711).

8. Dicha retribución de la hora extra se verá incrementada en un 45%.

9. La representación legal de los/as trabajadores/as será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

Artículo 24. Horarios y turnos de trabajo.

1. El trabajo en la Empresa se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la Empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la Empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas; con un preaviso de 7 días de antelación.

Artículo 25. Descansos y fiestas.

1. Descanso en jornada continuada. La persona que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 25 minutos en 2024 y de 30 minutos en 2025, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de un día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana. En este último caso, se procurará la rotación de las personas en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. Las personas afectadas por este Convenio tendrán derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como autonómica y local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa, de común acuerdo con la persona trabajadora, procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones. En caso de que se produzcan discrepancias a la hora de establecer el día de disfrute de estos descansos, la persona trabajadora formulará una solicitud en la que constarán dos posibles fechas de disfrute y será la Jefatura de Departamento la que determine una de ellas.

Artículo 26. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 25 días laborables. Cuando, por la fecha de ingreso

en la Empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones. En caso de fraccionamiento del período de vacaciones, éste no podrá ser superior a tres períodos. Se podrán autorizar solicitudes de disfrute de las vacaciones de forma continuada cuando las condiciones productivas así lo permitieran.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador/a los sábados, los domingos y festivos que se encuentren incluidos dentro de los periodos vacacionales solicitados y/o concedidos.

3. Las personas trabajadoras comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 28 de febrero del año al que se refiere el período de disfrute solicitado, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos/as trabajadores/as en el periodo solicitado.

En caso de que concurran para un determinado período más peticiones de las que organizativa y operativamente se puedan atender, se procederá a la designación mediante carácter rotativo con respecto a quien no las hubiera disfrutado en ese mismo período el año anterior.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la Empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. Una vez publicado por la Empresa el calendario con las vacaciones anuales, con anterioridad al 28 de febrero del año de disfrute, los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo de vacaciones. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurran acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

6. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente salvo por finalización de contrato.

7. En caso de que, por circunstancias acreditadas, bien sean, organizativas y/o productivas o de acuerdo de fechas entre las personas trabajadoras, que hagan imposible publicar el calendario del punto 5, se iniciará un nuevo proceso de programación desde el punto 3 pero fraccionadas en dos períodos, siendo el comprendido entre los meses de junio a septiembre de 12 días laborables mínimo a petición del/la trabajadora. La publicación de estos períodos de vacaciones se realizará con dos meses de antelación.

8. Fijado el período de vacaciones, los/ trabajadores/as que causen baja por incapacidad temporal, ya sea por enfermedad común o por accidente de trabajo, antes o durante el período de disfrute de sus vacaciones, verán interrumpido el cómputo de las mismas por el tiempo que hayan permanecido de baja.

No obstante, en caso de que la persona trabajadora no pueda disfrutar de dichas vacaciones durante el año natural a que corresponden, como consecuencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra, únicamente podrá hacerlo con posterioridad cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

9. En caso de que las vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincidan con el período de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Sección 2.ª Licencias, permisos y suspensión del contrato**Artículo 27. Licencias.**

Sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente al respecto, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales vinculados al día de la celebración en caso de matrimonio o unión de hecho inscrita en el correspondiente registro administrativo. La concurrencia de ambas situaciones, matrimonio y unión de hecho, por un mismo sujeto causante dará derecho a un solo permiso. Se solicitarán con quince días de antelación y se deberá entregar justificante al reincorporarse.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja o de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable por boda de un hijo/a o hermano/a, consecutivo al hecho causante.

f) A partir de la firma del presente convenio y hasta su finalización, las personas trabajadoras disfrutarán de 2 días de asuntos propios para realización de gestiones no incluidas en otros apartados del presente convenio. La solicitud se realizará con un mínimo de tres días hábiles de antelación.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto que, por este motivo, la persona trabajadora perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 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, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Por el tiempo necesario para la presentación a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título homologado por la administración pública.

l) Las personas trabajadoras con discapacidad podrán ausentarse hasta 10 días en el semestre, para la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo y por el tiempo preciso para ello.

m) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas, ya sean del sistema sanitario público o privado, tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad reconocida, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Igualmente, podrán utilizarse para asistir a intervenciones quirúrgicas ambulatorias que no requieran internamiento del paciente en un centro hospitalario, así como para consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la Empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

El disfrute de dicha bolsa no tiene carácter acumulable. Caso de superarse la bolsa horaria, el periodo excedido de la misma se considerará como falta justificada sin retribución, excepto acuerdo con su superior con capacidad de decisión que podrá acordar con la persona trabajadora la recuperación de las mismas.

Las solicitudes de las anteriores Licencias se realizarán por los medios telemáticos que la empresa tiene a disposición de las personas trabajadoras.

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

Artículo 28. Protección de la vida familiar.

1. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Permiso por nacimiento y cuidado del menor. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas en los términos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Igualmente, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días naturales.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

4. Permiso para el cuidado del lactante. Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

5. Guarda legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la

00314072

disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Asimismo, para lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Víctimas de violencia de género o terrorismo. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

7. Permiso parental. En virtud del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 29. Excedencias.

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los/as trabajadores/as podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.
- Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Al término de la situación de excedencia voluntaria, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante de igual o similar puesto de trabajo que hubiera o se produjera en la Empresa, si no hubiese personas en situación de excedencia forzosa que interesasen el reingreso.

4. Se perderá el derecho preferente de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. En caso de no existir plaza vacante de igual o similar puesto de trabajo a la del excedente, podrá éste/a solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de puesto de trabajo distinto, dentro de su Grupo Profesional, si lo hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes de/la solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.

6. En todo caso, al/la excedente que solicitare su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. La persona trabajadora a la que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda –atendidas las circunstancias del caso– el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de tres a seis meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de Empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador/a.

8. La reincorporación de la persona trabajadora excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese de la persona trabajadora interina contratada para su sustitución.

9. La persona trabajadora, por causas justificadas, podrá tener una licencia de 15 a 30 días sin derecho a remuneración ni p/p de pagas extras, para lo cual deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación. Esta licencia no podrá solicitarse para prestar servicios en actividades que sean competencia de las desarrollas por UNEI Iniciativa Social, S.L.U.

En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

00314072

Sección 3.ª Régimen económico y estructura salarial**Artículo 31. Salario base.**

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los/as trabajadores/as, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

2. La cuantía del salario base de 2023, 2024 y 2025 será la establecida en la Tabla Salarial del Anexo II.

3. La retribución anual recogida en la tabla salarial del Anexo II comprende tanto las doce mensualidades como las dos pagas extraordinarias correspondientes.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, fijadas cada una de ellas en el importe del Salario Base mensual por Nivel recogido en la Tabla Salarial del Anexo II.

El importe de las dos pagas extraordinarias será prorrateado en las nóminas mensuales.

Artículo 33. Complementos salariales.

1. Complemento Centro de trabajo. Las personas del departamento de limpieza que desempeñan su trabajo en las Comunidades Terapéuticas adscritas a áreas hospitalarias del Servicio Andaluz de Salud percibirán un complemento salarial bruto anual de 1.248 € para el año 2024, y de 1.286,44 € para el año 2025, que será abonado mensualmente en doce pagas, de forma directamente proporcional a su jornada y a los días efectivamente trabajados en dicho servicio.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

2. Complemento Nocturnidad. El desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento del 25% adicional de salario por nivel por cada hora trabajada en dicha franja horaria. No obstante, no se devengará este complemento cuando la persona trabajadora haya sido contratado/a expresamente para el desempeño de sus funciones en horario nocturno.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

3. Plus por trabajar días festivos. Se establece un plus de festivo para aquellos trabajadores/as que en el desarrollo de su calendario laboral hayan de trabajar en días considerados festivos nacionales, autonómicos o locales. El importe de dicho plus será de 25 €/día en caso de festivos ordinarios y de 65 €/día para los Festivos Especiales de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

La retribución de este plus será proporcional al tiempo trabajado si la jornada laboral en ese día no superase los dos tercios de la misma.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

4. Plus por trabajar en domingo. Con carácter general se abonará un plus de 20 € por cada domingo efectivamente trabajado a jornada completa, a todas aquellas personas que deban prestar sus servicios en dicho día.

La retribución de este plus será proporcional al tiempo trabajado si la jornada laboral en ese día no superase los dos tercios de la misma.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

5. Plus de idiomas para la gestión de la Teleasistencia. Se establece un Plus de idiomas de 20 € mensuales, para aquellas personas trabajadoras del Departamento de Teleasistencia por atender servicios en idiomas distinto al castellano. El abono de dicho Plus quedará sujeto a la atención de al menos un servicio al mes.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

6. Complemento de Desempeño Productivo. Con el objetivo de incentivar la productividad en el desempeño laboral, se establece un Complemento de Desempeño

Productivo, de carácter anual, correspondiente al 1% del salario base anual según el nivel retributivo establecido en el presente Convenio. Este complemento será otorgado a las personas trabajadoras que cumplan con los siguientes requisitos del año natural en que se devenga dicho complemento (del 1 de enero al 31 de diciembre):

- Haber mantenido una productividad efectiva, mediante el desempeño de sus funciones durante el año natural, igual o superior 356 días naturales.
- No haber tenido ausencias no justificadas igual o superiores a dos días hábiles.
- No haber sido suspendido de Empleo y Sueldo por dos o más días.

El complemento será aplicable únicamente a quienes hayan estado de alta en la Empresa durante los 365 días del año, sin posibilidad de cálculo proporcional para quienes hayan trabajado en periodos inferiores.

El abono se realizará en un solo pago en el mes de febrero del año siguiente a su devengo y se denominará Complemento de Desempeño Productivo.

Este complemento no tendrá en ningún caso carácter consolidable.

Artículo 34. Subida salarial.

Las retribuciones para el año 2023, 2024 y 2025 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el Anexo II.

Artículo 35. Liquidación del salario y anticipos.

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por periodos vencidos antes del día 7 del mes siguiente, salvo causa de fuerza mayor.

2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La Empresa establecerá y hará públicos los criterios y pautas vinculantes para articular el ejercicio razonable de este derecho en relación con la fecha de elaboración de la nómina.

Artículo 36. Indemnizaciones, dietas y suplidos.

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos en que incurriera la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. Las personas que realicen desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la Empresa, cuando utilicen coche propio, percibirá una compensación de 0,26 € por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la Empresa. Los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la Empresa.

2. En caso de que la persona trabajadora haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 15 € por media dieta, de 30 € en caso de que por motivos de su desplazamiento se almuerce y cene, y de 52,48 € cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, salvo en el caso de que por necesidades de la obra o servicio pernocten fuera de su residencia dos o más trabajadores, que daría lugar al pago de 37,77 € por trabajador/a. Todo ello sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

3. Justificadamente se autorizará, como alternativa a la dieta completa, la posibilidad de que la persona trabajadora que pernocte fuera de su residencia sea compensada por la manutención de media dieta o almuerzo –cena según sea el caso–, siendo por cuenta de la Empresa el gasto producido por el hospedaje.

En caso de hayan de efectuar desplazamientos que sean considerados como excepcionales en el desenvolvimiento normal de las actividades productivas, la persona trabajadora viajará por el sistema de gastos justificados realizando la Empresa, a su cargo, las reservas o acciones que se consideren más necesarias o adecuadas.

4. Cuando sin previo aviso, y por causas productivas, la persona trabajadora que, realizando su jornada en forma continuada, tenga que prolongar la misma, la Empresa vendrá obligada a pagar los gastos producidos por la manutención, bien sea facilitando mediante concertación el lugar donde realizar la comida o compensando el gasto producido a la persona trabajadora.

5. La Empresa facilitará a las personas trabajadoras las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrán establecidas por la Empresa, aplicándose subsidiariamente los criterios contenidos en el Anexo I.

6. Las prendas de trabajo a entregar por la empresa serán de 2 equipos anuales, con la periodicidad de uno por semestre, que podrán ser entregados en una sola vez. No obstante lo anterior, las Jefaturas de Departamento autorizarán aquellas entregas adicionales que consideren necesarias por las necesidades del servicio.

La Empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las labores que deban realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garantice la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

7. La persona trabajadora cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotada de las mismas por la Empresa y estará obligada a su correcta utilización.

CAPÍTULO IV

Extinción del contrato de trabajo y subrogación empresarial

Artículo 37. Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III, Título I, del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte de la persona trabajadora, ésta deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 30 días naturales si está adscrito al Grupo I y de 15 días naturales si está adscrito a los Grupos II y III.

Artículo 38. Subrogación empresarial y cesión de personas trabajadoras.

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

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

2. La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

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

00314072

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

c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

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

d) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social, así como con la Hacienda Estatal.

a) Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

b) Fotocopia de los RLC y RNT de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

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

d) Información sobre situaciones de Incapacidad Temporal.

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

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

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

4. En cualquier caso, la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

5. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

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

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

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

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

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

10. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

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

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

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

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

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

14. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

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

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga el desconocimiento o el incumplimiento de los deberes de cualquier índole que a la persona trabajadora impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Artículo 40. Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y, en su caso, la reincidencia.

Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
5. Desobediencia o falta de respeto leve a una persona superior jerárquica, compañeros/as, subordinados/as, clientes/as o público, así como la discusión con ellos/as o la incorrección en el trato.
6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. No informar en el tiempo legalmente establecido las situaciones de baja y alta de incapacidad temporal.
8. No informar a la Empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida la persona trabajadora, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicho grado de discapacidad.
9. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
10. La utilización inadecuada de los útiles y herramientas de trabajo.

Faltas Graves.

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes y hasta un máximo de seis veces al mes.

00314072

3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada, siempre y cuando sea obligatorio conforme a la normativa vigente.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo podrá ser considerado falta muy grave.
7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
8. Desobediencia o falta de respeto a una persona jerárquicamente superior, compañeros/as, subordinados/as, clientes/as y público en general, así como la discusión con ellos/as o incorrección en el trato.
9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales de la persona trabajadora.
10. En relación con las personas con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.
14. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva o enfermedad mental.
15. Negativa a cumplimentar, ejecutar o entregar en tiempo y forma, la documentación requerida por la Empresa para el normal desenvolvimiento de lo acordado en el presente convenio, así como cualquier otro relacionado con la organización interna de la misma. Si como consecuencia del incumplimiento se derivara un perjuicio para la Empresa, su personal o clientes/as, la falta sería considerada como Muy Grave.

Faltas Muy Graves.

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.
4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.
6. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a personas jerárquicamente superiores, compañeros/as, subordinados/as, clientes/ o usuarios/as y público en general, incluido el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas de acoso previstas en el artículo 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como el abuso de autoridad.
8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

10. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.

11. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Para las faltas Leves: Amonestación o apercibimiento, y suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

2. Para las faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Para las faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, o despido.

Artículo 42. Procedimiento sancionador.

Cuando se impute a un/a trabajador/a la comisión de una falta grave o muy grave se le comunicará por escrito haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. El procedimiento que se seguirá cuando la persona trabajadora a quien se impute la infracción sea representante de los/as trabajadores/as será la de apertura de Expediente Contradictorio en el que se dará audiencia además de a la persona interesada, al Comité de Empresa o en su caso a los delegados de Personal.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones a la persona expedientada. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador/a de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los 18 meses en caso de faltas muy graves.

TÍTULO III

DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Previsión y ayudas sociales

Artículo 43. Fallecimiento.

La Empresa abonará de una sola vez, por este orden de prelación, al cónyuge, descendiente o ascendiente de la persona trabajadora que cause baja por fallecimiento, y lleve más de seis años de servicio activo en la Empresa, la cantidad de 2 mensualidades de salario correspondiente a su nivel profesional.

Artículo 44. Seguros de responsabilidad civil y accidente laboral.

UNEI Iniciativa Social, S.L.U., mantendrá vigente un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional de las personas a su servicio que pudiera derivarse del cumplimiento de las actividades laborales propias de la empresa.

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todas las personas en activo que garantice una indemnización de 18.000 € en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente laboral.

00314072

La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Artículo 45. Complemento I.T. por accidente laboral.

En caso de I.T. por accidente Laboral o Enfermedad Profesional, la empresa vendrá obligada, durante todo el período de duración de la baja, a satisfacer al/a trabajador/a el complemento necesario que, sumado a lo que perciba con cargo a la Seguridad o Mutua de accidente, alcance el 100% del salario de nivel de este Convenio que tenga reconocido el día del accidente. En caso de IT por Enfermedad Común o Accidente No Laboral no procederá complemento alguno.

Artículo 46. Complemento I.T. por ingreso hospitalario para personas con trastorno mental grave.

En caso de I.T. por enfermedad común, como consecuencia de una descompensación de salud mental, que implique la hospitalización psiquiátrica de una persona trabajadora diagnosticada con trastorno mental grave, la empresa complementará hasta el 100% del salario de nivel de este Convenio durante el tiempo que dure el ingreso hospitalario. Dicha situación deberá ser acreditada mediante justificación médica del especialista en el que se justifique que se mantiene el ingreso hospitalario.

Artículo 47. Ayuda por hijos/as con discapacidad.

La empresa abonará una ayuda mensual de 70 € a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33%. Asimismo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28 k), dichos trabajadores dispondrán de 10 horas adicionales al año para asistir a las consultas médicas para los hijos/as con discapacidad.

Se entenderá como hijo/a a cargo, aquel que conviva en el mismo domicilio de la persona trabajadora y que no perciba remuneración alguna por realización de trabajo por cuenta propia o ajena. La justificación de tales circunstancias se acreditará mediante el Certificado de discapacidad, el certificado de empadronamiento y una declaración jurada de la persona trabajadora de que tiene a su hijo/a a cargo.

Artículo 48. Formación profesional.

La Empresa, junto a los representantes de los trabajadores, elaborará durante los dos últimos meses de cada año, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, un Plan de Formación para el año siguiente para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

En este sentido, los programas formativos que se articulen serán publicados antes del inicio de su ejecución y se desarrollarán preferentemente fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO II

Prevención de riesgos laborales

Artículo 49. Vigilancia de la salud.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

Anualmente se efectuarán los reconocimientos establecidos en la planificación efectuada en Vigilancia de la Salud, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.

00314072

La revisión médica se efectuará, preferentemente, en horario de trabajo; en caso de que ello no fuera posible, el tiempo empleado tendrá la consideración de tiempo de presencia retribuido.

La persona trabajadora podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

La Empresa facilitará a la Representación Legal de los trabajadores/as el listado con las personas y la fecha prevista para su revisión médica.

Artículo 50. Política preventiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, todas las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se llevará a cabo lo dispuesto por la legislación en vigor.

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

CAPÍTULO III

Acción sindical

Artículo 51. Centro de trabajo principal.

Dadas las características de Centro Especial de Empleo de Iniciativa Social para la integración de personas con discapacidad, se considera el centro de trabajo principal de UNEI Iniciativa Social, S.L.U., sito en calle Automoción 5 de Sevilla.

Artículo 52. Crédito sindical.

La persona presidente del Comité de Empresa podrá agrupar el crédito horario derivado del ejercicio de derechos sindicales de uno o varios delegados de una misma candidatura, a petición del sindicato al que represente.

Dicha acumulación del crédito horario nunca podrá suponer la liberación total de ninguna persona, y no podrá exceder del 30% del crédito total mensual de la persona presidente.

Artículo 53. Comités intercentros.

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros de un máximo de 13 miembros de entre los representantes de las personas trabajadoras, designados por los sindicatos en función a la proporcionalidad de su representatividad en la Empresa.

El comité intercentro asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. El comité intercentro se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

UNEI Iniciativa Social, S.L.U., entregará a sus trabajadores/as las herramientas y equipos necesarios para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de la función que cada trabajador/a tenga encomendada. El/la trabajador/a, independientemente del cuidado y esmero en preservar todo ello en las condiciones óptimas de operatividad, tendrá en cuenta las medidas de funcionamiento y control que en este anexo se desarrollan.

00314072

DEFINICIONES

Herramientas y Equipos Genéricos: Aquellos que son susceptibles de utilización por cualquier trabajador/a capacitado/a y/o autorizado para su uso.

Herramientas y Equipos de uso personal: Aquellos asignados a un/a solo/a trabajador/a para su uso personal.

MEDIDAS DE FUNCIONAMIENTO Y CONTROL

Herramientas genéricas.

La Empresa destinará lugares adecuados de colocación o guarda de este tipo de material.

Los trabajadores al terminar su utilización tendrán la obligación de depositar dichos materiales en los lugares destinados para tal fin.

En el caso de que sea necesario retirar o utilizar el material fuera de las instalaciones de la Empresa, la persona trabajadora firmará el documento de retirada confeccionado por la misma para tal fin, realizando ésta acuse de recibo una vez restituido a su lugar de origen.

Herramientas y equipos de uso personal

La Empresa entregará a los/as trabajadores/as que lo precisen el material necesario para el desarrollo de sus funciones.

La persona trabajadora firmará un recibí en el que se relacionarán las herramientas y/o equipos de los que se les hace entrega para su guarda y custodia.

Este material será propiedad de UNEI Iniciativa Social, S.L.U., pudiendo la Empresa en cualquier momento solicitar al/la trabajador/a su devolución previa firma de acuse de recibo por parte de la misma.

En caso de pérdida o sustracción de algún material entregado, la persona trabajadora tendrá la obligación de comunicarlo a la Empresa en el momento en que tenga constancia de ello, procediendo la misma a su sustitución. En caso de que dicha falta sea detectada por la Empresa y no constara comunicación alguna por la persona trabajadora, ésta le reclamará su restitución.

En caso de deterioro o rotura, se actuará de la misma manera que en el caso anterior, debiendo la persona trabajadora presentar además el material deteriorado.

ANEXO II**TABLAS SALARIALES AÑO 2023****Grupo de Administración y Gestión (2023)**

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	1.923,94 €	23.087,28 €
NIVEL B	1.745,77 €	20.949,25 €
NIVEL C	1.591,44 €	19.097,31 €
NIVEL D	1.427,39 €	17.128,65 €
NIVEL E	1.302,35 €	15.628,14 €
NIVEL F	1.260,00 €	15.120,00 €

Grupo de Técnicos/as (2023)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	1.923,94 €	23.087,28 €
NIVEL B	1.745,77 €	20.949,25 €
NIVEL C	1.591,44 €	19.097,31 €

Grupo de Operarios/as (2023)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL D	1.427,39 €	17.128,65 €
NIVEL E	1.302,35 €	15.628,14 €
NIVEL F	1.260,00 €	15.120,00 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2024**Grupo de Administración y Gestión (2024)**

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	1.981,66 €	23.779,90 €
NIVEL B	1.798,14 €	21.577,73 €
NIVEL C	1.639,19 €	19.670,23 €
NIVEL D	1.484,48 €	17.813,80 €
NIVEL E	1.380,49 €	16.565,83 €
NIVEL F	1.323,00 €	15.876,00 €

Grupo de Técnicos/as (2024)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	1.981,66 €	23.779,90 €
NIVEL B	1.798,14 €	21.577,73 €
NIVEL C	1.639,19 €	19.670,23 €

Grupo de Operarios/as (2024)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL D	1.484,48 €	17.813,80 €
NIVEL E	1.380,49 €	16.565,83 €
NIVEL F	1.323,00 €	15.876,00 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupo de Administración y Gestión (2025)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	2.031,20 €	24.374,40 €
NIVEL B	1.852,09 €	22.225,06 €
NIVEL C	1.688,36 €	20.260,34 €
NIVEL D	1.543,86 €	18.526,35 €
NIVEL E	1.435,71 €	17.228,46 €
NIVEL F	1.349,46 €	16.193,52 €

Grupo de Técnicos/as (2025)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL A	2.031,20 €	24.374,40 €
NIVEL B	1.852,09 €	22.225,06 €
NIVEL C	1.688,36 €	20.260,34 €

Grupo de Operarios/as (2025)

NIVEL	SALARIO BASE	RETRIBUCIÓN ANUAL
NIVEL D	1.543,86 €	18.526,35 €
NIVEL E	1.435,71 €	17.228,46 €
NIVEL F	1.349,46 €	16.193,52 €