

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 20 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., código del convenio 71103462012021, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 20 de enero de 2025, 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, 20 de marzo de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

II CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS GLOBALES DE INTEGRACIÓN SIGLO XXI, S.L., DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

TÍTULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., y las personas trabajadoras.

2. Este convenio de empresa será de aplicación para todos y cada uno de los centros de trabajo donde la misma se encuentre prestando sus servicios con independencia de la actividad que allí se realice, ya sea para una empresa ordinaria o una Administración Pública.

3. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye todas las actividades que desarrolle la empresa en la actualidad o futuras durante la vigencia del convenio, acorde con su objeto social.

4. Se faculta a la comisión paritaria de este convenio colectivo de empresa para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo de empresa afecta a todo el personal con relación laboral de Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L. No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- Los/as profesionales contratados/as mediante un contrato mercantil de prestación de servicios.

- Todo aquel personal que por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo de empresa será de aplicación en la comunidad de Andalucía a todos los centros de trabajo de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., aún cuando se prestara servicios como subcontrata en otro centro empresarial, independientemente de la titularidad de éste, ya sea empresa privada o Administración Pública.

Las actividades donde la empresa presta servicios son limpieza en su concepto más general y auxiliares de control de acceso a instalaciones.

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

Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes las siguientes: De una parte la empresa, en representación de la dirección de la empresa como administrador único don Luis Pérez Vázquez como responsable de RRHH, de otra el sindicato UGT Servicios Públicos Andalucía, que se reconoce la representatividad para negociar de conformidad con los artículos 87 y 89 Estatuto de los Trabajadores, y constituyen la mesa de negociación con la legitimación concedida por el artículo 88 Estatuto de los Trabajadores, para dar a este convenio el carácter de estatutario.

El II convenio colectivo de empresa deroga y sustituye en su integridad al I convenio de empresa de la empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L, de fecha 29 de noviembre de 2021, publicado en BOJA número 242, con fecha 20 de diciembre de 2021.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, ambos inclusive, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes de la finalización de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente durante 6 meses y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio. En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme tendrá los efectos retroactivos que se pacten en cada caso, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que solo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio. Si agotado este período de 6 meses no se llegara a un acuerdo, se aplicará el convenio colectivo estatal vigente en ese momento.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este convenio regularan las relaciones entre la empresa y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general, así como lo regulado en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad que esté vigente en ese momento.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Absorción.

1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y anula, deroga y sustituye al anterior convenio de empresa y las condiciones recogidas en el

mismo, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, con excepción de las materias recogidas en los apartados siguientes de este artículo y en aquellos otros en los que pudiera pactarse la citada absorción.

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

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

4. Como consecuencia de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad regulados en el XIII convenio, se reconoce a las personas trabajadoras que los vinieran percibiendo o que tuvieran derecho a percibirlos bajo la vigencia del citado XIII convenio, a título personal, un complemento personal específico equivalente al importe que estuvieran cobrando en la fecha de firma del presente convenio, en los términos que se establecen en el artículo 33. Dicha cuantía quedará congelada para el futuro sin que se devengue ninguna otra cantidad por estos conceptos, que quedan definitivamente suprimidos.

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

6. En aquellos centros de trabajo en los que a la entrada en vigor del presente convenio se hubiese pactado, por acuerdo colectivo de empresa, una jornada inferior a la establecida en este, mantendrán dicha jornada en los términos de dicho acuerdo. Esta menor jornada reconocida como acuerdo de empresa, no será afectada por futuras reducciones de jornada que pudieran pactarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

7. Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando las personas trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este convenio.

8. Los incrementos retributivos pactados en concepto de salario base para cada grupo profesional en este convenio colectivo no serán absorbibles ni compensables con otras cantidades que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, solamente se podrá proceder a la absorción y/o compensación en los casos expresamente previstos en el articulado, entre ellos, el señalado en la disposición transitoria sexta.

9. Procedimiento de absorción y compensación. Para que pueda darse la absorción y compensación de conceptos retributivos deberán concurrir dos requisitos: homogeneidad en los conceptos compensables; y que la persona trabajadora viniera percibiendo retribuciones superiores en conjunto y en cómputo anual, circunscribiéndose a derechos económicos.

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros y empresas incluidos en este convenio.

Artículo 10. Calidad.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad prestada por los centros y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste como un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de los centros esté orientada a lograr el bienestar, la promoción, la atención y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Artículo 11. Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.

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

2. La Comisión Paritaria estar formada paritariamente por un número impar como máximo de 3 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaría.

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

4. Será domicilio oficial de la Comisión Paritaria, para realizar las consultas será en calle Arquitectura, núm. 1, torre 6, planta 4.ª, módulo 5-6, C.P. 41015 Sevilla.

Las consultas se remitirán a la sede de la Comisión Paritaria que figura en este artículo o bien por correo ordinario certificado, o email a la dirección: asesoriajuridica42@yahoo.com, con acuse de recibo de la consulta, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía. Para facilitar las consultas se seguirá el formulario de consultas recogido en el Anexo III del presente convenio.

En caso de que sea convocada la Comisión Paritaria por parte de la empresa o por la parte social, se permitirá el envío por email con acuse de recibo de la consulta y su convocatoria, no aceptando la recepción de las mismas por ninguna otra vía.

- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría de cada una de las partes en una misma decisión, representantes de la empresa y las personas trabajadoras, siendo vinculantes.

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

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

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

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

- Los acuerdos de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este. En cualquier caso, los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Cuando dichas resoluciones traten sobre interpretación o aplicación del articulado del convenio colectivo y sean de notorio interés para la empresa y las personas trabajadoras en cuanto a su clarificación para evitar futuras consultas sobre idénticas cuestiones, las partes presentes en la Comisión Paritaria se comprometen a difundir a través de los medios adecuados dichas resoluciones, salvaguardando la necesaria protección de datos respecto de quienes plantearon las consultas y demás partes implicadas en ellas.

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

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

b) En los casos de discrepancia entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras en los procedimientos inaplicación salarial o de modificación sustancial de las condiciones laborales colectivas o movilidad geográfica, si los hubiera a que se refieren los artículos 39, 40, 41 y 82 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, intervendrá la Comisión Paritaria cuando, cualquiera de las partes en conflicto, solicite su mediación y/ o arbitraje para la solución de dichas discrepancias. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

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

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Cualquier otra función que le sea adjudicada por precepto legal.

Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario. El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

De no alcanzarse acuerdo de resolución en la cuestión de aplicación o de interpretación solicitada a la Comisión Paritaria, se procederá a solicitar procedimiento de mediación al SERCLA. En el supuesto que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos por más del 50% de cada parte de la Comisión Paritaria, las partes podrán, voluntariamente, acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SERCLA.

5. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjeran cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Paritaria se reunirá al objeto de decidir si corresponde la convocatoria de la comisión negociadora para adecuar el Convenio a la nueva situación.

CAPÍTULO II

Contrataciones

Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.

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

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora que en su caso sea requerida para el puesto de trabajo, la duración del contrato, y el grupo profesional y puesto de trabajo para el cual se le contrata. Cuando las circunstancias lo requieran y siempre que se cumplan las estipulaciones establecidas en materia de promoción y formación profesional en el trabajo en el Estatuto de los Trabajadores la empresa facilitará la formación profesional necesaria para adaptar al trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. Las personas trabajadoras serán contratadas bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente.

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

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

6. En cuanto a forma, duración; tipos, de contratos, así como cuanto concierne a vacantes, reserva de puestos de trabajo, extinción del contrato, preaviso del trabajador se regirán por lo establecido en el Convenio en vigor de ámbito nacional.

Artículo 12 bis. Contratación de personas con discapacidad en Servicios Globales de Integración S. XXI.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

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

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

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

- a) Prestación de un trabajo retribuido.
- b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
- d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Artículo 13. Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

6. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

7. En todos los casos, terminado el período de prueba, el trabajador o trabajadora pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

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

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

Artículo 14. Movilidad geográfica.

- 1. La movilidad geográfica se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- 2. Las personas trabajadoras con discapacidad que tengan necesidad de recibir, fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo, un tratamiento de rehabilitación relacionado con su discapacidad tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de

trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, con más fácil accesibilidad al centro en donde esté recibiendo el tratamiento.

3. La víctima de violencia de género o terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 14 bis. Movilidad funcional.

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la Empresa, las personas trabajadoras podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los centros de trabajo que tenga la empresa. Estas adscripciones a las diferentes funciones y centros de trabajo deberán ser notificadas previamente a su ejecución, tanto al Comité de Empresa como al trabajador.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de que las personas trabajadoras se les adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tengan las personas trabajadoras, tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría, deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y las personas trabajadoras mantendrán las retribuciones correspondientes a su categoría.

Artículo 15. Subrogaciones.

Las personas trabajadoras que fuesen subrogadas de otros servicios o empresas, mantendrán sus condiciones laborales hasta la finalización del convenio origen de dichas particularidades, y manteniendo en todo caso los conceptos retributivos.

En caso de subrogaciones, en cuanto a derecho y obligaciones, se remite al convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en ese momento o al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Las plazas vacantes existentes en cada empresa o centro de trabajo podrán proveerse o amortizarse.

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

3. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad sexo genérica y familiar, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo. La selección del candidato o candidata se ajustará a criterios y/o pruebas objetivas, de mérito y capacidad, así como, a pruebas psicotécnicas y de personalidad que se establezcan por la empresa y el resultado de la evaluación que en su caso se haya realizado en el seno de la empresa, valorándose en cualquier caso la experiencia en la empresa. La representación de los trabajadores participará, en la forma que se acuerde en cada empresa, en los procedimientos de selección que se convoquen.

La empresa no realizará ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en ellos.

4. Con el fin de potenciar la promoción profesional, también de quienes disponen de relación laboral de carácter especial en la empresa, la cobertura inicial de vacantes y puestos de nueva creación se realizará a través de procesos de promoción interna de las personas trabajadoras en activo y excedentes voluntarios. Las personas con discapacidad tendrán derecho a un ajuste razonable de cualquier condición o elemento del sistema de provisión del puesto de trabajo vacante o de nueva creación, a fin de no situarse en situación de desventaja respecto a las personas que no tiene discapacidad.

5. En la empresa se establecerán unos criterios generales para el acceso al empleo de personas con discapacidad y entre esos criterios se encontrará la idoneidad de la capacidad para la tareas y funciones asignadas a la plaza a ocupar.

Artículo 17. Extinción de contrato.

1. La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

2. Será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o, en caso de que éste no exista, del equipo de valoración del centro, que exige el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

3. Igualmente será preceptiva la emisión del informe del equipo multiprofesional o si éste no existiese, del equipo de valoración del centro, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a la persona trabajadora con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

4. Tal y como recoge la legislación específica, los centros especiales de empleo no responden a una sola finalidad, puesto que junto a la finalidad productiva que persiguen, su fin último y principal es la integración laboral y social de las personas con discapacidad, dispensándoles los apoyos y ajustes personales y sociales necesarios para el cumplimiento de dicha finalidad con el objeto de evitar, además, la existencia de cualquier discriminación hacia las personas con discapacidad en el acceso a un empleo remunerado que permita su desarrollo personal, social y laboral. Es absolutamente indispensable para el cumplimiento del fin fundamental de integración social y laboral de personas con discapacidad que constituye el objeto de todo centro especial del empleo, la obtención de ayudas económicas de las administraciones públicas, sin las cuales los centros especiales de empleo no pueden subsistir al no poder, por su propia naturaleza y composición, competir en condiciones normales y de igualdad con las demás empresas en el mercado abierto de trabajo.

Artículo 18. Preaviso de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado, o bien al incorporarse al turno de las listas de interinaje o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados. Estos plazos no serán necesarios en el caso de acceso al puesto de interino/a.

Si el centro recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe del salario de dos días por cada día de retraso en el abono de la liquidación con el límite del número de días de preaviso.

CAPÍTULO III**Retribuciones****Artículo 19. Retribuciones.**

1. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del convenio.

2. El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos, siendo el plazo de pago de cinco días del mes siguiente a la prestación de servicios.

Artículo 20. Estructura salarial.

1. Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales que figuran en el anexo I de este convenio.

2. Las personas trabajadoras pertenecientes a la empresa percibirán, como mínimo, el salario base en 14 pagas, el complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda, así como, los complementos regulados como: complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados; la parte no absorbible de antiguo (CDP) y el complemento de puesto y, en su caso, los pluses aplicables según la modalidad de contratación. Este complemento de desarrollo y capacitación profesional tiene carácter no compensable, no absorbible y revisable.

Artículo 21. Tablas salariales y revisión.

1. Las retribuciones que percibirán las personas trabajadoras de la empresa será, para los años 2025, 2026 y 2027, las reflejadas en las respectivas tablas salariales del anexo del presente convenio, no siendo nunca inferior al salario mínimo interprofesional.

2. Las tablas fijadas en el presente convenio se actualizarán como se determinen en el convenio de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, en vigor en cada momento.

Artículo 22. Complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados.

Las cantidades que hasta el 30 de junio de 2012 se venían percibiendo por los antiguos complementos de antigüedad y de mejora de la calidad (que se suprimieron en el XIV Convenio Colectivo) y que a partir del 1 de julio de 2012 quedaron integradas y congeladas en un nuevo complemento personal de carácter no compensable, no absorbible y no revisable, seguirán percibiéndose con el mismo carácter.

Artículo 23. Complemento de desarrollo y capacitación profesional.

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6%. La diferencia desde el 5,6% hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional está compuesto por tres niveles (N1, N2 y N3) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos.

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

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

1. Sus procesos y planes de desarrollo profesional.
2. Planes formativos.

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

6. El nivel de desarrollo N1 se devengará una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 9,2% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

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

8. La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 7,2% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente convenio para cada grupo profesional.

9. Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2028 lleven 3 o más años percibiendo el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa devengarán en esta fecha el nivel de desarrollo N3 y, por tanto, percibirán desde esta fecha la cuantía correspondiente al mismo.

El resto de las personas trabajadoras que no vengán percibiendo el N2 antes del 1 de enero de 2025 devengará el nivel de desarrollo N3 a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N2 y hayan realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo.

La cuantía de este tercer nivel de desarrollo y capacitación profesional N3 será del 2,75% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

10. Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los

que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

11. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 24. Complemento de nocturnidad.

1. Las personas trabajadoras que realicen su jornada ordinaria de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, percibirán un complemento mensual de nocturnidad, establecido en el 25% del salario base de su grupo profesional. Este complemento se abonará por las horas efectivamente trabajadas en el mencionado horario no devengándose en los supuestos de no asistencia al trabajo por cualquier causa ni, en período de vacaciones.

Tampoco se devengará este complemento cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

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

La jornada nocturna, estará sujeta a la legislación vigente, y por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36.

Artículo 25. Complemento por trabajo en días festivos y Complemento salarial de productividad.

1. Las personas trabajadoras que deban trabajar efectivamente en días festivos, siempre que no estuviera inicialmente previsto en su calendario laboral, y preste sus servicios en los catorce festivos tipificados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir un complemento por cada uno de los días festivos trabajados, y también derecho a disfrutar como descanso de un día de los fijados inicialmente como de trabajo en su calendario laboral. En el caso de no poder llevar a cabo el descanso por día trabajado en festivo fuera de su jornada laboral, éste se abonará como día ordinario.

2. El complemento de festividad regulado en el presente artículo se abonará íntegramente a las personas trabajadoras por una jornada ordinaria, correspondiendo éstas la parte proporcional si trabaja más o menos horas en día festivo.

3. La cantidad a percibir por las personas trabajadoras en concepto de complemento de festividad se calculará multiplicando el número de horas efectivamente trabajadas en jornada festiva por 3,85 €.

4. El absentismo consiste en ausentarse de su puesto de trabajo y sus niveles elevados ejercen un impacto directo e inmediato en el funcionamiento de la empresa. Para una empresa la organización es fundamental, necesita para ello establecer un orden, un control y manejo de los recursos, tanto materiales como humanos y hacerlo de la mejor manera para conseguir los productos o el servicio deseado. El absentismo hiere directamente al núcleo del sistema organizativo de la misma. El fenómeno produce numerosos problemas en la organización de las empresas, ya que la sustitución de las ausencias requiere el adiestramiento urgente de otros empleados, o prolongar la jornada con horas extraordinarias para compensar el trabajo no realizado. Los firmantes de este convenio reconocen que la simple e imprevista sustitución de una persona trabajadora por otra, no resuelve las consecuencias negativas que el absentismo ocasiona, debido a la escasa práctica de la actividad concreta de la persona que sustituye, así como la menor experiencia sobre lo que rodea el puesto de trabajo y menores conocimientos que la persona ausentada. A esto cabe añadir las quejas, protestas, agravios comparativos, accidentes laborales, disminución de productividad y calidad, que el absentismo genera en el grupo o equipo de trabajo. Tras estudiarse los datos del mes de noviembre de 2024,

se ha podido concluir que el índice de absentismo es del 11,68 % de la jornada total del personal de la empresa, por lo que se establece mediante el presente apartado que cada mes de diciembre de cada año de duración temporal de este convenio colectivo, se abonará a cada trabajador que no incurra en absentismo en dicho año en curso un plus de 100 euros, a abonar en diciembre, si el nivel de absentismo en la empresa hubiera disminuido un 25% respecto del índice del año anterior (mes de noviembre), denominándose complemento salarial de productividad.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, al personal contratado con relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo en los casos excepcionales recogidos en dicha norma o en otra que la sustituya en el futuro.

Artículo 27. Pagas extras.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base de convenio, y en los casos que proceda el Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional para aquellas personas trabajadoras que reúnan las condiciones.

Así como, los complementos regulados como: complemento de antigüedad y de mejora de la calidad consolidados; la parte no absorbible de antiguo (CDP) y el complemento de puesto.

Las pagas extraordinarias se abonarán una antes del 30 de junio, y otra antes del 23 de diciembre.

La modalidad común de pago será el prorrateo mensual, siendo el abono semestral por acuerdo expreso entre empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 28. Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte.

1. Si por necesidades del servicio y no por su trabajo habitual, las personas trabajadoras tienen que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas, que no fueran su núcleo poblacional o periferia, de aquellas en que radique su centro de trabajo la empresa abonará a las personas trabajadoras una dieta de 15 € cuando realice una comida y pernocte en su domicilio, de 30 € cuando tenga que realizar dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, y de 60 € si además pernocta fuera de su domicilio, siempre que la empresa no facilite gratuitamente las comidas y/o el alojamiento a las personas trabajadoras.

2. Serán a cargo de la empresa los gastos de locomoción en las comisiones de servicio, correspondiendo a la misma la determinación del medio de transporte a utilizar.

3. Cuando por necesidades de la empresa las personas trabajadoras deban utilizar vehículo propio, percibirán, como suplido, la cantidad de 0,26 € por kilómetro recorrido.

Artículo 29. Complemento de Garantía Salarial.

En lo concerniente a este artículo se estará a lo que se recoja en el artículo 40 del convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 30. La jornada de trabajo.

1. Se estará a lo previsto en este convenio colectivo en los artículos correspondientes de los títulos tercero, cuarto y quinto de este convenio.

2. El calendario de trabajo de cada empresa será realizado por la empresa con las especificaciones que en cada caso correspondan conforme a los títulos tercero, cuarto y quinto de este convenio.

Artículo 31. Descanso diario y semanal.

1. Con objeto de garantizar el descanso necesario de la persona trabajadora, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido. El inicio del cómputo de las doce horas de descanso mínimo tendrá lugar una vez finalizada la jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, cuando la jornada diaria se realice de forma partida, ésta no podrá fraccionarse en más de 2 períodos.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable a petición de la persona trabajadora por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y día completo del domingo.

Respecto de los días de descanso acumulados deben ser disfrutados de modo ininterrumpido.

Este régimen no será aplicable al régimen de trabajo de turnos de trabajo y distribución irregular de jornadas, a los que se aplicará lo establecido en el Real decreto 1561/1995.

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

4. En las residencias, pisos tutelados y otros servicios de vivienda, el descanso semanal deberá coincidir obligatoriamente en fin de semana, al menos una vez cada cuatro semanas, salvo si se trata de personas trabajadoras que únicamente presten servicios durante el fin de semana.

5. El descanso mínimo diario y mínimo semanal regulado en este convenio tiene carácter obligatorio y no podrá ser sustituido por compensación económica.

6. Todas las personas trabajadoras, independiente de los descansos mínimos diario y semanal, tendrán derecho a disfrutar de los 14 días festivos al año que establezcan las administraciones públicas competentes en su ámbito territorial.

Artículo 32. Sobre cumplimiento de la jornada en el puesto de trabajo.

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

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

Computarán como tiempo de trabajo efectivo aquellos descansos dentro de la jornada que se encuentren previamente considerados con ese carácter por cada empresa o bien regulados en este convenio colectivo.

Artículo 33. Calendario laboral.

1. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá el calendario anual antes del 31 de enero para cada empresa o centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

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

En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, sería la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

2. El calendario laboral del centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte de todo el personal.

3. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días festivos, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de éstos.

4. En el supuesto de que las personas trabajadoras presten servicios indistintamente en varios centros de trabajo incluidos en los diferentes títulos de este convenio, se les aplicará a estos el régimen de vacaciones, permisos y jornada de trabajo reguladas en este convenio en proporción a los periodos de trabajo efectivo realizados en cada uno de ellos.

Artículo 34. Distribución irregular de jornada.

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

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

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

3. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular derivado del porcentaje aplicable conforme al apartado 1 de este artículo, se concretará en cada empresa o centro de trabajo, atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de éstos y deberá ser comunicado a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de 5 días de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

4. La regulación de la jornada irregular no podrá suponer la realización de una jornada semanal superior a 45 horas.

5. La empresa estará obligada a compensar los saldos positivos de horas derivados de la distribución irregular de la jornada prevista en este artículo, bien con periodos posteriores de reducción de jornada o días de descansos.

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

6. En cualquier caso, esta distribución irregular, no podrá ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones reconocidas legalmente de salud laboral, reducción de jornada por cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia o por cualquiera de las derivas del artículo 55 del presente Convenio.

7. Para los trabajadores que realicen su actividad como auxiliares de control, y dadas las especiales características de su servicio, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes turnos de 12 horas diarias, con el límite mensual en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

Artículo 35. Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.

1. Toda persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Se podrán disfrutar, dentro del año natural, 3 de estos 25 días de vacaciones cuando consideren, debiendo preavisar con 10 días de antelación a su disfrute, siempre que no se ponga en riesgo la viabilidad de la prestación del servicio. En este caso, y con respecto a los 22 días laborables restantes, en caso de disfrutarse de forma fraccionada, deberán disfrutarse en un máximo de dos periodos de igual duración.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

2. Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada persona trabajadora los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos vacacionales solicitados y/o concedidos. En caso de fraccionarse en dos periodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, la persona trabajadora que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones la persona trabajadora sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

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

CAPÍTULO V

Permisos, excedencias

Artículo 36. Ausencias justificadas.

Con carácter general todas las personas trabajadoras reguladas por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente. En ambos casos, los quince días naturales podrán empezar a disfrutarse, previo aviso y justificación posterior, tres días antes de la celebración o inscripción, sin que ello suponga aumento del número de días de permiso y, sin perjuicio de su recuperación en caso de que no se produzca el hecho causante.

b) Cinco días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Adicionalmente, de acuerdo con la actual redacción del apartado 3.b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, dada por el Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio, y mientras se mantenga su vigencia en los actuales términos del citado Real Decreto-ley 5/2023, el permiso regulado en este apartado será extensible al familiar consanguíneo de la pareja de

hecho debidamente inscrita, así como cualquier otra persona de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla.

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

b. bis) Siete días por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente; Tres días por fallecimiento de padres o hermanos; dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Así mismo, en aplicación del apartado 3.b) bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, se entenderá por desplazamiento el traslado superior a 150 kilómetros en este caso el permiso se ampliará en dos días naturales.

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

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

e) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

f) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto de la propia persona trabajadora como de hijos o hijas menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos o hijas menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellas personas trabajadoras 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.

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 la persona trabajadora en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

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

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellas con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

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

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

1. Toda persona trabajadora podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

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

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

2. Una vez agotadas las 20 horas fijadas en el punto f) del artículo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución de la persona trabajadora en el mes siguiente en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por la persona trabajadora.

Artículo 38. Excedencias.

1. La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

No obstante, lo anterior, las partes podrán pactar un periodo de duración de reserva del puesto durante la excedencia voluntaria, que computará a efectos de antigüedad.

2. El trabajador o trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar la excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o

más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. La persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

La duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

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

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora con contrato de sustitución vinculado a la suspensión de la persona trabajadora excedente. La persona trabajadora sustituta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

6. Toda persona trabajadora con discapacidad que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en el grupo profesional en el que ejercía su actividad en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

7. Toda persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de entre tres meses y un año. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género, debiendo la empresa mantener estricta confidencialidad sobre dicha condición.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

8. Finalizada la excedencia, la persona trabajadora estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el reingreso en la empresa.

Artículo 39. Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

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

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá

derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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.

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

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

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de

ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

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

Artículo 40. Riesgo durante el embarazo y la lactancia.

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

Artículo 41. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

Artículo 42. Licencias no retribuidas. Suspensión del contrato de trabajo por permiso parental.

1. Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidades graves.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, que tendrá la consideración de suspensión del contrato de trabajo a tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, 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, 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 soliciten este derecho por el mismo sujeto causante, o aquellos casos en los que no pueda quedar el servicio debidamente atendido, de tal manera, que el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Artículo 43. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este tenga nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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.

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

Las horas de este permiso podrán acumularse a 20 días naturales en los términos que recoge el artículo 59 del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

CAPÍTULO VI**Formación****Artículo 44. Principios generales.**

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, pudiendo el comité intercentro proponer las que estime necesarias.

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

En materia de formación, sensibilización y lenguaje las empresas darán cumplimiento a lo establecido en el punto cuarto del Anexo I del R.D. 1026/2024, de 8 de octubre.

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

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

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

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

e) Conocer los requisitos laborales de su puesto de trabajo que eviten riesgos laborales.

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

Artículo 45. Desarrollo de la formación.

1. La Comisión Paritaria Sectorial Estatal de formación establecerá un proceso participativo para el desarrollo de la formación, estableciendo un calendario de actuaciones:

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

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

1.3. Petición a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), aquellos cursos que deban ser financiados por ella.

1.4. Elaboración del calendario anual y catálogo general de cursos.

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

3. Para llevar a término los planes de formación elaborados por la comisión paritaria sectorial estatal de formación correspondiente a este convenio, las empresas afectadas por el mismo deberán adherirse al plan de formación que se organice, solicite y gestione en el marco de estos acuerdos.

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

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

Artículo 46. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación dentro de su jornada laboral, que podrán ser acumulables

en períodos de hasta 5 años. Dicha formación podrá realizarse en el propio centro o en centro externo, en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de una persona trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y la persona trabajadora participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia serán por cuenta de aquélla.

El personal que realice su trabajo en horario nocturno, o en otro horario no coincidente con las horas en que se desarrollen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de las personas trabajadoras. Tendrán, por tanto, derecho, a las 25 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con la persona trabajadora la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Las personas trabajadoras, afectadas por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

6. Tendrán prioridad para asistir a los cursos programados las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo relacionados directamente con el objeto de la formación ofertada, y, entre dichas personas trabajadoras, gozarán de prioridad de asistencia aquéllas menos cualificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas y Sanciones

Artículo 47. Faltas leves.

Tendrán consideración de faltas leves cualquiera de las actuaciones recogidas y tipificadas en el artículo 63 del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 48. Faltas graves.

Tendrán consideración de faltas graves cualquiera de las actuaciones recogidas y tipificadas en el artículo 64 del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Además de las recogidas en el párrafo anterior, también se considerará como falta grave, cualquier Comentario peyorativo o denigrante con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Tendrán consideración de faltas muy graves cualquiera de las actuaciones recogidas y tipificadas en el artículo 65 del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 50. Sanciones.

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

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

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

Amonestación de despido.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.

Despido.

Artículo 51. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 52. No discriminación.

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

Artículo 53. Electores y elegibles.

Toda persona trabajadora podrá ser electora y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS.

Artículo 54. Garantías.

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

Artículo 55. Derechos.

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

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

00317753

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

c) Recibir información que le remita su sindicato.

d) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho, según el artículo 9 de la LOLS, a:

a) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario, sin interrumpir el trabajo normal.

b) Los representantes sindicales que participen en las negociaciones de los convenios colectivos, manteniendo sus vinculaciones como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora, siempre que esté afectado por la negociación.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.

d) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 56. Acumulación de horas sindicales.

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, provincia, región, comunidad autónoma o Estado, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los delegados/as de personal, pertenecientes a sus organizaciones, en aquellas personas trabajadoras delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

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

Los acuerdos que a efectos de fijar el número de permanentes sindicales se negocien con las administraciones en la aplicación de este artículo, también serán notificados a la organización patronal.

Las administraciones correspondientes harán efectivos los salarios de dichos liberados/as, según la legislación vigente.

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

Artículo 57. Reunión.

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

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

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

Artículo 58. Secciones sindicales.

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a afiliados/as y personas trabajadoras.

b) A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en las empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados/as sindicales elegidos entre sus afiliados/as y en el siguiente número: 1 delegado/a sindical en las empresas de 250 hasta 750 trabajadores/as; dos en empresas de 751 a 2.000 trabajadores/as; tres en empresas de 2.001 a 5.000 trabajadores/as; y cuatro en empresas de 5.001 trabajadores/as en adelante.

Las empresas de menos de 250 trabajadores/as podrán elegir delegados/as sindicales de sus secciones sindicales, hasta un máximo de tres delegados/as por sección sindical, de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 trabajadores /as 1 delegado/a sindical; de 101 a 175 dos delegados/as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados/as de empresas de 250 trabajadores /as o más, excepto el disfrute del crédito horario.

Los delegados/as sindicales tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para los miembros de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a las personas trabajadoras o a sus afiliados/as, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre las personas trabajadoras; celebrar reuniones y asambleas en los centros de trabajo, previa comunicación al empresario.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados/as de personal.

Artículo 59. Comité Intercentros. Constitución.

Se constituirá un Comité Intercentros, con un número máximo de 13 miembros, que se elegirán entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa y delegadas o delegados de personal, en función del número de miembros de cada sindicato.

En la composición del Comité Intercentros se guardará la representatividad de los sindicatos u agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de los Comités de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal.

El propio Comité Intercentros una vez constituido elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 60. Reuniones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se reunirá al menos una vez trimestralmente de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando el 33% del total de sus integrantes lo soliciten por escrito al Presidente/a o por éste cuando se requiera por un asunto urgente.

Cuando la convocatoria extraordinaria sea a partir del 33% de los/as miembros del Comité, éstos, junto a la petición de reunión, deben presentar por escrito las razones fundamentadas de tal solicitud de reunión, la que se celebrará en un plazo máximo de 10 días de recibir la notificación de convocatoria por parte del Presidente/a.

El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión trimestral con la Dirección de la empresa o cuando la propia empresa o a iniciativa del propio Comité se crea conveniente tratar asuntos urgentes, de forma presencial o telemática.

Artículo 61. Funciones y competencias del Comité Intercentros.

Las competencias del Comité Intercentros, además de las establecidas en el art. 64 del Estatuto de las trabajadoras y trabajadores y demás legislación nacional e internacional, serán las siguientes:

- Asumir las funciones y competencias, derechos y obligaciones que la legislación laboral y el presente Convenio colectivo contienen.
- Intervenir, en representación del personal en las actuaciones de la dirección de la empresa, para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que afecte a más de un centro.
- Recibir de la dirección de la empresa información semestral de la marcha general de la misma, en aspectos como: inversiones, política de empleo, etc y cuantos puedan ser de interés.
- Elaborar y proponer, junto a las Delegadas y Delegados de Prevención planes de prevención, formación, medicina preventiva y sobre actualización de normas nacionales e internacionales (OIT y UE).
- Convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros.
- Constituir Comisiones de trabajo de temas concretos para medidas de ajuste de personal u otras.
- Declarar huelga legal y ejercitar cuantas acciones administrativas o judiciales sean necesarias para salvaguardar los intereses generales de todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas.
- Establecer con la dirección de la empresa pactos o acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores.

Artículo 62. Delegado/a del Comité Intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste nombrará entre sus miembros a la Delegada o Delegado del Comité Intercentros, el/la cual será el encargado o encargada de la gestión y coordinación de las actividades de este órgano.

Artículo 63. Representantes de las trabajadoras y trabajadores, gastos por actividades.

Los gastos que se les originen a los miembros del Comité de Empresa y Comité Intercentro, por desplazamientos, dietas u otros gastos justificables por la asistencia a reuniones convocadas por la dirección de la empresa, correrán a cargo de la empresa.

Artículo 64. Reglamento de funcionamiento interno del Comité Intercentros.

Una vez constituido el Comité Intercentros, en el plazo de 30 días, se elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno del mismo, cuyo texto no podrá contravenir lo establecido en la legislación laboral vigente, determinando una cláusula obligatoria de confidencialidad.

Una vez aprobado el contenido del Reglamento, una copia del mismo, se registrará ante el Organismo Laboral competente.

CAPÍTULO IX**Mejoras sociales****Artículo 65. Incapacidad temporal.**

1. El presente convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe la persona trabajadora, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá, como complemento salarial por cuenta del empresario/a, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica, hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja del trabajador/a en el año natural, percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera el trabajador/a en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concorra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Así mismo el trabajador/a percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 66. Pólizas de responsabilidad civil.

Todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio deberán tener suscrita una póliza de responsabilidad civil, con suma asegurada no inferior a 150.000 € por siniestro. Dicha póliza debe cubrir y garantizar la responsabilidad civil del Centro por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por cualquier miembro del personal afectado por este convenio, e incluirá la defensa jurídica correspondiente. En las empresas en las que exista personal con la titulación correspondiente y ejerza de personal sanitario, el seguro ha de cubrir la responsabilidad civil profesional sanitaria por acciones u omisiones negligentes o culposas cometidas en el ejercicio de su profesión.

Artículo 67. Anticipo para víctimas de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, reconocidas como tales, podrán acceder a un anticipo de tres mensualidades de su nómina ordinaria mensual, con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente o por otros procedimientos reconocidos.

Artículo 68. Ayudas por nacimiento o adopción.

El nacimiento o adopción de hijo/a otorgará el derecho a la persona trabajadora de centro especial de empleo y de centro de atención especializada a percibir una ayuda de 150 euros, que ascenderá a 300 euros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a con discapacidad.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud laboral

Artículo 69. Seguridad y salud laboral.

Las empresas, los centros y el personal afectado por este convenio, cumplirán las disposiciones sobre seguridad en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), así como sus normas de desarrollo.

Reconociendo la importancia de la prevención de riesgos laborales, la mejora de la seguridad, la salud laboral y la calidad del ambiente de trabajo, los firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar su integración total en la actividad laboral a través de la formación, la utilización de técnicas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo en general.

Artículo 70. Vigilancia de la salud.

El empresario o empresaria, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

De forma general, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o la trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador o trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 71. Protección de la maternidad.

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

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

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

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

Artículo 72. Plan de Emergencia.

El empresario/a, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario/a deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Para dar respuesta a este apartado, todos los centros de trabajo deberán contar con un plan de emergencia actualizado según lo regulado por la legislación vigente, debiendo adoptar medidas que contemplen la presencia de personas con discapacidad de forma que, ante una situación de emergencia, se puedan compensar las dificultades que su presencia pueda originar.

Artículo 73. Prendas de trabajo.

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

2. A las personas trabajadoras se les dotará de los EPI adecuados en función de cada empresa o centro de trabajo se responsabilizará de proporcionar todas las prendas de trabajo y seguridad necesarias.

3. Habida cuenta de que las prendas de seguridad no pueden tener tiempo de uso definido de antemano, se renovarán en el momento que estén deterioradas, siendo preceptiva la entrega del material deteriorado.

4. La empresa pondrá a disposición de cada persona trabajadora los equipos de protección y seguridad necesarios en función del puesto de trabajo que ocupe, además de los que se requieran por otros trabajos no habituales; debiendo firmar el registro de

entrega de cada equipo de protección individual, siendo informado en ese momento de los riesgos que le protege, caducidad y medidas que debe adoptar para su cuidado y mantenimiento; estando igualmente a su disposición el folleto informativo del mismo.

5. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario/a en función de lo dispuesto por los fabricantes deben utilizar los EPI únicamente para los usos previstos.

6. La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para las personas trabajadoras en los centros de trabajo durante la jornada laboral. Deberán utilizar los EPI mientras estén expuesto al riesgo. Los EPI entregados se utilizarán únicamente para los trabajos de la empresa y dentro de la jornada de trabajo; quedando totalmente prohibido dejarlos, cambiarlos o sacarlos fuera del centro de trabajo para otros menesteres. Igualmente, la persona trabajadora tiene la obligación de asistir cada día a su puesto de trabajo con el equipo de protección y seguridad adecuado facilitado por el empresario o la empresaria a las tareas que tiene que realizar habitualmente. Cuando por causas imputables la persona trabajadora, ésta no disponga del equipo de protección adecuado al trabajo que debe realizar, no podrá desempeñar su tarea ese día, por lo que será objeto de amonestación y/o sanción en los términos previstos normativamente.

Artículo 74. Delegados de prevención.

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados y las delegadas de prevención, se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los delegados/as de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.
- g) Este crédito será independiente del que corresponda a la persona trabajadora si éste fuera también representante legal de los trabajadores.

Artículo 75. Formación e información en Seguridad y Salud Laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Esta formación se imputará con cargo a las horas de formación establecidas en el artículo 23 del presente convenio.

Se procurará garantizar la accesibilidad universal en las acciones formativas en materia de salud laboral, siendo adaptadas a las características del puesto de trabajo/persona a formar.

TÍTULO SEGUNDO

DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONALES

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 76. Ordenación funcional.

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

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

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

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

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

Artículo 77. Clasificación profesional.

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

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

Artículo 78. Sistema de clasificación profesional.

1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.

2. El personal que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:

I. Personal directivo. Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

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

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

II. Personal titulado. Este grupo se divide en:

- Personal Titulado nivel 3: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

- Personal Titulado nivel 2: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

III. Personal Técnico. Este grupo se divide en:

- Personal Técnico Superior: Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

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

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

IV. Operario/Auxiliar. Se incluirán en este grupo profesional aquellas personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

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

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

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

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

3. En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente, así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en una misma organización. De la misma manera, en la empresa podrán existir otros puestos de trabajo específicos que se reflejarán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de cada centro de trabajo.

4. Para cualquier otra necesidad en cuanto al sistema de clasificación profesional se estará en lo dispuesto en el convenio nacional de centros especiales de empleo vigente en cada momento.

Artículo 79. Promoción profesional.

En todo lo referente a la promoción profesional se considerará lo recogido en el artículo 89 del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Artículo 80. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

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

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

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

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

Artículo 81. Movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad que desempeñen el puesto de trabajo de operario.

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

Como se establece en el artículo 79 del presente Convenio, la persona trabajadora con discapacidad que, perteneciendo al grupo de operario y con independencia de su cualificación, podrá promocionar al grupo de Técnico Auxiliar, cuando adquiera el desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la unidad de apoyo a la actividad profesional.

TÍTULO TERCERO

MEDIDAS DE AJUSTE Y PROMOCIÓN INTERNA

Artículo 82. Unidades de apoyo a la actividad profesional.

Señalando el real decreto que regula sus funciones (R.D. 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo) y añadiendo que dicha unidad entregará a los representantes de los trabajadores un informe sobre las actuaciones y apoyos individualizados que ha llevado a la práctica para cada uno de los trabajadores con discapacidad.

La empresa deberá informar, por escrito, a la unidad de apoyo a la actividad profesional, del posible despido de un trabajador con discapacidad por baja productividad justificando dicho despido y la posibilidad de activar, modificar o ampliar los apoyos individualizados para evitar la extinción del contrato.

Artículo 83. Medidas de ajustes.

A los efectos de mejorar la conciliación de vida laboral, la empresa en la medida de sus capacidades organizativas adaptará acciones para una realizar una jornada flexible incorporando medidas de flexibilidad laboral como jornada continua, turnos a elección de los trabajadores. En caso de concurrencia o intereses en conflicto el Comité Intercentros emitirá un informe con las valoraciones que determine, a los efectos de valorar que trabajador debe tener preferencia para optar por esta medida, no siendo vinculante para la empresa, pero si preceptivo.

En caso de personal laboral con edad superior a 58 años tendrá una reducción de una hora de jornada a la semana hasta su jubilación, que será negociada con la empresa para su disfrute, pudiendo ser acumulable en vacaciones o día de permiso.

El Comité Intercentros, podrá recoger mejoras propuestas por los trabajadores de forma que puedan alcanzar su integración o competitividad en el mercado. A los efectos de promocionar la movilidad ascendente interna, en caso de vacantes éste Comité publicará a través de sus delegados los puestos ofertados para que puedan ser conocidos por los trabajadores/as.

A los efectos de integrar a las personas con discapacidad, los mandos intermedios y/o superiores, tendrán que realizar cursos de dirección especializados en la integración de personas con discapacidad para fomentar su inclusión así como acciones de coaching para motivar al personal a su cargo.

Se creará una bolsa social económica de ayudas para estudios, ya sea para la persona trabajadora o hijo/a discapacitado con una partida económica anual de 3.000 €, para ello el Comité Intercentros decidirá la persona beneficiaria previo acuerdo con la empresa.

El interesado deberá acreditar la matriculación en el plazo de 20 días desde la presentación ésta, la ausencia de la justificación producirá el reembolso de la cuantía.

Por otro lado se creará bolsa social económica de extrema necesidad, la empresa destinará una partida de 2.000 € anuales a estas situaciones, como ejecuciones hipotecarias, ayudas de alquiler, pago de suministros por corte de los mismos, etc. Para el presente caso se deberá acreditar la situación de extrema necesidad con un informe de los servicios sociales u otro documento que la empresa considere necesario. En caso de coincidencia de diferentes personas que agotarán la partida presupuestaria, el Comité Intercentros emitirá un informe determinando bajo su criterio quien debe ser el perceptor de las ayudas, cuya decisión final será de la empresa.

TÍTULO CUARTO

Artículo 84. Contratación de personas con discapacidad.

Sin perjuicio del régimen general aplicable establecido en el título primero, se aplicarán los siguientes criterios de desarrollo para la contratación de personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:

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

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

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

- a) Prestación de un trabajo retribuido.
- b) Adquisición de cualificación precisa para un adecuado desarrollo del oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.
- c) Adquisición de los hábitos sociales y de trabajo precisos para el ejercicio de dicho oficio o puesto de trabajo.
- d) Desarrollo de posibles medidas de intervención o seguimiento social recogidas en el proceso de inserción del trabajador o trabajadora, realización que compete a la empresa.

Artículo 85. Jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras de los centros especiales de empleo tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.720 horas.

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

Artículo 86. Ausencias justificadas.

La persona trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Artículo 87. Permisos no retribuidos.

La persona trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, sin derecho a remuneración cuando haya agotado los 20 días previstos en el artículo anterior.

Artículo 88. Trabajo a turnos.

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

2. Para las personas trabajadoras en régimen de turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora podrá estar en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

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

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

Artículo 89. Movilidad funcional y geográfica, modificación, suspensión y extinción del contrato de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

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

Disposición adicional primera. Planes de Igualdad.

1. Las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia que será determinada por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

- Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudieran darse en la empresa.

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

1. Clasificación profesional.
2. Proceso de selección y contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción profesional.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.
10. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.

En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. Publicación del convenio colectivo.

Las partes firmantes publicarán y distribuirán en la empresa al personal afectado por el presente convenio el texto íntegro del mismo.

Disposición adicional tercera. Cómputo de delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Los delegados y miembros del comité de empresa resultantes de las elecciones sindicales, computarán a todos los efectos en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas deben crear, con la participación de la RLPT, entornos y espacios de trabajo seguros e inclusivos.

Disposición adicional quinta. Complemento por solapamiento retributivo

Se crea un complemento no absorbible y no compensable a efectos de SMI para los indicados grupos profesionales conforme a los siguientes importes:

- a) Para el operario, el importe del complemento será de 15 euros tras alcanzar el N1 y de otros 30 euros tras alcanzar el N2.
- b) Para el auxiliar técnico, el importe será de 15 euros hasta alcanzar el N1 y de otros 15 euros adicionales tras alcanzar el N1. Tras alcanzar el N2, este complemento dejará de abonarse.
- c) Para el técnico, el importe será de 40 euros hasta alcanzar el N1. Tras alcanzar el N1, este complemento dejará de abonarse.

Disposición adicional sexta. Complemento de desarrollo y capacitación profesional a la entrada del XV Convenio Colectivo.

1. El complemento de desarrollo profesional (antiguo Complemento de desarrollo Profesional, CDP, regulado en el artículo 36 del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad) es sustituido por el complemento de desarrollo y capacitación profesional que regula el presente Convenio, por lo que las cantidades que por el anterior complemento de desarrollo profesional vinieran percibiendo los trabajadores/as se integran en este nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional hasta un máximo del 5,6 %. La diferencia desde el 5,6 % hasta la cantidad que se viniera percibiendo del antiguo complemento de desarrollo profesional se integrará en un complemento personal no absorbible ni compensable y no revisable.

2. El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos y su puesta en marcha comenzará a partir del 1 de enero de 2019.

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

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

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

5. La empresa entregará al trabajador la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador el nivel de desarrollo devengado. Estas acciones formativas podrán imputarse a las horas previstas en el artículo 75 de este Convenio.

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

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 1 de julio de 2016, percibirán el complemento del primer nivel (N1) de desarrollo y capacitación profesional desde el 1 de enero de 2019.

Los trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado a la empresa desde el 1 de julio, de 2016 percibirán, desde el 1 de enero de 2019, el nuevo salario base del presente Convenio siendo absorbido en éste todas las cantidades que en concepto del antiguo complemento de desarrollo profesional que hubiere cobrado o devengado. A estos trabajadores les corresponderá percibir el primer nivel (N1) de su complemento de desarrollo y capacitación profesional a partir del 1 de enero de 2022.

Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la empresa con posterioridad al 1 de enero de 2019 devengarán el derecho a percibir el nivel de desarrollo N1 una vez pasados tres años a contar desde el día en que comenzaron a prestar sus servicios en la empresa, siempre y cuando hayan realizado la formación prevista por ésta.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 7,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

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

La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 5,5% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

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

9. Este complemento se abonará en las 14 mensualidades del año; igualmente se percibirá cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Disposición adicional séptima. Aplicación del SMI.

Para la aplicación correcta del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, se establece un complemento personal y absorbible para los casos en los que la cuantía del salario en su conjunto y en cómputo anual fuera inferior al SMI, de tal manera que se garantice que el trabajador/a percibe, como mínimo, 1.134 euros mensuales en los términos que establece el mencionado Real Decreto.

Siempre que se produzca un incremento del Salario Mínimo Interprofesional la Comisión Negociadora se reunirá, en el plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOE, para realizar los ajustes que sean necesarios en los complementos regulados en la presente disposición.

Disposición adicional octava. Cantidades en concepto de adelanto.

Aquellas cantidades que las empresas hayan ido abonando por adelantado a las personas trabajadoras en concepto atribuible a cuenta de los incrementos salariales fijados en este convenio serán absorbibles y compensables.

Disposición adicional novena. Igualdad de trato y no discriminación.

La empresa Servicios Globales de Integración Siglo XXI, S.L., por el presente convenio colectivo asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de trato y no discriminación.

Se incorpora al presente convenio como Anexo II el protocolo para la prevención del acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género para el colectivo LGTBI.

Disposición final.

Los efectos de este convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero del 2025, sin perjuicio de su publicación en el «BOJA», salvo en los artículos donde expresamente se han acordado otras fechas.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II Personal Titulado	Titulado nivel 3	1.997,19	183,74	2.180,93	143,80	2.324,73	4,06
	Titulado nivel 2	1.517,86	139,64	1.657,51	109,29	1.766,79	3,09
Grupo III Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1.398,03	128,62	1.526,65	100,66	1.627,31	2,84
	Técnico	1.129,84	103,95	1.233,78	81,35	1.315,13	2,30
	Técnico Auxiliar	1.061,36	97,64	1.159,01	76,42	1.235,43	2,16
Grupo IV	Operario	1.000,00	92,00	1.092,00	72,00	1.164,00	2,03

AÑO 2026

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II Personal Titulado	Titulado nivel 3	2.027,14	186,50	2.213,64	145,95	2.359,60	4,12
	Titulado nivel 2	1.540,63	141,74	1.682,37	110,93	1.793,29	3,13
Grupo III Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1.419,00	130,55	1.549,55	102,17	1.651,52	2,89
	Técnico	1.146,78	105,50	1.252,29	82,57	1.334,86	2,33
	Técnico Auxiliar	1.077,28	99,11	1.176,39	77,56	1.253,96	2,19
Grupo IV	Operario	1.015,00	93,38	1.108,38	73,08	1.181,96	2,07

AÑO 2027

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II Personal Titulado	Titulado nivel 3	2.057,55	189,29	2.246,85	148,14	2.394,99	4,19
	Titulado nivel 2	1.563,74	143,86	1.707,60	112,59	1.820,19	3,18
Grupo III Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1.440,29	132,51	1.572,79	103,70	1.676,49	2,93
	Técnico	1.163,99	107,09	1.271,07	83,81	1.354,88	2,37
	Técnico Auxiliar	1.093,44	100,60	1.194,04	78,73	1.272,77	2,23
Grupo IV	Operario	1.030,25	94,78	1.125,01	74,18	1.199,18	2,10

00317753

ANEXO II**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO PARA EL COLECTIVO LGTBI DE LA EMPRESA SERVICIOS GLOBALES DE INTEGRACIÓN S. XXI, S.L.****P R E Á M B U L O**

La Dirección de la entidad mercantil Servicios Globales de Integración S. XXI, S.L. (en adelante la entidad), aprueba una actualización del Protocolo para Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral incluyendo la Detección e Intervención ante situaciones de Violencia Sexual, orientación sexual e identidad y expresión de género, para adecuar su contenido a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la libertad sexual, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato, y la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Además de incluir en su ámbito de actuación el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, el nuevo protocolo pretende reforzar los mecanismos existentes en nuestra entidad en el ámbito, tanto de la prevención como de la respuesta frente a la violencia sexual poniendo especial énfasis en el apoyo y acompañamiento de las víctimas.

La Constitución Española fija como uno de sus ejes centrales el respeto a la dignidad personal y al libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE), de donde indiscutiblemente se derivan derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1 CE).

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, dispone que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias (art. 4), desde ahí impulsa a las empresa de más de cincuenta personas trabajadoras a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI (art. 15.1), por lo que en consecuencia se actualiza el Protocolo de Prevención de Acoso por razón de sexo y/o acoso sexual de nuestra empresa mediante el presente documento.

Declaración de principios.

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la legalidad vigente estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa. Estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

La Entidad pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación.

En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y protocolo de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer, una vez sea publicado el reglamento citado por la ley que lo sustenta.

Servicios Globales de Integración S. XXI, S.L., declara tolerancia cero frente a la violencia física, verbal o psicológica ejercida en el ámbito de la misma, y manifiesta que no se aceptarán comportamientos discriminatorios, tratos vejatorios, acosos o violencias contra las personas en ninguna circunstancia. En este sentido, se consideran comportamientos inaceptables los contemplados en este Protocolo.

Cualquier comportamiento de agresión sexual, abuso sexual, acoso sexual o por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género en el centro de trabajo está prohibido, con independencia de quién lo cometa, sea personal directivo, personas empleadas, contratistas o visitantes, entendido todo ello desde la perspectiva de maximización de la protección integral de las víctimas.

La entidad se compromete a garantizar que las personas que consideren que han sido objeto de violencia o acoso, quienes presenten alguna queja en este ámbito o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, mediante la facilitación de información o testimonio, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

En este sentido, las actuaciones frente a situaciones de violencia, discriminación o acoso deben regirse por los siguientes principios: enfoque de género, respeto y protección a las personas, confidencialidad, diligencia y celeridad, imparcialidad y contradicción y prevención y prohibición de represalias .

Todo acto de aplicación del presente Protocolo atenderá a un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y consecuencias, así como una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquier otra desigualdad social (art. 2.c de la Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual y art. 4.4 de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación).

Es importante identificar a través de definiciones y ejemplos conductas o sesgos que pudieran considerarse fóbicas frente al colectivo LGTBI, así por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia a la definiciones relacionadas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI por lo que cualquier modificación futura de la propia ley producirá la adaptación automática del presente protocolo por remisión expresa del mismo, si bien se incluye un anexo específico con definiciones.

Qué se entiende por acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Constituye acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género cualquier comportamiento realizado por la orientación, identidad o expresión referidas, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo y este se produzca en el lugar y/o centro de trabajo y durante la jornada y horario laboral. También podrán considerarse constitutivas de acoso, aquellas conductas que aun quedando fuera del entorno laboral, entendidos como lugar y tiempo de trabajo, se produzcan en eventos o reuniones entre personas en las que exista una vinculación laboral y/o subordinación laboral.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, pueden constituir supuestos de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género las siguientes conductas:

- Conductas discriminatorias con motivo de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

- Trato desfavorable o desigual a las personas por su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

- Los comentarios directos, o a terceros, que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).

- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

Medidas de prevención.

La entidad, en cumplimiento de los objetivos que incluye su Plan de Igualdad siendo consciente de la importancia de la prevención precoz de estos fenómenos, se compromete a:

Informar a todos los miembros de la entidad de la existencia de este Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género.

Promover actitudes y comportamientos igualitarios entre todas las personas trabajadoras, con especial atención a las situaciones de acoso y violencia sexual y de género, mediante la impartición de programas de formación que aborden: (1) la identificación de las conductas potencialmente constitutivas de violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual, e identidad y expresión de género; (2) los efectos que dichas acciones tienen sobre la víctima tanto a nivel psicológico, emocional o físico como en el entorno laboral, social y familiar; y (3) las actuaciones a poner en marcha en caso de conocer o sufrir alguna de estas situaciones.

Evaluar y corregir los problemas de la cultura organizativa que puedan dar lugar a climas que fomentan la violencia sexual, como, por ejemplo, las estructuras jerárquicas y el abuso de poder. Para ello se promoverán los comportamientos proactivos preventivos a nivel individual, implicando al conjunto de personas trabajadoras.

Objetivos: Con carácter general nuestro objetivo se centra en establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBI con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de dicho colectivo.

Más concretamente:

1. Objetivo: Prevenir y atender las situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
2. Objetivo: Sensibilizar y formar sobre diversidad e inclusión LGTBI
3. Objetivo: Apoyar a las personas en proceso de transición
4. Objetivo: Introducir la dimensión LGTBI en el ámbito de la organización
5. Objetivo: Establecer un protocolo que incluya una definición clara de la conducta de acoso, así como la inclusión de una política de buenas prácticas para el colectivo LGTBI.

BATERÍA DE MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

MEDIDAS	PLANIFICACIÓN
Conmemoración de los días significativos en relación al colectivo LGTBI	Se realizarán acciones y/o actos especiales los días significativos para el colectivo LGTBI, por ejemplo: 31 de marzo (Día Internacional de la visibilidad Trans), 26 de abril (Día de la visibilidad lésbica), 17 de mayo (Día Internacional contra la LGTBIfobia), 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI), 23 de septiembre (Día de la Visibilidad Bisexual), 26 de octubre (Día de la Visibilidad Intersexual), o 20 de noviembre (Día Internacional de la Memoria Trans).

00317753

MEDIDAS	PLANIFICACIÓN
Apoyar a las personas en proceso de transición Derecho a flexibilidad horaria para las personas que están en transición de género	La empresa permitirá flexibilidad de jornada laboral a la persona trabajadora para que pueda ir a sus citas médicas, realizar el tratamiento hormonal y la cirugía de afirmación de género, sin temor que le penalice en relación al absentismo.
Cambio de nombre de uso común de la persona trabajadora.	Se posibilitará el cambio de nombre de uso común en toda la comunicación interna y externa de la empresa: lista de nombres, tarjeta de empleado, correo electrónico, firmas, etc., para que la persona sea llamada y tratada por el nombre que prefiera, de acuerdo con el género con el que se identifica, sin necesidad de que corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.
Garantizar una selección de personal libre de prejuicios o sesgos inconscientes que puedan afectar las decisiones durante el proceso de contratación.	Todas las personas pueden tener prejuicios o sesgos inconscientes que afectan a su forma de tomar decisiones. Es necesario adquirir conciencia de ello para intentar evitar que afecten a los procesos de atracción, selección y retención del talento. Se formará al equipo de recursos humanos sobre temas relacionados con la diversidad sexual y de género, así como sobre los desafíos y necesidades específicas de las personas LGTBI, como forma de evitar la discriminación de las personas candidatas del colectivo LGTBI durante el proceso de selección.
Creación de un canal de atención específica y confidencial al colectivo.	Con el fin de poder atender y dar apoyo a las personas trabajadoras del colectivo LGTBI se creará un canal de comunicación con la empresa donde podrán trasladar sus inquietudes o necesidades.
Asesoramiento y consulta ante situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI.	Se designará a una persona de referencia dentro de la organización, con formación adecuada en materia LGTBI, para información en esta materia y prevención de la LGTBI fobia, a quien podrán acudir todas las personas trabajadoras para recibir información acerca del protocolo, así como de la materia en cuestión. También podrá crearse una Red de Apoyo con el fin de poder acceder a la misma para consultas y asesoramiento.
Programa de formación interna en diversidad e inclusión LGTBI.	Se impartirán diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas trabajadoras. Para los directivos y departamento de recursos humanos esta formación irá dirigida a la implantación del plan de diversidad LGTBI, mientras que el personal empleado recibirá formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo.
Creación de un Grupo de trabajo de sensibilización y mediación	Este grupo de trabajo se crea con los siguientes propósitos: Que todas las personas trabajadoras puedan reunirse voluntariamente, debatir y trabajar para eliminar las discriminaciones y mejorar la inclusión del colectivo LGTBI. - Organizar actividades. - Fomentar la implantación de nuevas políticas inclusivas. - Hacer de mediadores cuando emerjan conflictos o discriminaciones relacionados con el colectivo LGTBI.

MEDIDAS	PLANIFICACIÓN
Revisión y adaptación del Plan de Comunicación Externa inclusivo con la diversidad sexual y de género	Se revisará y adaptará el Plan de Comunicación Externa para que comprenda la realización de campañas inclusivas y generalistas, y/ o acciones puntuales en las que muestre su compromiso con las personas LGTBI. Ejemplos para conseguirlo: incluir personajes LGTB en campañas inclusivas y generalistas, invertir en publicidad en medios dirigidos al colectivo LGTBI o emprender acciones puntuales en las que muestran su compromiso con las personas LGTBI.
Código de vestimenta flexible	Con el objetivo de introducir la dimensión LGTBI en el ámbito de la organización . Para que todo el personal laboral se sienta cómodo, sin distinción de identidad de género, se establecerá un código de vestimenta flexible, que no obligue a las personas trabajadoras a identificarse con un género específico, de acuerdo con los siguientes principios. Fomentar la libertad para que las personas se vistan de acuerdo con su identidad de género y expresión personal sin miedo a discriminación o juicio. Evitar la especificación de prendas de vestir basadas en género. Por ejemplo, en lugar de decir «hombres deben usar trajes» o «mujeres deben usar vestidos», usar términos como «ropa formal» o «atuendo profesional». Evitar la promoción de estereotipos de género en el código de vestimenta. Por ejemplo, no limitar el uso de faldas o tacones solo a ciertos géneros.
Revisión de todas las comunicaciones por posibles sesgos y uso del lenguaje inclusivo	Con el objetivo de no excluir a ninguna persona trabajadora se revisarán todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la empresa para evitar palabras o imágenes que se puedan interpretar como discriminatorias, sesgadas o degradantes. El uso del lenguaje inclusivo refleja el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión, lo que contribuirá a crear un ambiente de trabajo más acogedor y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Esto puede conducir a un clima laboral más positivo, donde los empleados se sienten seguros para expresarse y contribuir con sus ideas y habilidades. También la comunicación inclusiva ayuda a evitar la exclusión y la discriminación, lo que a su vez puede reducir los conflictos y las tensiones en el lugar de trabajo.
Temporalización	Permanente a partir de la firma y durante la vigencia de este Acuerdo de Medidas.

Procedimiento de denuncia ante situaciones de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, podrá presentar denuncia verbal o escrita por los medios que se indican en el Protocolo de Acoso por razón de sexo y/o acoso sexual al que nos remitimos expresamente, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

Recordamos que para facilitar en su caso una posible denuncia dispone del siguiente canal de correo electrónico: asesoriajuridica42@yahoo.com

Principios rectores del procedimiento Celeridad y tratamiento urgente: Toda denuncia debe ser tramitada.

Ello supone el compromiso de dar un tratamiento ágil y rápido a todo el proceso.

Confidencialidad.

No solo por la especial sensibilidad de todo lo que conlleva un proceso de esta tipología, sino también en observancia de la normativa de protección de datos, el proceso en su integridad se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. La Comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad.

En todo caso, el fin último del proceso radica en la búsqueda de la verdad y en la constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.

Respeto: Tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, por afectar la denuncia y todo el proceso a su intimidad y dignidad.

Presunción de inocencia: Prevalecerá durante toda la vigencia del proceso.

Trámite de audiencia.

En todo caso, se garantizará la audiencia a las partes implicadas.

Garantía de indemnidad.

Se garantizará la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años.

La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Asimismo, se reconocen todas las garantías recogidas en los arts. 4 y ss. de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito, en lo que sean compatibles con la naturaleza del procedimiento objeto de este Protocolo.

Evaluación y revisión del Protocolo.

El presente Protocolo se evaluará por anualidades, comenzando a contar en el siguiente a su aprobación, teniendo en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos de su eficacia. Los indicadores cuantitativos incluirán las ocasiones en las que el Protocolo ha sido activado, el porcentaje de intervenciones en las que se haya considerado que la activación ha sido pertinente, el tiempo transcurrido entre la activación del Protocolo y la finalización de las actuaciones, y el porcentaje de intervenciones que han finalizado durante el curso académico objeto de análisis. Los indicadores cualitativos podrán incluir encuestas de satisfacción y de conocimiento del Protocolo, así como entrevistas a grupos focales específicos potencialmente vinculados con su puesta en marcha.

La revisión del Protocolo se pondrá en marcha en caso de que, en las sucesivas evaluaciones, se detecte alguna ineficacia en su ejecución, de que existan cambios normativos que obliguen a ello, o de cualquier otra circunstancia que aconseje su modificación.

Definiciones.

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIfobia haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, si bien se incluye un anexo específico con definiciones.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIfobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Referirse a una mujer o a un hombre transexual, utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo.

A los efectos del presente Protocolo, se atenderá a las siguientes definiciones legales:

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; art. 3.d de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de acoso por razón de sexo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Agresión sexual: Cualquier comportamiento que suponga un atentado contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Solamente se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona (art. 178.1 del Código Penal). En todo caso, se considerará que existe agresión sexual cuando el acto de naturaleza sexual se realice empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y lo que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad (art. 178.2 del Código Penal).

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.ñ de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.a de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación indirecta: Situación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales u otros (art. 6.1.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.b de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación por asociación: Situación en la una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación legalmente previstas, es objeto de un trato discriminatorio (art. 6.2.a de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.e de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación por error: Discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas (art. 6.2.b de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.e de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación múltiple: Situación que se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las legalmente previstas (art.6.3.a. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.c de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Discriminación interseccional: Situación que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las legalmente previstas, generando una forma específica de discriminación (art. 6.3.b. de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y art. 3.c de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual (art.3.j de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo (art. 3.l de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.n de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer (art. 3.i de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos (art. 3.g de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.m de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; y art. 3.f de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona (art. 3.h de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI). La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer (art. 3.k de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Represalia: Cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto (art. 6.6 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales (art. 3.o de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

ANEXO III

FORMULARIO DE CONSULTA A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

A la comisión paritaria del II convenio colectivo de servicios globales de integración siglo XXI, S.L.

Consultante:

(Nombre, dirección y teléfono).

a) Empleado (puesto de trabajo):

b) Centro de Trabajo (cargo):

c) Organización sindical (cargo):

Centro de Trabajo:

(Nombre, dirección y teléfono).

Actividad:

(Principal, secundaria).

Pertenece a alguna asociación empresarial:

(Especificar a cuál o cuáles).

Núm. trabajadores:

Núm. afectados:

Puestos de trabajo:

Funciones que desarrollan los afectados:

.....

(Especificar la actividad principal y la secundaria).

Representantes de los trabajadores:

Sindicatos: Sí: No:

UGT:/.....%

Otros:/.....%

Descripción de los hechos sobre los que versa la consulta:

.....

Artículos del Convenio que afectan a la consulta:

Por parte de UGT Servicios Públicos Andalucía:

Sandra Fernández Ortiz

Por parte de Servicios Globales
de Integración Siglo XXI, S.L.:

Luis Pérez Vázquez