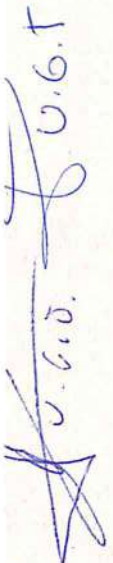


I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL ALEM S.L.

PREÁMBULO	4
CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.....	5
Artículo 1. Ámbito funcional y personal.	5
Artículo 2. Vigencia y duración.	5
Artículo 3. Denuncia y Prórroga.	5
Artículo 4. Vinculación a la totalidad.....	5
Artículo 5. Irrenunciabilidad.....	5
Artículo 6. Garantías personales.....	5
CAPÍTULO II: ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN, SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA	6
Artículo 7- Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio.	6
CAPITULO III: ORGANIZACIÓN.....	8
Artículo 8 - Organización del trabajo	8
Artículo 9- Grupos profesionales.....	8
Artículo 10 - Movilidad funcional	13
Artículo 11.- Modificación de las condiciones de trabajo.	14
CAPITULO IV: CONTRATACIÓN E INGRESO EN LA EMPRESA.....	15
Artículo 12.- Elementos y eficacia del contrato de trabajo	15
Artículo 13.- Modalidades del contrato.....	15
Artículo 14.- Periodo de prueba y preaviso de extinción del contrato de trabajo.	21
Artículo 15.- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad.....	22
Artículo 16.- Política de empleo y ofertas de empleo	22
Artículo 17.- Ingreso, provisión de vacantes y mejora de empleo.	22
Artículo 18.- Estabilidad de las plantillas.	22
Artículo 19.- Subrogación del personal.....	23
CAPÍTULO V: JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES	26
Artículo 20- Jornada y horario de trabajo.....	26
Artículo 21- Vacaciones	28

Artículo 22.- Permisos retribuidos	29
Artículo 23- Permisos no retribuidos.....	32
Artículo 24- Excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral.	33
Artículo 25- Excedencia Voluntaria.....	33
Artículo 26- Excedencia forzosa.....	33
Artículo 27- Reincorporación por fin de excedencia	34
CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES, JUBILACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES	34
Artículo 28 - Estructura salarial	34
Artículo 29 - Incremento salarial y cláusula de revisión	36
Artículo 30- Anticipos salariales	36
Artículo 31- Servicios extraordinarios.....	37
Artículo 32- Pago de salarios y finiquito	37
Artículo 33- Jubilaciones.....	37
Artículo 34- Beneficios sociales dentro de la propia empresa.....	37
CAPÍTULO VII: INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	38
Artículo 35 – Procedimiento	38
CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA SINDICAL	38
Artículo 36.- Cuestiones generales.....	38
Artículo 37.- Comité de empresa.....	39
Artículo 38.- Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados y/o Delegadas Sindicales.....	41
Artículo 39.- Garantías.....	42
CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	43
Artículo 40 - Política preventiva y salud laboral	43
Artículo 41 - Comité de Seguridad y salud laboral	44
Artículo 42 - Equipos de protección individualizada.....	45
CAPÍTULO X: FORMACIÓN.....	46
Artículo 43 - Formación. Principios generales	46
Artículo 44 - Desarrollo de la formación.....	47
Artículo 45 - Certificado de asistencia.....	48
Artículo 46 - Criterios de selección para la asistencia a cursos.....	48
CAPÍTULO XI: INFRACCIONES Y SANCIONES	48

Artículo 47- Principios generales.....	48
Artículo 48- Clasificaciones de las faltas.....	49
Artículo 49- Procedimientos sancionador, tramitación y prescripción.....	51
Artículo 50- Despidos.....	52
Artículo 51- Protocolo de acoso sexual y moral en el trabajo.	52
Artículo 52- Obligaciones de la empresa.....	53
Artículo 53- Política de igualdad.....	53
CAPITULO XII: MEDIO AMBIENTE	53
Artículo 54- Política medioambiental en la empresa.....	53
Artículo 55- Persona Delegada de medio ambiente	54
ANEXO I TABLAS SALARIALES	55
ANEXO II DIETAS.....	58
ANEXO III VESTUARIO LABORAL	58
DISPOSICIÓN ADICIONAL GRUPOS PROFESIONALES	60



PREÁMBULO



Las partes firmantes del presente convenio, Alaquàs Empresa Municipal S.L., en adelante ALEM, por la parte empresarial y CCOO y UGT por la parte de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, coinciden en la necesidad de poner en valor este acuerdo como herramienta de estabilidad jurídica que permita homogeneizar las condiciones laborales del personal de ALEM, que hasta ahora se regían por cuatro convenios colectivos diferentes.

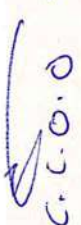


La decisión firme del Ayuntamiento de Alaquàs por recuperar los servicios públicos para prestarlos directamente a través de ALEM, empresa participada al 100% por el consistorio trajo consigo la asunción de trabajadoras y trabajadores con relaciones laborales reguladas por diferentes convenios colectivos.

Establecer un acuerdo como el presente fue desde el primer momento una iniciativa tanto de la empresa como de la parte social para unificar condiciones de trabajo y evitar situaciones de trato diferenciado dentro de la empresa.



Después de un largo periodo de trabajo y negociación el consenso se ha transformado en el texto del presente convenio colectivo que ALEM como parte empresarial y CCOO y UGT como organizaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa nos comprometemos a difundir y a defender su aplicación utilizando las normas y procedimientos que en este convenio se desarrollan.



El presente convenio nace como marco de aplicación obligatoria para el conjunto del personal de la empresa ALEM, con las condiciones que la ley confiere a los convenios de empresa y bajo el sometimiento a los preceptos legales concernientes a las empresas del Sector Público.



El momento actual, jurídico, económico y social, han determinado la imposibilidad de alcanzar el máximo de las condiciones, por lo que éste será el objetivo prioritario de futuras negociaciones.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras de ALAQUAS EMPRESA MUNICIPAL S.L. Empresa pública cuyo capital social está participado al 100% por el Ayuntamiento de Alaquàs.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de la fecha de su publicación en el BOP, abarcando su vigencia desde 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento del mismo. De no ser así, el convenio se prorrogará provisionalmente tanto en sus cláusulas normativas como obligaciones hasta la entrada en vigor del nuevo convenio. Denunciado el convenio, las partes se comprometen a iniciar conversaciones y negociación de buena fe, en un plazo no superior a un mes desde la denuncia del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año, respetando los incrementos salariales que se hayan pactado en el presente documento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser negociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado, desechando el resto sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su totalidad. Si alguna de las condiciones pactadas fueran nula e ineficaz o no válida según resolución de la autoridad laboral o por sentencia judicial, las partes, mediante la comisión negociadora, dispondrán de un plazo de treinta días para negociar la condición con la finalidad de restablecer el equilibrio de las obligaciones recíprocas y de los derechos que se hayan podido perder en perjuicio de alguna de las partes. Si en el plazo de treinta días la comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se sometería la cuestión a un arbitraje, tal y como se recoge en el VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, (Resolución de 26 de octubre, publicado en 09.11.2017)

Artículo 5. Irrenunciabilidad.

Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras de cualquier beneficio establecido en el convenio, asimismo se tacharán de nulidad, reputándose no dispuestos y sin efecto alguno, cualquier artículo, acuerdo, resolución o cláusula (individual o colectiva) que implique condiciones menos beneficiosas.

Artículo 6. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones particulares del personal que, con carácter general, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personan» las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso

entre empresa-trabajador/a, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros Convenios Colectivos o normas laborales.

CAPÍTULO II: ÓRGANOS DE NEGOCIACIÓN, SEGUIMIENTO Y VIGILANCIA

Artículo 7- Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Desarrollo del Convenio.

1. Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por seis personas miembros y sus respectivas suplentes, que serán designadas por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican. Se acuerda que el voto de la comisión sea ponderado, es decir en atención a la representatividad de cada sindicato.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones sindical y empresarial.
3. La Comisión Paritaria se reunirá de forma ordinaria tres veces al año, y con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las dos partes, con indicación del orden del día, y con un máximo de tres días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.
4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la Empresa pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.
5. Las personas miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que las eligieron así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.
6. Al inicio de cada reunión de la Comisión Paritaria se designará de entre sus miembros una persona que modere y otra secretaria que levantará acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.
7. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.
 - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del convenio.
 - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del convenio.
 - e) Conocer y entender de las diferencias de criterio que resultado de la aplicación de este Convenio pudieran surgir en la clasificación profesional del personal.
 - f) Ser informada en los procedimientos de modificación sustancial e inaplicación de las condiciones laborales colectivas en un plazo no superior a tres días laborales desde la fecha de su presentación a la representación legal

de la plantilla que corresponda por dicha modificación y en el resto de supuestos según el artículo 35 del presente convenio

g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

8. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflicto colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de tres días hábiles. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

9. Si durante la vigencia del presente Convenio se produjesen 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.

10. Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria adoptarán siempre la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten a la persona proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito – propuesta se acompañaran cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a la persona proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de 20 días naturales para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Existirá la obligación por ambas partes de respetar las decisiones que se tomen en esta Comisión Paritaria.

Comisión de empleo

Se crea una Comisión entre la empresa y la RLT que entenderá los temas que tengan que ver con nuevas contrataciones, sustituciones, ofertas de empleo y su desarrollo. Esta Comisión dará cuenta de sus actuaciones ante la paritaria. A esta Comisión se trasladará toda la información al respecto de empleo incluidos los criterios que garanticen en el artículo 12 de este Convenio. Cuando existan situaciones excepcionales para cubrir puestos de trabajo de forma temporal y sin que exista bolsa de trabajo la empresa realizará la comunicación a la mayor brevedad.

Su composición será de una persona representante por organización sindical en representación de la plantilla y desde la empresa aquellas personas que se consideren oportunas en función de los temas a desarrollar.

Se reunirán cuando concurran algunas de las situaciones que se establecen en el citado artículo.

Se establecerá un reglamento en el que se marcarán las funciones, toma de acuerdos, temas y demás cuestiones a trabajar en esta comisión.

CAPITULO III: ORGANIZACIÓN

Artículo 8 - Organización del trabajo

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la empresa, sin merma de las atribuciones y derechos que la Ley confiere a los trabajadores y a las trabajadoras.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por ley o por la empresa.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional de la persona ocupante del mismo.

Artículo 9- Grupos profesionales

1. Disposiciones generales.

- 1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores y las trabajadoras en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.
- 1.2 Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal.
- 1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 Se establece el Sistema de clasificación profesional, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia de un grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan las trabajadoras y trabajadores. En función de la actividad profesional que desarrollen, se adscribirán a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador o trabajadora de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos conocimientos por parte del personal le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las promociones que se puedan plantear.

2.3. Los factores que orientarán la clasificación profesional de la plantilla y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

- Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
- Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.

2.3.4 Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción de la persona titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Grupos profesionales.

Las funciones o labores descritas para determinar el contenido general de la prestación a título de ejemplo en todos los grupos profesionales que a continuación se indican, tienen un carácter, enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que ya existan con otra denominación, así como los que puedan surgir con posterioridad fruto de la propia evolución de la empresa.

Los grupos profesionales son los siguientes:

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA PROFESIONAL	TITULACIÓN EXIGIDA
GRUPO 1	NIVEL I	COORDINADOR/A ÁREAS	LICENCIATURA/GRADO
		RESPONSABLE ÁREA	LICENCIATURA/GRADO
		MÉDICO/A	LICENCIATURA/GRADO
		PEDAGOGO/A	LICENCIATURA/GRADO
		PSICÓLOGO/A	LICENCIATURA/GRADO
	NIVEL II	ENFERMERO/A	GRADO/ DIPLOMADO
		TRABAJADOR/A SOCIAL	GRADO/ DIPLOMADO
		EDUCADOR/A SOCIAL	GRADO/ DIPLOMADO
		MAESTRO/A	GRADO/ DIPLOMADO
		FISIOTERAPEUTA	GRADO/ DIPLOMADO
GRUPO 2	NIVEL I	TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO/A	CICLO SUPERIOR /ASIMILADO (Tasoc – Monitor/a T.LL. - Tec. Educ. Inf.)
		TÉCNICO/A EN ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	CICLO SUPERIOR /ASIMILADO
		COORDINADOR/A MANTENIMIENTO	CICLO SUPERIOR /ASIMILADO
		ADMINISTRATIVO/A	CICLO SUPERIOR /ASIMILADO
		EDUCADOR/A INFANTIL	CICLO SUPERIOR /ASIMILADO
GRUPO 3	NIVEL I	AUX. ENFERMERIA	CICLO MEDIO/ASIMILADO
		AUX. SAD	CICLO MEDIO/ASIMILADO
		OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	CURSO CAPACITACIÓN PROFESIONAL/ASIMILADO
		COCINERO/A	CICLO MEDIO/ASIMILADO
		AUX. ADMINISTRATIVO/A	CICLO MEDIO/ASIMILADO
	NIVEL II	COORDINADOR/A LIMPIEZA	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO
		CONDUCTOR/A	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/CARNET DE CONDUCIR

		TÉCNICO/A DEPORTIVO	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/ CURSOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
		MONITOR/A AUXILIAR	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/ CURSOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
		AUX. SERVICIOS	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/CURSOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
	NIVEL III	SOCORRISTA	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/ CURSO SOCORRISTA
		AUXILIAR NO DOCENTE	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/CURSOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
		AUX. COCINA	GRADUADO ESCOLAR/ASIMILADO/CURSOS NECESARIOS PARA EL PUESTO
GRUPO 4	NIVEL I	CONSERJE RECEPCIONISTA	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ASIMILADO
		VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ASIMILADO
		PEÓN/A	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ASIMILADO
		OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	CERTIFICADO ESCOLARIDAD/ASIMILADO

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación.

El contenido general de la prestación viene definido, entre otras, por funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la empresa.

Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, y que en todo caso exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de personas colaboradoras en su ámbito funcional o de actividad.

Formación: Titulación universitaria.

En todo caso, se respetarán las exigencias de titulación específica para el desempeño de su profesión, en todos los puestos que así esté establecido por normativa legal.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellas personas técnicas cualificadas que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto

contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

- Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.
- De igual manera pueden desarrollar la coordinación de personas colaboradoras en su ámbito funcional.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de:

Coordinador/a de Área, Responsable de Área, Economista, Educador/a Social, Médico/a, Enfermero/a, Graduado/a Social, Psicólogo/a, Trabajador/a Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

Funciones: consisten en la realización de tareas de complejidad media y caracterizada por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

Formación: Formación profesional superior o de grado medio, o formación académica equivalente, complementada con conocimientos adquiridos por demostrada experiencia en su puesto de trabajo y complementado con formación específica necesaria para desarrollar la función el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder:

Técnico/a en Animación Sociocomunitario/a, Técnico/a en Educación Infantil, Técnico/a de Administración y Finanzas, Técnico/a en animación físico deportiva, Técnico/a de mantenimiento, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Funciones: tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Requieren conocimientos, destreza y dominio dentro de su especialidad enmarcada en un área de actividad funcional. Ejecutan actividades auxiliares y de soporte o apoyo a otros puestos o proyectos, correspondientes a procesos normalizados y bien definidos.

Formación: Requieren competencia derivada de la formación académica y/o profesional de grado medio, o equivalente, completados con una experiencia o titulación profesional necesaria para el desarrollo de su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

A título orientativo: Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar de Enfermería o Sociosanitario/a, Cocinero/a, Auxiliar administrativo/a, Oficial/la de 1ª de Mantenimiento, Coordinador/a de limpieza, Conductor/a, Técnico/a deportivo, Auxiliar de servicios, Socorrista, Auxiliar no docente (matinera), Auxiliar de cocina.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

Funciones: tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: la formación básica exigible es la ESO o formación profesional básica equivalente, que puede complementarse con formación específica de grado medio o experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación:

A título orientativo: Conserje-Recepcionista, Vigilante de recintos públicos, Peón/a, Operario/a de servicios.

Artículo 10 - Movilidad funcional

La movilidad funcional puede efectuarse por la Dirección de la empresa siempre que el personal tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer dicho puesto de trabajo o exista acuerdo por las partes.

Dentro de un mismo grupo profesional, cuando concurren circunstancias técnicas, organizativas o productivas y ajustándose a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la polivalencia funcional.

Los trabajos de superior categoría y la asignación o incremento de tareas solo podrán ser ordenados por la Dirección de la empresa.

La empresa podrá, por razones técnicas u organizativas, encomendar al trabajador o trabajadora funciones propias de un grupo profesional distinto al suyo, durante un período máximo de 3 meses, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar la causa que originó el cambio.

La asignación o incremento de nuevas tareas deberá serle comunicado a la propia persona y a la representación legal de los trabajadores, expresando tanto las razones que la justifican por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.



Cuando se encomienden trabajos de un grupo profesional superior, y mientras se desarrollen éstos, la retribución será la correspondiente al grupo profesional que desarrolle. La aceptación inicial, no significará la continuidad por tiempo indefinido, pudiendo la trabajadora o trabajador, previa notificación, retornar a su puesto de trabajo de origen.



Si transcurren seis o más meses durante un año o a ocho durante dos años con las nuevas tareas de un grupo profesional superior, asumidas y aceptadas de forma voluntaria, dicha persona deberá ser incluida de forma permanente en la categoría profesional que estuviere realizando en este tiempo.



En el caso que se le encomienden funciones propias de un grupo profesional inferior, motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa, la situación no podrá superar los tres meses en un período de un año o de seis meses en tres años, conservando en todo caso la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen.



En la Comisión Paritaria podrán ser denunciados por las partes aquellos incumplimientos de lo anteriormente señalado, lo que dará lugar a la oportuna comprobación y determinación de responsabilidades.

Mejora de empleo

En tanto en cuanto los puestos de trabajo vacantes se cubran reglamentariamente, podrán ser ocupados por mejora de empleo que se ofertará a la plantilla de la empresa bajo criterios objetivos y por tiempo definido.



Artículo 11.- Modificación de las condiciones de trabajo.

La empresa podrá trasladar al personal de un servicio y o programa de trabajo a otro, previo informe a la representación legal de los trabajadores.

La empresa no podrá realizar cambios de trabajo si comportan cambios de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, y previo informe a la representación legal de los trabajadores.

Se entenderá como centro de trabajo el local donde se desarrolle la actividad laboral.

El tiempo invertido para ir a un centro de trabajo, cuando ya se estaba ocupado en otro centro dentro de la jornada normal, se considerará como tiempo trabajado.



En lo previsto a la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN E INGRESO EN LA EMPRESA

Artículo 12.- Elementos y eficacia del contrato de trabajo

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el presente convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto del Ordenamiento Jurídico, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 13.- Modalidades del contrato.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas en la legislación vigente en el momento de la contratación, tengan éstas carácter indefinido o temporal, si bien con el interés de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad, la empresa otorgará prioridad a la estabilidad en el empleo.

El personal adscrito al presente convenio podrá ser contratado por cualquiera de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible en la legislación vigente, y podrá adquirir la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de las mismas:

- Fijo o indefinido: presta su servicio de forma permanente para la empresa que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial.
- Fijo discontinuo: presta sus servicio de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Temporal o de duración determinada: presta su servicio a jornada completa o a tiempo parcial bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido.

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral presente en cada momento.

Contrato indefinido

Es aquel contrato que la empresa podrá celebrar sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas. Podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los seis meses en un período de referencia de doce meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Contrato de obra o servicio determinado

El contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado tendrá una duración incierta, pero no podrá ser superior a tres años, según la regulación vigente. El personal que suscriba este contrato podrá prestar servicios para

la empresa en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso entre empresa y el trabajador o trabajadora para cada uno de los distintos centros sucesivos o diferentes servicios, durante el periodo máximo señalado.

Su posible extinción (cierre del servicio por la no renovación del convenio o agotamiento de la subvención o ayuda) será considerada como una finalización de obra y servicio en la que resultará aplicable lo previsto para estos casos, tanto por el Estatuto de los Trabajadores, como por la normativa general o específica que sea aplicable para este tipo de contrato.

Contrato de interinidad

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la suspensión de contrato por licencia por maternidad, paternidad o riesgo de embarazo, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre de la persona trabajadora sustituida como la causa objeto de su celebración.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido de personas fijas discontinuas

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de la plantilla, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, la persona trabajadora deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador o trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación.

No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante a lo anterior, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

El personal fijo discontinuo tendrá prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras exista personal fijo discontinuo que no haya sido llamado.

Cuando la persona sea contratada para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la normativa prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Contrato a tiempo parcial

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el artículo 20 del presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.



Se establece la obligatoriedad de informar al personal a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora.



La empresa, de acuerdo con el trabajador o trabajadora, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.



El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 50 % de la jornada semanal, en cómputo anual.

c) La persona trabajadora podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:



La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, también podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) La persona trabajadora conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso por escrito mínimo de tres días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa de la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Contrato de relevo.

Considerando lo dispuesto en el artículo 215 del RDL 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, en desarrollo de estas figuras jurídicas, y tomando en consideración las últimas modificaciones habidas al efecto, se Acuerda:

- a) En lo referente a los requisitos exigibles para acceder a la jubilación parcial que se reúnan los siguientes:
1. Contrato laboral fijo.
 2. Tener cumplida la edad necesaria en función del periodo de cotización.
 3. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 4. Contar con un período previo mínimo de cotización de 33 años reales y efectivos.
 5. En los supuestos de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de 25 años.
 6. Solicitud que deberá dirigirse al Departamento de Personal con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en que se desee hacer efectiva la jubilación parcial. Se acompañará de un informe de las bases reguladoras y vida laboral, documentos que pueden solicitarse en las oficinas de la Seguridad Social, a efectos de acreditar el cumplimiento del período de cotización que corresponda.

No obstante lo anterior, durante el período fijado en la Disposición Transitoria Décima, introducida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se atenderán las peticiones de las personas interesadas que reúnan los requisitos anteriores de conformidad con lo allí señalado respecto a la edad, antigüedad mínima y período previo de cotización.

- b) En lo que respecta a los procedimientos de selección del personal con los que deba suscribirse un contrato de relevo se fijan, salvo excepciones debido a la

premura u otras circunstancias, los criterios de selección que tenga establecido la empresa en el presente convenio y procedimientos internos.

- 
- 
- 
- 
- 
- c) En lo que hace referencia al contrato de relevo se procederá, cuando se den los requisitos para la jubilación parcial que señala la Ley, a la contratación de un trabajador o trabajadora en situación de desempleo que deberá cumplir en el momento de la firma del contrato, en caso contrario la persona aspirante decaerá en su derecho. Esta circunstancia se contemplará en las bases de selección convocadas al efecto como uno de los requisitos que las personas aspirantes deberán cumplir en el momento de la firma del contrato. A dichos efectos deberán aportar un certificado en el que conste su inscripción en el SERVEF como demandantes de empleo. Del mismo modo y una vez aprobada la propuesta de contratación por las personas responsables de la empresa, la persona aspirante que figure incluida en la misma deberá firmar el contrato laboral de relevo en el plazo de 20 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la propuesta de contratación. Si no firmase el contrato en el plazo señalado quedará en situación de cesante con pérdida de todos los derechos derivados de la oposición y de la subsiguiente propuesta de contratación conferida.
- d) Los contratos de relevo deberán asimismo identificar al trabajador o trabajadora que se jubila parcialmente, haciendo constar el nombre, edad y circunstancias profesionales de la persona sustituida y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar la persona trabajadora relevista, según lo dispuesto (en el párrafo c) del artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores). Por otro lado, el puesto de trabajo del o de la relevista será el mismo de la persona trabajadora beneficiaria de la jubilación parcial, y cubrirá la parte de jornada que se reduzca. De esta forma la jornada de trabajo de la persona relevista y relevada se prestará simultáneamente por ambas personas. Abriendo la posibilidad a que el trabajador o trabajadora jubilada parcialmente ejerza de persona instructora del o de la relevista enseñándole: las funciones del puesto, el funcionamiento de los servicios, etc. Incluso, en esta misma línea cabría incluir una cláusula en el contrato de relevo en virtud de la cual se establezca un período en prácticas del trabajador o trabajadora relevista si por la especificidad o dificultad técnica del puesto se considerase conveniente.
- e) El contrato de relevo se celebrará con duración determinada, por el tiempo que falte la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación que corresponda. En base a ello, ambas partes acuerdan que la jubilación plena de la persona trabajadora-jubilada parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, tal y como establece el convenio de aplicación, o antes si la pensión resultante alcanzara, ya, la prestación máxima abonable, y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.
- En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación en materia de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Las personas jubiladas parciales gozarán, durante toda la jubilación parcial, de

todos los beneficios sociales vigentes en el momento de su acceso a la situación de jubilación parcial.

- f) En lo que respecta al criterio general de reducción de jornada, considerada en cómputo anual, lo más favorable para los intereses de ambas personas es acogerse a una reducción de la misma del 50% para la persona relevada, de modo que en adelante dicha parte sea prestada por la relevista, y pasando aquél o aquella a contar con una jornada del 50% con la disminución proporcional de sus retribuciones. Todo ello, sin perjuicio de las situaciones excepcionales que puedan tener lugar durante la vigencia del período transitorio, y siempre supeditado a las disponibilidades presupuestarias.

No obstante, se respetará en lo posible la petición de la persona trabajadora que accede a la jubilación parcial en orden a pactar una reducción de jornada menor a ese 50% que se fija como criterio general.

En último término, y si resulta viable desde el punto de vista económico y de la Seguridad Social, nada obsta a que la jornada que resulte de aplicar la reducción del 50%, o la que se pacte con la persona trabajadora relevada, se acumule para el o la trabajadora afecto a la jubilación parcial, en base a la regla general que rige la distribución de la jornada ordinaria de trabajo con plena libertad de las partes; bien por convenio colectivo o contrato, que es como se concretan los períodos ordinarios de trabajo y descanso, siempre que se respeten los límites y descansos estipulados por la Ley (art. 34 ET), durante el año natural, en todo caso.

Contrato de trabajo en prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación Vigente. Como especialidades de este convenio se acuerdan:

La retribución de este tipo de contrato será del 90 % de las retribuciones del Convenio según su Grupo y de los complementos a que tenga derecho.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

Contrato para la formación.

Podrán concertarse contratos para la formación con personas mayores de 16 años y menores de 25 y con los límites establecidos legalmente en el Estatuto de los Trabajadores, con la excepción de poder contratar a menores de 30 años mientras la tasa de desempleo no baje del 15%. Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnado de escuelas taller, casas de oficio, talleres de empleo y programas de empleo – formación.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

Los trabajadores o trabajadoras contratadas no tendrán la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas, toda vez que el objeto de este tipo de este contrato es la adquisición por parte de la persona trabajadora de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiere un determinado nivel de cualificación.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y dos años su período máximo de duración.

Se emitirá por la empresa una Certificación al final del periodo de formación.

Se realizará un seguimiento por la Comisión Mixta Paritaria de la formación vinculada a éstos contratos.

La retribución del trabajador o trabajadora sujeta a esta modalidad contractual será:

Del 75 % de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su primer año.

Del 85 % de las retribuciones del Convenio previstas para su Grupo y de los complementos a que tenga derecho, durante su segundo año.

El contrato de formación y aprendizaje tienen un aspecto dual, ya que parte de la jornada de jornada se dedica al trabajo, y parte a la formación teórica. Durante el primer año la persona contratada dedica el 75% al trabajo y el 25% a la formación teórica, mientras que los dos siguientes años el porcentaje pasa a ser de un 85% de trabajo y un 15% de formación.

Artículo 14.- Periodo de prueba y preaviso de extinción del contrato de trabajo.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral. Esta podrá interrumpirse durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador o trabajadora en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Cuando el personal temporal sea objeto de contrataciones sucesivas, no precisará periodo de prueba, siempre que la duración del contrato temporal anterior o contratos temporales anteriores fuese superior al periodo de prueba previsto para su grupo profesional.

El trabajador o trabajadora que haya pasado un período de prueba para el ejercicio de su puesto de trabajo, no se verá sometido a otros períodos de prueba para ese mismo puesto de trabajo.

Cese voluntario y extinción del contrato

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de un mes para los grupos 1 y 2 (titulaciones superiores y universitarias), y quince días para el resto de grupos.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

En caso de extinción de contrato de trabajo la empresa vendrá obligada a comunicar con la misma antelación que el trabajador o trabajadora en el cese voluntario.

Artículo 15.- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad

La empresa se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional, con un mínimo de 5%.

La empresa, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuales son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Artículo 16.- Política de empleo y ofertas de empleo

Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 17.- Ingreso, provisión de vacantes y mejora de empleo.

La empresa previamente al ingreso de personas, deberá realizar las pruebas de selección acordadas y prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar que el grado de actitud es idóneo para el desempeño del puesto de trabajo.

En los puestos vacantes indefinidos a cubrir o de nueva creación indefinidos se promoverá la promoción interna, sin perjuicio de los porcentajes que conforme a ley deban dotarse para libre acceso y personas con diversidad funcional.

Se reservará un cupo del 50% para convocatorias de promoción interna para los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan al servicio, siempre que reúnan las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todas las candidaturas tendrán derecho a presentarse a dichos puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

El resto de puesto se dejará para acceso libre y del total de las vacantes se reserva un 7% para personas con diversidad funcional.

En ambos casos, la empresa elaborará los criterios de selección con la participación de la representación legal de la plantilla

Artículo 18.- Estabilidad de las plantillas.

La empresa teniendo en cuenta sus características intentará suplir en la mayor brevedad a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por razón de incapacidad

temporal o por cualquier suspensión temporal de contrato deje de prestar sus servicios en la misma, siempre y cuando lo estime necesario y el servicio por sus características así lo precise, excepto en los casos que puedan sustituirse con personal de la plantilla que no tuvieran la jornada máxima legal.

Así mismo, a la hora de cubrir dichos puestos de trabajo, y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa en cada momento, se valorarán criterios de profesionalidad y antigüedad con el personal de la plantilla siempre que sea compatible con su horario y venga demostrando las actitudes y aptitudes acordes al puesto de trabajo, previa negociación de los criterios con la representación legal de la plantilla.

En el caso de las vacantes producidas por la situación de excedencia voluntaria solicitada por el personal fijo o fijo discontinuo, la empresa se compromete a no realizar ningún tipo de cobertura definitiva de dicha vacante hasta pasado un periodo mínimo de 12 meses. El trabajador o trabajadora acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Artículo 19.- Subrogación del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el empleo y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

Al término de la concesión de una contrata o encomienda de gestión de cualquier tipo que preste la empresa, todo el personal adscrito a esa contrata o encomienda de gestión pasará a estar adscrito a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Trabajadores y trabajadoras en activo que estén prestando sus servicios con una antigüedad mínima de ciento veinte días, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

Cuando en el periodo comprendido en los 120 días anteriores a la finalización de la contrata, el personal hubiese finalizado un contrato de trabajo y celebrado otro sin solución de continuidad, bajo la misma u otra modalidad contractual, operará igualmente la subrogación.

Trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encontrasen enfermos, accidentados, en excedencia, o en situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

Trabajadoras y trabajadores que con contrato de interinidad sustituyan a alguna persona trabajadora mencionada en el apartado anterior.

Trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias del contrato se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los ciento veinte últimos días.

La nueva empresa adjudicataria del servicio o encomienda de gestión, comunicará mediante telegrama o carta notarial a ALEM S.L. y a la representación legal de los trabajadores a ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la nueva empresa adjudicataria automáticamente y sin más formalidades se subrogará

con todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo objeto del cambio de adjudicación.

ALEM S.L. deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios o encomienda de gestión, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

La nueva empresa adjudicataria deberá respetar a los trabajadores y trabajadoras, todos los derechos laborales que tuviesen reconocidos en su anterior empresa, tales como categoría laboral, salario, jornada, horario, antigüedad, etc. Asimismo, percibirán con cargo a la empresa cesante al finalizar la adjudicación, la liquidación de los haberes pendientes (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc) que le pudieran corresponder.

La empresa entrante se subrogará también en los acuerdos colectivos que afecten al personal del centro de trabajo o encomienda de gestión objeto del cambio de contrata, siempre que se acredite que dichos acuerdos fueron suscritos con anterioridad a los cuatro meses de la fecha del cambio de la contrata.

A los efectos de dejar constancia de lo anterior, la nueva empresa adjudicataria entregará a todo el personal, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa de la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación.

A los efectos de la subrogación, la empresa cesante deberá poner a disposición de la empresa adjudicataria, en un plazo mínimo de tres días hábiles antes de que esta comience la prestación del servicio o desde que tuviese conocimiento directo de la subrogación la siguiente documentación:

- Certificación en la que deberá constar el personal afectado por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, DNI, número de afiliación a la seguridad social, situación familiar (número de hijos), categoría profesional y en general cualquier otro dato que, como respetando el derecho constitucional a la intimidad del trabajador o trabajadora, le sean requeridos por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

- Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses o periodo inferior, según proceda.

- Certificación de la TGSS así como declaración jurada, de estar al corriente de pago. Esta certificación deberá estar fechada en alguno de los tres últimos meses anteriores al cambio de adjudicación.

- Fotocopia de la relación nominal del personal, acompañado del justificante correspondiente de estar al día de pago de los mismos.

- Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores y trabajadoras afectadas en el caso de que se hayan concertado por escrito. En los casos que no exista contrato por escrito, deberá entregar relación nominal de los trabajadores y trabajadoras afectadas, con expresa mención a la antigüedad reconocida en la empresa, así como cualquier otro dato que, respetando su derecho constitución a la intimidad, le sea requerido por la empresa adjudicataria, a los efectos de la subrogación.

- Cualquier otro documento que, respetando el derecho constitucional a la intimidad de la persona trabajadora se requiera como necesario para la subrogación.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos expuestos en este artículo, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria. El contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores y trabajadoras solo se extinguirá una vez producido el cambio de contrata, cuando obren en poder de la nueva empresa responsable del servicio todos y cada uno de los documentos previstos en el párrafo anterior, en cuyo caso se producirá entonces de derecho la subrogación prevista en el presente artículo.



Si la empresa cesante tuviese descubiertos en la cotización de la seguridad social, del personal afectado por la subrogación, la nueva empresa adjudicataria subrogará igualmente al mismo, debiendo formular para ello, la correspondiente denuncia ante la autoridad laboral contra la empresa cesante y contra la empresa principal contratante del servicio.

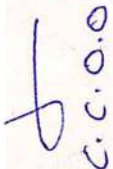


La nueva empresa adjudicataria, de acuerdo con la normativa vigente, quedará eximida de cualquier responsabilidad por descubierto en las cotizaciones a cargo de la empresa cesante, siendo responsable subsidiario con esta última el empresariado principal o contratante del servicio.



El personal que no hubiera disfrutado de sus vacaciones reglamentarias antes de producirse la subrogación disfrutará de aquellas íntegramente con la nueva empresa adjudicataria del servicio, la cual, no obstante, solo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, disfrutando los trabajadores y trabajadoras del resto, hasta completar su periodo vacacional. En cualquier caso, se respetará el calendario vacacional que se hubiera fijado.

Si la subrogación implicase al personal que realizase su jornada en varios centros de trabajo, afectando a uno o a varios de ellos el cambio de adjudicación, la empresa cesante y la nueva adjudicataria del servicio gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora.



En estos casos la empresa afectada se obliga a colaborar conjuntamente en los supuestos de IT, permisos, vacaciones, excedencias, etc., del personal pluriempleado a fin de que si se encontrasen en alguna de las situaciones indicadas anteriormente o cualquier otra de análoga significación siga siempre el mismo régimen en las empresas a las que pudiera pertenecer.



El punto anterior, solo será de ampliación en caso de que las empresas afectadas teniendo preferencia la empresa cesante, no decidan que el personal afectado únicamente trabaje para una de ellas, siempre que sea en jornada completa.

No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que la empresa contratante del servicio suspendiese el mismo. Si la empresa cesante o el personal cuyos contratos de trabajo se hubiesen visto resueltos por motivos de esta suspensión, probasen que el servicio se hubiese reiniciado por la misma u otra empresa.

El personal de un centro de trabajo cuyo cierre sea causa o consecuencia de la apertura de otro del mismo contratante, pasará, a estar adscrito a este nuevo centro incorporándose a la plantilla de la empresa adjudicataria del servicio del nuevo centro si reuniesen los requisitos para que se produzca la subrogación.

Igualmente la nueva empresa, deberá respetar las garantías sindicales de aquellas personas delegadas de personal, miembros del comité de empresa, delegados sindicales, afectados por la subrogación.

La relación laboral entre la empresa cesante y el personal afectado, solo se extinguirá en el momento que se produzca la subrogación del mismo por la nueva empresa adjudicataria del servicio.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes afectadas por el cambio de adjudicación del servicio: empresa cesante, nueva empresa adjudicataria del servicio y empresa contratante, cualquier a que sea su estatus o configuración jurídica y el personal afectado.

De ninguna forma se producirá la subrogación en el caso de que un contratista realice el primer servicio y que no haya suscrito con el o la cliente contrato de mantenimiento.

En el supuesto que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada en una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten, dividan o agrupen en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a adscribirse a nuevo o nueva titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división o agrupación producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo en el supuesto de que el o la cliente suspendiese el servicio por un periodo inferior a doce meses, debiendo hacerse cargo la nueva responsable del servicio del personal, respetándose todos los derechos que con anterioridad tenían en el citado centro.

Dicho extremo, habrá de probarse asimismo, documentalmente y el personal afectado pasará con todos sus derechos a la nueva responsable del servicio.

Sin perjuicio de cuanto se regula en la Disposición Adicional 26 de la Ley 3/2017 y de junio de Presupuestos del Estado para 2017 y posteriores.

CAPÍTULO V: JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 20- Jornada y horario de trabajo

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada quedará establecida de la siguiente forma en cada uno de los Servicios:

- Todo el personal perteneciente actualmente al Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil, pasará a realizar un cómputo anual de 1748 horas de jornada efectiva a partir de 2018.
- Todo el personal perteneciente actualmente al Convenio Colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, pasará a realizar un cómputo anual de 1748 horas de jornada efectiva a partir de 2018.

Por otro lado, el personal perteneciente al convenio residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio, así como el que se encuentra adscrito Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Valencia, ante la imposibilidad de reducir el servicio de una manera directa en un año, disminuirá progresivamente su jornada anual de la siguiente forma:

Año de aplicación	Horas a realizar	
	Centro de Día, SAD, Tiempo libre, UPC, otros	Convenio limpieza
Año 2018	1761 horas	1770 horas
Año 2019	1754 horas	1757 horas
Año 2020	1748 horas	1748 horas

De esta manera todo el personal pasará a realizar a partir de 2020 la misma jornada laboral anual de 1748 horas de jornada efectiva.

El presente convenio anula y deja sin efecto los anteriores, salvo que expresamente y para materia concreta se establezca lo contrario.

En jornadas continuadas de seis o más horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 20 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y la persona trabajadora.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber 12 horas de intervalo.

El número de horas diarias del personal a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas. Dadas las características de la empresa se podrá ampliar dicha jornada por necesidades del servicio de manera puntual, y de común acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa,

El número de horas semanales de tiempo efectivo ordinario para el personal a jornada completa será de 40 horas semanales durante la vigencia de este convenio, sin sobrepasar el cómputo total anual, con la correspondiente distribución en el calendario laboral atendiendo a las necesidades del servicio pactando empresa trabajador o trabajadora. Para el personal a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para el personal a jornada completa.

Al final de cada año natural, la empresa, con la representación legal de la plantilla, tendrá elaborado el calendario laboral del año siguiente, en el que se concreten horarios y descansos y en el que deberán figurar los diferentes turnos existentes en el centro de trabajo, los días festivos y laborales del año, los períodos de vacaciones orientativos, así como, los demás aspectos relativos al calendario que se reflejan en este convenio. Dicho calendario deberá estar expuesto en el correspondiente tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

No obstante, y debido a las especiales características de los servicios afectados por el presente convenio colectivo se podrán elaborar calendarios escolares, cuadrantes de

temporada (invierno –meses de septiembre a junio– y verano –meses de julio y agosto–), en los que se concrete la jornada y horario, y en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, horarios y descansos de cada persona trabajadora. Sin perjuicio de esto, por causas organizativas o de producción, se podrán alterar estos cuadrantes. De estas modificaciones se deberá informar a la RLT. Así mismo, las citadas modificaciones deberán respetar los turnos establecidos en dichos cuadrantes, salvo pacto con el trabajador o trabajadora, o salvo que se acuda al procedimiento establecido en el artículo 41 del E.T.



En aquellos servicios en los que por aplicar la distribución irregular de jornada, los 14 festivos anuales, o parte de ellos, tengan la consideración de jornada ordinaria, así como en las que se acuerden con la representación legal el establecimiento de turnos rotativos o fijos de cobertura de festivos, el personal que preste sus servicios en esos días se le compensará cada hora trabajada con una hora y 45 minutos de descanso a disfrutar en días completos de descanso, que podrán hacerse efectivo en el mes siguiente a aquel, o bien, podrán acumularlo a sus vacaciones anuales.

Artículo 21- Vacaciones



1.- Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de 23 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de trabajo. Se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural, desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre, preferentemente en mes completo, o en dos periodos, uno de 5 días hábiles y otro del resto. En los centros que se realice cierre, será contemplado como días de vacaciones.

2.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

3.- Se reconoce el derecho de las madres y padres a acumular el periodo de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

4.- El período de vacaciones no podrá ser compensado económicamente ni disfrutarse una vez transcurrido el año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente. En caso de fuerza mayor y atendiendo las necesidades ineludibles de un servicio, podrán disfrutarse fuera del período establecido, previo conocimiento e informe positivo de la comisión paritaria.

5.- Cuando la causa no sea imputable a la empresa, el no disfrute durante el año natural supondría la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

6.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial a partir de media jornada de un mínimo de 50% con preaviso de empresa.

- c) Tres días por fallecimiento, accidente, enfermedad grave, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo acreditado por el personal médico competente de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de larga distancia se acordara con la empresa el incremento de los días correspondientes.
En caso de fallecimiento del o de la cónyuge o pareja formal, tendrán derecho, en caso de tener descendencia en edad escolar o diversidad funcional, a tres días, más dos naturales.
- d) En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia del o de la menor de doce meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

El trabajador, o trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho de reducir la jornada, por una acumulación de la mencionada reducción en de jornada completa o en régimen de jornada parcial a partir de media jornada de un mínimo de 50% con preaviso de empresa.

La opción entre uno u otro régimen se solicitará 7 días antes de la terminación del permiso maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no ejercitar ninguna opción se entenderá que opta por la reducción de jornada de una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, si bien la opción solo puede ser ejercida por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) En caso de interrupción del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un permiso de 3 días naturales y consecutivos a partir del hecho causante, siempre y cuando no se encuentre en incapacidad temporal. La persona trabajadora que su cónyuge o equivalente realice dicha interrupción, dispondrá de un día, debidamente justificado.

- a) Al retraso de sus vacaciones si no puede iniciarlas como consecuencia de incapacidad temporal.
- b) A la interrupción del periodo de vacaciones cuando mediase hospitalización justificada no voluntaria, para reanudarlas posteriormente hasta completar los días que le resten.
- c) Preferentemente, la acomodación del disfrute de las vacaciones en caso de embarazo y hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses, asimismo en caso de separación legal, divorcio o viudedad, y previa justificación de estas circunstancias, siempre y cuando el servicio lo permita. (En los casos de separación legal o divorcio, se tendrá en cuenta a efectos del inicio del cómputo, no la fecha en que se conceda el mismo, sino aquella fecha en la que se inicien los trámites legales establecidos al efecto o la fecha en la que presente al Juzgado la solicitud o demanda).

7.- Establecimiento de los turnos de vacaciones

Se entregará antes del día 1 de mayo en la oficina de personal de la empresa, un calendario de turnos de vacaciones de cada servicio con el fin de confeccionar un plan general de vacaciones. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- a) La distribución de los turnos de vacaciones se hará dentro de cada servicio, de común acuerdo con el personal, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio.
- b) El régimen de turnos de vacaciones, se establecerá por el sistema de rotación de personal en el periodo vacacional. Dicho sistema será anual, realizándose el primer año por acuerdo y si no existiera éste, mediante sorteos entre el personal.

A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones con una antelación, de al menos, 3 meses al comienzo del periodo vacacional.

- c) El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. No incluirán como periodo vacacional, los festivos que no sean domingos. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

Artículo 22.- Permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el siguiente tiempo:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o decisión formal adoptada por la pareja para vivir en común. Se podrá posponer el disfrute de este permiso dentro del año, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- b) Por nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo o hija, cuatro semanas a disfrutar por el trabajador/a a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del DNI, permiso de conducción, pasaporte y certificados, y registros de organismos oficiales, etc.
2. Citaciones de juzgado, comisarías, delegación de gobierno y los derivados de una consulta electoral.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Ejercicio de cargo público de representación. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido en más del 25 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 26 del presente convenio.

j) Previo aviso y posterior justificación, el personal afectado por el presente convenio, tendrá permiso, por el tiempo indispensable, para acudir a visitas médicas propias o para acompañar ascendentes o descendientes, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud. Se aportará justificante médico y libro de familia que certifique el grado familiar.

A partir de las 20 horas se considerará un uso excesivo de horas para visitas médicas, siempre y cuando no haya una justificación coherente. A partir de las cuales la empresa, previo informe al comité de empresa, podrá adoptar la decisión de solicitar al trabajador/a la devolución de las horas que excedan de las 20.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando la persona trabajadora curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional.

l) El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a acumular una licencia retribuida adicional atendiendo a su antigüedad en la empresa:

- A los 20 años consolidados de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un 1 día adicional de permiso retribuido.
- A los 25 años consolidados de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un 2 día adicional de permiso retribuido.
- A los 30 años consolidados de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un 3 día adicional de permiso retribuido.
- A los 35 años consolidados de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un 4 día adicional de permiso retribuido.

Estos días adicionales se podrán disfrutar desde el día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio en la empresa

m) Para realizar las funciones sindicales o representación legal de la plantilla en los términos legalmente establecidos al efecto.

En aquellas cuestiones que sea posible, las solicitudes de los permisos y las licencias deberán ser formalizadas por los trabajadores y trabajadoras por escrito, con al menos una semana de antelación al inicio de su disfrute, todos los permisos con las documentaciones correspondientes en cada caso.

Artículo 23- Permisos no retribuidos

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) La persona trabajadora que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un o una menor de 12 años de edad o de una persona con diversidad funcional que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, la persona trabajadora que tenga que encargarse del cuidado directo de un o una familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier circunstancia deben permanecer en hospitalización 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.

e) Las personas trabajadoras cuyos hijos o hijas estén afectadas por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo, según lo estipulado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas, previo acuerdo con la empresa.

f) Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o 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.

g) El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración mínima de un mes y máxima de tres, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La solicitud de este permiso deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. El permiso podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 20 días como mínimo antes de la fecha de finalización. No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurrido un año desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

h) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de tres días cuando para ello haya de desplazarse el trabajador o trabajadora por el tiempo indispensable.

i) En caso de abandono, separación o divorcio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de hasta 15 días naturales.

j) Por el tiempo indispensable para acudir a citaciones de centros educativos en relación a los hijos e hijas o acogedor o acogedora.

k) El personal afectado por este convenio tendrá derecho a cuatro días de asuntos propios por año natural. Dos días se disfrutarán a libre disposición una vez salvas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y la persona que haya de disfrutarlos.

Mientras que los otros dos días se negociarán previamente entre la empresa y la representación legal de la plantilla fijándolos previamente en el calendario laboral.

Artículo 24- Excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral.

a) El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de hijos e hijas, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividades retribuidas.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a una persona trabajadora que tenga que atender al cuidado directo de un o una familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años.

En los supuestos anteriores se tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo o misma sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando una nueva persona sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por la empresa firmante del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 25- Excedencia Voluntaria

En materia de excedencias voluntarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores artículo 46 y el artículo 18 del presente convenio.

Artículo 26- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. Se concederá por la designación o elección de un cargo

público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

Artículo 27- Reincorporación por fin de excedencia

Como norma común a todas las situaciones de excedencia contempladas, si el trabajador o trabajadora desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá efectuarlo en el plazo de 30 días antes de que finalice dicho período. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la empresa.

CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES, JUBILACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 28 - Estructura salarial

Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los tres días hábiles de la finalización del mes. La estructura retributiva del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base. Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia y que quedan reflejadas en la tabla salarial del presente acuerdo.

b) Pagas extraordinarias: Que serán prorrateadas mensualmente.

c) Gratificaciones extraordinarias: Prestación de salarios extraordinarios y puntuales que sean voluntarios fuera de la jornada habitual de trabajo. Serán de obligado cumplimiento cuando se tengan que realizar para la prevención y reparación de siniestros, daños urgentes y extraordinarios.

d) Complemento de garantía personal. Este concepto incorpora las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal, que a título individual tengan los trabajadores afectados por el presente convenio a la fecha de su publicación.

e) Complemento específico. Las categorías profesionales que aparecen con un complemento específico en las tablas salariales, mantendrán el importe económico correspondiente en cada año. En próximas negociaciones éste complemento tenderá a desaparecer por incorporarse esta cantidad económica al Salario Base.

Pluses Salariales

Los Pluses salariales que se describen a continuación dejarán de percibirse cuando por cualquier causa se cese el ejercicio de tales funciones o cambie la situación que interrumpa el derecho de percepción de dicho complemento.

Plus de Nocturnidad.

Se considerará trabajado nocturno aquel que realice, entre las 22 y las 6 horas. La empresa, en este caso, abonará un plus de nocturnidad en la cuantía del valor equivalente del 18% del precio de hora trabajada de la jornada nocturna.

Las partes, no obstante lo antedicho, acuerdan que para aquellas personas que no tengan la consideración de personal nocturno, pero su jornada acabe después de las 22 horas, o se inicie antes de las 6 de la mañana, percibirán en nómina un plus por cada hora de trabajo efectivo que realicen comprendida en el horario antes mencionado que ascenderá a la cuantía de que figura en las tablas salariales del presente convenio.

Plus de Turnicidad por trabajos en fin de semana.

El personal que desarrolle su actividad en turnos de fin de semana percibirán plus de 120 € mensuales, proporcionalmente a su jornada. Se considerará la turnicidad el horario comprendido desde las 15:00 horas del sábado hasta las 22 horas del domingo.

Plus de kilometraje.

El personal que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,19 euros por kilómetro o aquella que establezca Hacienda como exenta de tributación.

Plus de Polivalencia

La polivalencia funcional ha de entenderse como un pacto entre la empresa y la persona trabajadora, para la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles profesionales. El personal que realice tareas de una manera continuada en el tiempo, percibirán un incremento de 80 € mensuales, y se abonará proporcionalmente a su jornada, siempre y cuando la realización de tales funciones no suponga previamente un incremento directo de la jornada laboral.

No obstante lo anterior, la actividad normal y prevalente del trabajador o trabajadora en la empresa será en todo caso la que corresponde a su categoría profesional y puesto de trabajo.

Plus de Coordinación

Todo trabajador o trabajadora que a solicitud de la Dirección siguiendo criterios de igualdad y publicidad, coordine a un equipo de personas de manera eventual (sin tener por su grupo profesional la obligación de realizar tareas de coordinación de un equipo de personas) percibirá un plus por importe mínimo de 40 Euros mensuales.

Plus de Responsabilidad

Es el plus de trabajo que podrá la Empresa, siguiendo criterios de igualdad y publicidad podrá asignar a aquellas personas por asumir la dirección de un área de servicio concreto en la empresa, o prestar sus servicios en un programa o departamento que por sus características (audiencia, complejidad, intensidad) supongan una especial responsabilidad, con independencia del grupo profesional que lo ocupe. La cuantía de este complemento, se establece en 110 € mensuales, y se abonará proporcionalmente a su jornada.

Plus de Quebranto de moneda

El Trabajador o trabajadora que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o con máquinas de recibos, o productos propios de la empresa, percibirá mensualmente una cantidad de 25 €, independientemente de su jornada.

Plus de Productividad

Cuando por razones circunstanciales y temporales, una persona asuma plenamente las funciones propias de un puesto de trabajo de superior categoría, y siempre que reúna los requisitos y cualificación precisos para su desempeño, a petición de la empresa y con el consentimiento de la misma, esta percibirá la diferencia de retribuciones correspondiente a las retribuciones complementarias del

puesto de trabajo de superior categoría, siempre que estas sean superiores, durante el tiempo que permanezca en dicha situación.

Prestaciones económicas en situación de Incapacidad Temporal

1.- Cuando la situación de Incapacidad Temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento retributivo que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social del 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del vigésimo primero, inclusive, se reconocerá un complemento retributivo que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, del 100 % de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.- Cuando la situación de incapacidad temporal derive de las contingencias profesionales o accidentes, la prestación reconocida por la Seguridad Social será contemplada a partir del día vigésimo primero inclusive hasta el final del periodo, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al causarse la incapacidad.

3.- Con carácter excepcional y debidamente justificado se establece un complemento del 100 % de las retribuciones que vinieron disfrutando en los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica u hospitalización domiciliaria exclusivamente los días en que persista dicha hospitalización hasta la fecha de la obtención del alta médica, así como en casos de enfermedad grave-crónica, hasta la obtención del alta médica.

Siempre que la modificación de la legislación vigente contemple algún tipo de mejora en las prestaciones por la negociación sobre máximos de incapacidad temporal se llevará a la negociación pertinente entre empresa y trabajadoras y trabajadores.

Artículo 29 - Incremento salarial y cláusula de revisión

Siempre y cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita, todos los conceptos del presente convenio se verán incrementados si la masa salarial supera lo previsto en las tablas salariales del presente convenio en el periodo de aplicación del mismo.

Artículo 30- Anticipos salariales

El personal tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. La empresa estudiará en cada caso sus circunstancias personales, intentando la no reiteración de este pago.

Los anticipos no podrán ser superiores al 50% del líquido mensual. Para la concesión de anticipos superiores a la cifra indicada, será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora.

Se podrán solicitar como máximo dos anticipos salariales durante el año natural. Únicamente se puede pedir el pago anticipado del salario correspondiente al trabajo ya realizado y no cobrado aun. Este dinero anticipado será posteriormente descontado de la nómina que se reciba a fin de mes

Artículo 31- Servicios extraordinarios

Con objetivo de fomentar una política social extraordinaria que favorezca la creación del empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales y se recomienda que en la medida de sus posibilidades sustituyan la realización de dichas horas por nuevas contrataciones o formas de organización más efectiva.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar preferentemente las horas extraordinarias que de manera excepcional pudieran producirse por tiempo de descanso en lugar de su retribución y que se califican según lo siguiente:

- 
- Los servicios extraordinarios realizados en días que no sean domingo o festivo oficial se compensarán a razón de 1,50 horas de descanso por cada hora de trabajo.
 - Los servicios extraordinarios realizados en domingo o en festivo oficial se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora de trabajo.
 - Los servicios extraordinarios realizados en días que no sean domingo o festivo oficial y correspondan a un horario nocturno, se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada hora de trabajo.
 - Los servicios extraordinarios realizados en domingo o en festivo oficial y correspondan a un horario nocturno, se compensarán a razón de 2,25 horas de descanso por cada hora de trabajo.

Como norma general las gratificaciones extraordinarias serán compensadas en tiempo, a no ser que el trabajador solicite expresamente a la empresa la retribución de los servicios prestados.

Artículo 32- Pago de salarios y finiquito



Las retribuciones se abonarán mensualmente, y serán percibidas por el personal como máximo a los tres días hábiles a la finalización del mes. Las nóminas se entregarán en los diez primeros días del mes en el centro de trabajo o por medio del portal del emplead@.

Al término de la relación laboral a los trabajadores y trabajadoras se les hará entrega de su nómina mensual y su liquidación por finiquito, incluidos en el recibo salarial.

Artículo 33- Jubilaciones



El personal de Alem tendrá derecho a solicitar la jubilación anticipada atendiendo a los criterios establecidos en el contrato de relevo que figura en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Artículo 34- Beneficios sociales dentro de la propia empresa.



a) El personal del presente convenio podrá solicitar un 50% de descuento en el uso de Instalaciones Deportivas que no supongan la ocupación de una plaza de curso con atención directa, es decir para el uso libre de la piscina, el gimnasio o las salas. Por otro lado, se aplicará un 25% de descuento cuando se formalice la inscripción a cualquier curso de las instalaciones.

b) Se abonará el 100 % de las tasas para la obtención / renovación del permiso de conducir siempre que sea la empresa la que lo solicite a los trabajadores y trabajadoras su obtención por necesidades del servicio.

CAPÍTULO VII: INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 35 – Procedimiento



Dentro del marco legal establecido por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando concurra alguna de las causas de inaplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y en las materias en él reguladas, si la empresa tomará la decisión de modificar con carácter colectivo las condiciones de trabajo deberá notificar a la representación legal de los trabajadores el deseo de adoptar la misma, con el fin de iniciar un periodo de consultas no superior a quince días.

Si se llegara a un acuerdo con la mayoría de miembros del Comité de Empresa, este deberá expresar de forma clara:

- a) Plazo de recuperación de las materias afectadas por la inaplicación.
- b) Deberá determinar claramente cuáles son las nuevas condiciones de trabajo.
- c) Notificará a la Comisión paritaria del convenio y a la Autoridad Laboral, a los efectos de depósito



En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, y siendo el arbitraje basado en el VI acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, (Resolución de 26 de octubre, publicado en 09.11.2017).

En todas aquellas materias no reguladas en el presente procedimiento se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

CAPÍTULO VIII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA SINDICAL

Artículo 36.- Cuestiones generales



En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio general.

El personal tiene derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

Se entenderá por representantes de los trabajadores y trabajadoras a los Comités de Empresa o Personas Delegadas de Personal, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Artículo 37.- Comité de empresa

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.



Se entiende por información la transmisión de datos por la empresa al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre la empresa y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.



En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la empresa y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los del personal.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones de la empresa de celebración de nuevos servicios / contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por el personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.



d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, los demás documentos públicos que se den a conocer, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresariado de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por la dirección de la empresa al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a la representación legal de la plantilla proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a la representación legal de la plantilla sobre la base de la información recibida, reunirse con la empresa, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresariado al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresariado a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresariado y los organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio del personal o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a las personas que representan en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del Estatuto de los trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 38.- Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados y/o Delegadas Sindicales

Las personas Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados y/o Delegadas Sindicales como representación legal de la plantilla tendrán las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud en el trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, teniendo la obligación a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a las personas miembros del Comité de Empresa.

4. Se escucharán por la dirección de la empresa, y en su caso, recepcionado el informe preceptivo con carácter previo, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.

5. Asimismo se les informará y oírán por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas afiliadas al sindicato.

b) En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de personal, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo

general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de la plantilla.

c) La implantación, revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los personas afiliadas al sindicato y al personal en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente una persona delegada sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por toda la plantilla.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 39.- Garantías

Las personas miembros del Comité de Empresa, como representación legal de la plantilla, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa respecto al resto del personal, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No se les podrá despedir ni sancionar durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción sea por el ejercicio de su representación.

d) Expresar colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, sin posibilidad de acumular las horas entre las personas miembros mientras no exista un acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la dirección de la empresa.

En el ámbito de empresa podrán acordarse criterios de acumulación, con la distribución y periodicidad que se fije en cada caso, mediante acuerdo entre la representación legal de la plantilla y la Dirección de cada empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las personas miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades "y que tengan relación con la acción sindical a desarrollar en la empresa"

f) Informar a las personas que representan en todos los temas y cuestiones que, directa indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Conocer al menos trimestralmente las estadísticas, índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.

Asambleas.

El personal de una misma empresa o centro de trabajo tiene derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del

TRET. En el supuesto de acordarse con la Empresa que la asamblea tenga lugar en horas de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

Las personas delegadas de personal, comités de empresa o centros de trabajo, o por un número de trabajadores y trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla, podrán convocar reuniones, con una antelación mínima de 48 horas, previa notificación por escrito a la empresa, aportando los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea. Se acordará con la Dirección de la empresa las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

CAPITULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 40. - Política preventiva y salud laboral

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección del personal frente a los riesgos laborales. Asimismo, tiene el derecho de participar en la política de su empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

El personal tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la empresa en su conjunto como de cada tipo de puesto de trabajo o función.

Cuando los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus actividades en contacto directo con personas usuarias que padezcan cualquier enfermedad infecto-contagiosa, se les deberá informar de dicha circunstancia por las empresas, las cuales deberán facilitarles los medios de protección necesarios para evitar contagios.

La empresa deberá consultar al personal, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

Las personas delegadas de prevención constituyen la representación autónoma del personal en materia de salud y seguridad. Dada la importancia que la LPRL les atribuye y con el objetivo de que puedan cumplir con las funciones que la citada Ley les encomienda dispondrán de un crédito horario mínimo anual de 40 horas para su formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin cargo al crédito horario

sindical que en su caso tuviera, ni del previsto para el ejercicio de sus facultades y competencias contempladas en la LPRL

Este tiempo dedicado a la formación será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo y su coste nunca recaerá sobre sí mismas. La formación en materia de prevención deberá ser facilitada y costeada por la empresa y convendrán su realización con las organizaciones sindicales.

Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el artículo 19 de la LPRL, en cada año se impartirá a cada uno de los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica de 10 horas mínimas. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevará a cabo por la Comisión Sectorial de Formación.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en su puesto de trabajo y adaptarse a la evolución de los riesgos. Deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

La LPRL y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del empresariado en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Para ello la empresa se compromete a reconocer la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades, a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Artículo 41 - Comité de Seguridad y salud laboral

Este Comité estará integrado por las personas Delegadas de Prevención, de una parte, y por la empresarial por tantas personas representantes como personas Delegadas de Prevención haya. La empresa designará libremente a sus representantes.

Podrán participar con voz pero sin voto las personas Delegadas Sindicales, personas con responsabilidad técnica de la prevención de la empresa que no se hayan designado como integrantes del Comité, así como también aquellos trabajadores y trabajadoras que reúnan la cualificación especial y adecuada cuando lo solicite alguna de las dos partes del Comité.

El Comité se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando:

a) Por iniciativa de la empresa: Lo considere necesario la presidencia y que decida someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a este Comité, mediante comunicación escrita dirigida al mismo.

b) Por iniciativa del personal: por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores o por decisión mayoritaria de la plantilla en ausencia de órganos

de representación, mediante escrito dirigido al Comité en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa a la empresa.

El Comité está facultado para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

- d) Por iniciativa de una u otra parte, cuando por circunstancias especiales se produzcan incidencias de carácter grave en la empresa que requieran de un análisis de lo sucedido.

El Comité velará por el cumplimiento y la implantación inmediata por parte de la empresa de un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, así como los demás riesgos psicosociales, debidamente integrado en el plan de prevención de riesgos laborales y en coordinación con el personal técnico del Servicio de Prevención de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresariado de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. Así mismo, el personal tiene el derecho de participar en la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Personas Delegadas de prevención:

Persona Delegada de prevención de riesgos laborales: es la representante del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Dichas personas serán designadas por la representación legal de los trabajadores entre el personal de la empresa que posea más de seis meses de antigüedad.

Así mismo y para el desarrollo eficaz de sus funciones, de tal forma que se garantice su presencia en todos los centros de trabajo, las personas delegadas de prevención dispondrán cada una de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales para el desarrollo de funciones que la LPRL les encomienda. A este número de horas no se le podrán computar las que se utilicen en aquellas situaciones que en la Ley se contemplan y para las cuales se habilita un crédito horario específico, como son el tiempo destinado a las reuniones del Comité de Seguridad y de Salud, así como el destinado a las visitas, ni tampoco el tiempo dedicado a la formación de las personas delegadas de prevención.

El crédito horario adicional podrá incrementarse, cuando las necesidades así lo requieran, siendo tratada dicha cuestión en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 42 - Equipos de protección individualizada

La empresa proveerá a todo el personal, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, queda obligada a facilitar los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el R.D. 773/1997, de 30 de Mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, el personal deberá cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente con los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. La selección y revisión de estos EPIS se procurará consensuar en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales. Se entregará la ficha técnica de medios de protección a las personas

delegadas de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

CAPÍTULO X: FORMACIÓN

Artículo 43 - Formación. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada 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.

La empresa y la representación legal de los trabajadores reconocen como derecho, derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo. La formación y capacitación del personal que preste sus servicios en la empresa y, de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de la capacidad y conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción, es la formación. 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 y trabajadoras y a la promoción.

La empresa y la representación legal de los trabajadores 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.

Las acciones formativas que se clasifiquen por la dirección como de reconversión o reciclaje profesional, serán de asistencia obligatoria para quienes vayan dirigidas y se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

Objetivos de la formación, la formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación de la persona titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

E) Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

F) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, formación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.

G) Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.

- H) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- I) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.
- J) Mejorar la empleabilidad del personal especializándolo en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- K) Promover que las competencias profesionales adquiridas por el personal tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

En el caso de que el trabajador o trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la empresa para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento de la RLT, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

Artículo 44 - Desarrollo de la formación.

- 1.- La empresa, con la colaboración del comité de Seguridad y Salud laboral y del propio personal, determinará las necesidades de formación basándose en las cuales se elaborará, en los tres primeros meses de cada año natural, un plan de formación, con el consiguiente calendario de cursos a realizar por la empresa, así como la petición a la Comisión General de Formación Continua o aquella que la sustituya, de aquellos cursos que se entienda deben ser financiados por ésta.
- 2.- Para establecer el tiempo dedicado por cada trabajador o trabajadora a la formación, los cursos se diferenciarán entre cursos propios de prevención en riesgos laborales que planteará la empresa, y cursos relacionados con los puestos de trabajo en la empresa.
- 3.- El personal de la empresa y especialmente aquellas personas que desempeñen puestos de trabajo de mando orgánico, prestarán su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.
- 4.- La formación de los trabajadores y trabajadoras se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.
- 5.- El personal asistente a los cursillos programados deberán presentar necesariamente un parte de asistencia a los mismos, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso. A esta memoria tendrán acceso los trabajadores y trabajadoras a los que les pueda resultar de interés.
- 6.- El personal de la empresa podrá presentar a la representación legal de los trabajadores o directamente a la dirección de RRHH, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación. Dichas sugerencias se llevarán a la Comisión Paritaria para estudiar su viabilidad y puesta en funcionamiento.
- 7.- Toda la plantilla, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, tendrán acceso a los cursos, seminarios, conferencias, etc., de formación, reconversión o perfeccionamiento que organice la empresa siempre y cuando esté relacionado con su puesto de trabajo.
- 8.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, el personal afectado por el presente Convenio, que cursen regularmente estudios para obtención de títulos académicos o profesionales, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria

de trabajo para la asistencia de dichos cursos o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

9.- La empresa, a través del departamento de Recursos Humanos, resolverá las solicitudes de permisos de formación una vez estudias las necesidades.

Permisos individuales de formación.

El personal afectado por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el V Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 694/2007, de 23 de marzo (BOE núm. 87, de 11 de abril) y por las diferentes disposiciones que lo desarrollan.

La empresa facilitará este tipo de formación, siempre y cuando no perjudique al servicio.

Este tipo de acciones formativas, deberán estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial

Artículo 45 - Certificado de asistencia.

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

Artículo 46 - Criterios de selección para la asistencia a cursos.

Tendrán preferencia en la asistencia a cursos el personal no cualificado, las mujeres y los hombres mayores de 45 años según se indica en la normativa reguladora, así como las personas que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellas otras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la empresa, centro o entidad, sin perjuicio de la previa consulta e información a la RLT de las acciones formativas y la organización de las mismas, así como la selección y el acceso.

La decisión sobre las personas asistentes a la formación se tomará en la comisión de formación.

CAPÍTULO XI: INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 47- Principios generales

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses del personal y las personas responsables de la empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables del personal que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes. Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresariado, de cualquier persona en quién éste delegue o del trabajador o trabajadora a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole..

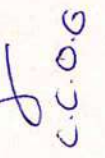
La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.



Artículo 48- Clasificaciones de las faltas

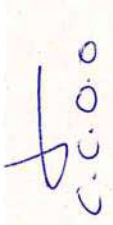
Toda falta cometida por el personal se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave, muy grave.

Faltas leves. –Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 
- 
1. La falta de puntualidad (SIN JUSTIFICAR) en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
 2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
 3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
 5. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa.
 6. Los enfrentamientos, siempre que no sea en presencia del público, con otras personas trabajadoras dentro de la empresa.
 7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
 8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
 9. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de la empresa.
 10. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Faltas graves. –Se consideran faltas graves las siguientes:

- 
1. La suma de más de tres ocasiones de falta de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.
 2. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
 3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

- 
- 
- 
- 
- 
4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o trabajadora o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él o ella como de sus compañeros y compañeras.
 5. La inobservancia reiterada de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.
 6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
 7. Emplear para uso propio artículos, enseres, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
 8. Realizar, sin el oportuno permiso, cuestiones particulares durante la jornada laboral.
 9. El enfrentamiento verbal con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.
 10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 11. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a la clientela.
 12. Disminución continuada en el rendimiento normal de su trabajo.
 13. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves. –Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros y compañeras o a terceras personas.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo con repercusión negativa en el mismo, supondrá el despido disciplinario de la empresa.
7. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.
8. Disminución voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
9. Falta notoria de respeto o consideración al público de forma reiterada.
10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros y compañeras de trabajo.
11. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajadora o trabajador de la empresa.
12. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón

de sexo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

13. El acoso laboral que promueva una persona superior jerárquica o un compañero o compañera de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

Artículo 49- Procedimientos sancionador, tramitación y prescripción

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Empresa dará cuenta a la representación legal de la plantilla de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, la efectividad en su cumplimiento tendrá lugar en un período máximo de 30 días a partir de la fecha de notificación.

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de veinte una a cuarenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

En la calificación de la falta y la graduación de la sanción se atenderá como circunstancia atenuante de la responsabilidad, entre otras, a la magnitud de los hechos, a la intencionalidad de la persona infractora y al perjuicio causado.

De la fase instructora será competente la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos de la empresa, y de la fase sancionadora será competente la Gerencia de la empresa o Consejeros y Consejeras Delegados.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario y contradictorio.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, siempre de oficio, por carta escrita del Responsable del Departamento de Recursos Humanos al interesado/a.

El Departamento de Recursos Humanos remitirá a la persona interesada el pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o a las personas delegadas de Personal, para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los delegados o delegadas, la Sección Sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos dará por concluida la fase de instrucción, mediante escrito que así lo declare y con la propuesta de sanción que estime conveniente, tras lo cual, remitirá el expediente sancionador a la Gerencia o Consejeros y Consejeras Delegados de la empresa.

La Dirección de la empresa adoptará la resolución, que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo máximo de cinco días. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. De acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipula por el presente convenio.



La Dirección de la empresa podrá devolver el expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que le resulten necesarias para la resolver. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado a la persona trabajadora inculpada, a fin de que en el plazo de cinco días alegue cuanto estime conveniente.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, delegados o delegadas de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en el período reglamentario de garantías y será perceptivo que sean, aparte de la persona interesada, las personas restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.



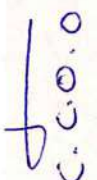
Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50- Despidos.



En los supuestos de despido contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de 30 días naturales previos a la efectividad de la decisión de la empresa.

Artículo 51- Protocolo de acoso sexual y moral en el trabajo.



Todo el personal tiene derecho a ser tratado con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, laboral y/ o moral en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

La empresa dispondrá de un protocolo sobre el acoso laboral, que estará a disposición del personal en todo momento.



Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conducta, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que la persona sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas pueda determinar una decisión que afecte a su empleo o sus condiciones de trabajo.

Se considerarán constitutivas de acoso moral, cualquier conducta y comportamiento entre compañeros y compañeras o entre superiores/ inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataque sistemático de modo directo o indirecto por parte de una o más personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual y/ o en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La empresa, en el plazo de un año desde la firma del Convenio, redactará un Plan de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva ente Mujeres y Hombres), para ser sometido a la aprobación por Sindicatos y Empresa.

Artículo 52- Obligaciones de la empresa.

La empresa velará por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación. Así como del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 53- Política de igualdad

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Desde la Dirección de la Empresa Alem y de manera conjunta con la Representación legal de los trabajadores asumimos el compromiso de mantener y desarrollar un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos en los que la empresa desarrolla su actividad.

CAPITULO XII: MEDIO AMBIENTE

Artículo 54- Política medioambiental en la empresa.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa. Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección de la empresa junto con todo el personal en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este apartado generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad. La cooperación en materia de medio

ambiente entre la Dirección de la empresa y el personal tendrá los siguientes objetivos fundamentales:

- 1.- Reducir el consumo energético y estudiar e impulsar la introducción de energías renovables.
- 2.- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción.
- 3.- Fomentar la distribución y utilización de productos y tecnologías más respetuosos con el medio ambiente.
- 4.- Mejorar la utilización de los recursos y medios hídricos.
- 5.- En el diseño de campañas y proyectos de la Empresa analizar las repercusiones desde el punto de vista medioambiental.
- 6.- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a personas usuarias, clientela de la empresa y al conjunto de la sociedad.
- 7.- Estudiar el patrocinio de actuaciones y proyectos de mejora del medio ambiente.
- 8.- Conseguir una buena comunicación entre la Empresa y la sociedad en el ámbito del medio ambiente.

Para la consecución de estos objetivos la empresa se compromete a:

- a) Definir la política medioambiental de la empresa.
- b) Aprobar el Programa de Gestión Medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política ambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.
- c) Fomentar y garantizar la formación y la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión medioambiental de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos y actuaciones, la empresa se compromete a designar a una persona Delegada de medio ambiente.

Artículo 55- Persona Delegada de medio ambiente

La persona delegada de medio ambiente es la representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible. Será designada por la representación legal de la plantilla entre el personal de la empresa, con más de cinco años de antigüedad.

Las competencias y facultades del delegado o delegada de medio ambiente son:

- a) Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Seguimiento con vistas a su optimización del uso de materias primas, recursos naturales y energía.
- c) Difundir entre la plantilla información en materia de medio ambiente.
- d) Tener acceso a la información y documentación en materia de medio ambiente.
- e) Recabar de la Dirección de la empresa la adopción de medidas preventivas y efectuar propuestas al respecto.
- f) Sugerir políticas medioambientales a la empresa.

La persona delegada de medio ambiente dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su competencia, este crédito se acumulará al establecido para otras responsabilidades. Asimismo poseerá las mismas garantías en el ejercicio de sus obligaciones que las personas delegadas de prevención y miembros del comité de empresa.



alem

Alaqua Empresa Municipal S.L.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

Handwritten signatures and notes are present on the left side of the page.

Alaqua Empresa Municipal S.L.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

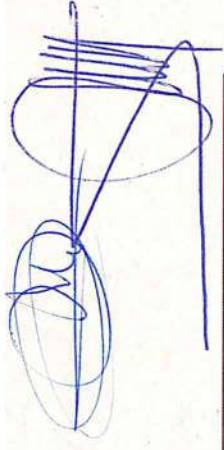
TABLA SALARIAL AÑO 2018										
		Salario TOTAL x 14	Salario Base x 14	Complemento Específico	ANUAL	Salario Base Hora	Hora extra no festiva	Hora extra festiva	Hora extra nocturna	H. extra nocturna festiva
GRUPO 1	NIVEL I									
	COORDINADOR/A ÁREAS	1.880,62 €	1.880,62 €		26.328,68 €	14,95	22,43	26,16	29,90	33,64
	RESPONSABLE ÁREA	1.880,62 €	1.880,62 €		26.328,68 €	14,95	22,43	26,16	29,90	33,64
	MÉDICO/A	1.880,62 €	1.880,62 €		26.328,68 €	14,95	22,43	26,16	29,90	33,64
	PEDAGOGO/A	1.880,62 €	1.880,62 €		26.328,68 €	14,95	22,43	26,16	29,90	33,64
GRUPO 2	NIVEL I									
	PSICÓLOGO/A	1.880,62 €	1.880,62 €		26.328,68 €	14,95	22,43	26,16	29,90	33,64
	ENFERMERO/A	1.692,76 €	1.692,76 €		23.698,64 €	13,46	20,19	23,56	26,92	30,29
	TRABAJADOR/A SOCIAL	1.692,76 €	1.692,76 €		23.698,64 €	13,46	20,19	23,56	26,92	30,29
	EDUCADOR/A SOCIAL	1.692,76 €	1.692,76 €		23.698,64 €	13,46	20,19	23,56	26,92	30,29
GRUPO 3	NIVEL I									
	MAESTRO/A	1.746,29 €	1.692,76 €		24.448,06 €	13,46	20,19	23,56	26,92	30,29
	FISIOTERAPEUTA	1.692,76 €	1.692,76 €		23.698,64 €	13,46	20,19	23,56	26,92	30,29
	TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO	1.249,40 €	1.249,40 €		17.491,67 €	9,93	14,90	17,38	19,86	22,34
	TÉCNICO /A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.249,40 €	1.249,40 €		17.491,60 €	9,93	14,90	17,38	19,86	22,34
GRUPO 4	NIVEL I									
	COORDINADOR/A MANTENIMIENTO	1.313,00 €	1.249,40 €	63,60 €	18.392,00 €	10,44	15,66	18,27	20,88	23,49
	ADMINISTRATIVO/A	1.263,20 €	1.249,40 €	13,80 €	17.684,81 €	10,03	15,05	17,55	20,06	22,57
	EDUCADOR /A INFANTIL	997,32 €			13.962,48 €	7,99	11,99	13,98	15,98	17,98
	AUX. ENFERMERIA	1.265,77 €	1.212,00 €	53,77 €	17.720,78 €	10	15,00	17,50	20,00	22,50
GRUPO 5	NIVEL I									
	AUX. SAD	1.216,25 €	1.212,00 €	4,25 €	17.027,50 €	9,66	14,49	16,91	19,32	21,74
	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	1.212,00 €	1.212,00 €		16.968,00 €	9,71	14,57	16,99	19,42	21,85
	COCINERO/A	1.023,31 €			14.326,34 €	8,20	12,30	14,35	16,40	18,45
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.065,55 €			14.917,70 €	8,47	12,71	14,82	16,94	19,06
GRUPO 6	NIVEL II									
	COORDINADOR/A LIMPIEZA	1.113,78 €	1.070,88 €	42,90 €	15.592,92 €	9,74	14,61	17,05	19,48	21,92
	CONDUCTOR/A	1.117,88 €	1.070,88 €	47,00 €	15.650,32 €	8,89	13,34	15,56	17,78	20,00
	TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.119,94 €	1.070,88 €	49,06 €	15.679,16 €	8,91	13,37	15,59	17,82	20,05
	MONITOR/A AUXILIAR	1.070,88 €	1.070,88 €		14.992,32 €	8,51	12,77	14,89	17,02	19,15
GRUPO 7	NIVEL III									
	AUX. SERVICIOS	1.070,88 €	1.070,88 €		14.992,32 €	8,51	12,77	14,89	17,02	19,15
	SOCORRISTA	929,10 €	878,70 €	50,40 €	13.007,40 €	7,38	11,07	12,92	14,76	16,61
	AUXILIAR NO DOCENTE (Matinera)	808,00 €			11.312,00 €	6,47	9,71	11,32	12,94	14,56
	AUX. COCINA	878,70 €	878,70 €		12.301,80 €	7,04	10,56	12,32	14,08	15,84
GRUPO 8	NIVEL I									
	CONSERJE RECEPCIONISTA	914,00 €	826,30 €	87,70 €	12.796,00 €	7,22	10,83	12,64	14,44	16,25
	VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	878,70 €	826,30 €	52,40 €	12.301,80 €	6,98	10,47	12,22	13,96	15,71
	PEÓN/A	858,50 €	826,30 €	32,20 €	12.019,00 €	6,76	10,14	11,83	13,52	15,21
	PEÓN/A LIMPIEZA DEPORTES	858,50 €	826,30 €	32,20 €	12.019,00 €	6,84	10,26	11,97	13,68	15,39
GRUPO 9	OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	826,30 €	826,30 €		11.568,22 €	6,54	9,81	11,45	13,08	14,72

Carrer Major, 88. 46970 Alaquàs (Valencia). Tel. 96 151 94 00 Fax 96 151 94 03. alem@alaquas.org www.alaquas.org NIF B-98428675

TABLA SALARIAL AÑO 2019

		Salario TOTAL x 14	Salario Base x 14	Complemento Específico	ANUAL	Salario Base Hora	Hora extra no festiva	Hora extra festiva	Hora-extra nocturna	H. extra nocturna festiva
GRUPO 1	NIVEL I									
	COORDINADOR/A ÁREAS	1.890,02 €	1.890,02 €		26.460,28 €	15,09	22,64	26,41	30,18	33,95
	RESPONSABLE ÁREA	1.890,02 €	1.890,02 €		26.460,28 €	15,09	22,64	26,41	30,18	33,95
	MÉDICO/A	1.890,02 €	1.890,02 €		26.460,28 €	15,09	22,64	26,41	30,18	33,95
	PEDAGOGO/A	1.890,02 €	1.890,02 €		26.460,28 €	15,09	22,64	26,41	30,18	33,95
GRUPO 2	NIVEL I									
	PSICÓLOGO/A	1.890,02 €	1.890,02 €		26.460,28 €	15,09	22,64	26,41	30,18	33,95
	ENFERMERO/A	1.701,22 €	1.701,22 €		23.817,08 €	13,58	20,37	23,77	27,16	30,56
	TRABAJADOR/A SOCIAL	1.701,22 €	1.701,22 €		23.817,08 €	13,58	20,37	23,77	27,16	30,56
	EDUCADOR/A SOCIAL	1.701,22 €	1.701,22 €		23.817,08 €	13,58	20,37	23,77	27,16	30,56
GRUPO 3	NIVEL I									
	MAESTRO/A	1.755,02 €	1.701,22 €		24.570,28 €	13,58	20,37	23,77	27,16	30,56
	FISIOTERAPEUTA	1.701,22 €	1.701,22 €		23.817,08 €	13,58	20,37	23,77	27,16	30,56
	TÉCNICO/A SOCIOEDUCATIVO	1.258,15 €	1.258,15 €		17.614,11 €	10,04	15,06	17,57	20,08	22,59
	TÉCNICO/A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.258,15 €	1.258,15 €		17.614,10 €	10,04	15,06	17,57	20,08	22,59
GRUPO 4	NIVEL I									
	COORDINADOR/A MANTENIMIENTO	1.319,57 €	1.258,15 €	61,42 €	18.473,91 €	10,50	15,75	18,38	21,00	23,63
	ADMINISTRATIVO/A	1.272,04 €	1.258,15 €	13,90 €	17.808,61 €	10,14	15,21	17,75	20,28	22,82
	EDUCADOR/A INFANTIL	1.007,29 €			14.102,06 €	8,07	12,11	14,12	16,14	18,16
	AUX. ENFERMERIA	1.274,63 €	1.218,06 €	56,57 €	17.844,82 €	10,11	15,17	17,69	20,22	22,75
GRUPO 5	NIVEL I									
	AUX. SAD	1.250,49 €	1.218,06 €	32,43 €	17.506,86 €	9,94	14,91	17,40	19,88	22,37
	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	1.218,06 €	1.218,06 €		17.052,84 €	9,76	14,64	17,08	19,52	21,96
	COCINERO/A	1.099,39 €			15.391,46 €	8,81	13,22	15,42	17,62	19,82
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.076,21 €			15.066,94 €	8,59	12,89	15,03	17,18	19,33
GRUPO 6	NIVEL II									
	COORDINADOR/A LIMPIEZA	1.124,92 €	1.078,37 €	46,55 €	15.748,88 €	9,92	14,88	17,36	19,84	22,32
	CONDUCTOR/A	1.125,71 €	1.078,37 €	47,34 €	15.759,94 €	8,99	13,49	15,73	17,96	20,23
	TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.127,78 €	1.078,37 €	49,41 €	15.788,92 €	8,98	13,47	15,72	17,96	20,21
	MONITOR/A AUXILIAR	1.078,37 €	1.078,37 €		15.097,18 €	8,61	12,92	15,07	17,22	19,37
GRUPO 7	NIVEL III									
	AUX. SERVICIOS	1.078,37 €	1.078,37 €		15.097,18 €	8,61	12,92	15,07	17,22	19,37
	SOCORRISTA	938,39 €	887,49 €	50,90 €	13.137,46 €	7,46	11,19	13,06	14,92	16,79
	AUXILIAR NO DOCENTE (Matinera)	853,45 €			11.948,30 €	6,84	10,26	11,97	13,68	15,39
	AUX. COCINA	887,49 €	887,49 €		12.424,86 €	7,11	10,67	12,44	14,22	16,00
GRUPO 8	NIVEL I									
	CONSERJE RECEPCIONISTA	920,00 €	861,09 €	58,91 €	12.880,00 €	7,30	10,95	12,78	14,60	16,43
	VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	887,49 €	861,09 €	26,40 €	12.424,82 €	7,08	10,62	12,39	14,16	15,93
	PEÓN/A	867,09 €	861,09 €	6,00 €	12.139,19 €	6,90	10,35	12,08	13,80	15,53
	PEÓN/A LIMPIEZA DEPORTES	867,09 €	861,09 €	6,00 €	12.139,19 €	6,94	10,41	12,15	13,88	15,62
GRUPO 9	NIVEL I									
	OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	861,09 €	861,09 €		12.055,22 €	6,86	10,29	12,01	13,72	15,44





alem

Alaquàs Empresa Municipal S.L.

TABLA SALARIAL AÑO 2020

		Salario X14	S. Base x14	Complemento Específico	ANUAL	Salario Base Hora	Hora extra no festiva	Hora extra festiva	Hora extra nocturna	H. extra nocturna festiva
GRUPO 1	NIVEL I									
	COORDINADORA/ ÁREAS	1.899,47 €			26.592,58	15,21	22,82	26,62	30,42	34,22
	RESPONSABLE ÁREA	1.899,47 €			26.592,58	15,21	22,82	26,62	30,42	34,22
	MÉDICO/A	1.899,47 €			26.592,58	15,21	22,82	26,62	30,42	34,22
	PEDAGOGO/A	1.899,47 €			26.592,58	15,21	22,82	26,62	30,42	34,22
GRUPO 2	NIVEL II									
	PSICÓLOGO/A	1.899,47 €			26.592,58	15,21	22,82	26,62	30,42	34,22
	ENFERMERO/A	1.709,73 €	1.709,73 €		23.936,22	13,69	20,54	23,96	27,38	30,80
	TRABAJADORA/A SOCIAL	1.709,73 €	1.709,73 €		23.936,22	13,69	20,54	23,96	27,38	30,80
	EDUCADORA/A SOCIAL	1.709,73 €	1.709,73 €		23.936,22	13,69	20,54	23,96	27,38	30,80
GRUPO 3	NIVEL I									
	MAESTRO/A	1.763,80 €	1.709,73 €		24.693,20	13,69	20,54	23,96	27,38	30,80
	FISIOTERAPEUTA	1.709,73 €	1.709,73 €		23.936,22	13,69	20,54	23,96	27,38	30,80
	TÉCNICO/A SOCIEDUCATIVO	1.266,96 €	1.266,96 €		17.737,41	10,15	15,23	17,76	20,30	22,84
	TÉCNICO/A ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA	1.266,96 €	1.266,96 €		17.737,41	10,15	15,23	17,76	20,30	22,84
GRUPO 4	NIVEL I									
	COORDINADORA MANTENIMIENTO	1.326,16 €	1.266,96 €	59,20 €	18.566,28	10,55	15,83	18,46	21,10	23,74
	ADMINISTRATIVO/A	1.280,95 €	1.266,96 €	13,99 €	17.933,27	10,24	15,36	17,92	20,48	23,04
	EDUCADOR/A INFANTIL	1.017,36 €			14.243,04	8,15	12,23	14,26	16,30	18,34
	AUX. ENFERMERIA	1.283,55 €	1.224,08 €	59,47 €	17.969,70	10,21	15,32	17,87	20,42	22,97
GRUPO 5	NIVEL I									
	AUX. SAD	1.283,55 €	1.224,08 €	59,47 €	17.969,70	10,21	15,32	17,87	20,42	22,97
	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	1.224,08 €	1.224,08 €		17.137,12	9,80	14,70	17,15	19,60	22,05
	COCINERO/A	1.175,47 €			16.456,58	9,41	14,12	16,47	18,82	21,17
	AUX. ADMINISTRATIVO/A	1.086,96 €			15.217,44	8,71	13,07	15,24	17,42	19,60
GRUPO 6	NIVEL II									
	COORDINADORA LIMPIEZA	1.136,17 €	1.085,92 €	50,25 €	15.906,38	10,09	15,14	17,66	20,18	22,70
	CONDUCTOR/A	1.133,59 €	1.085,92 €	47,67 €	15.870,26	9,08	13,62	15,89	18,16	20,43
	TÉCNICO/A DEPORTIVO	1.135,67 €	1.085,92 €	49,75 €	15.899,38	9,04	13,56	15,82	18,08	20,34
	MONITOR/A AUXILIAR	1.085,92 €	1.085,92 €		15.202,88	8,70	13,05	15,23	17,40	19,58
GRUPO 7	NIVEL III									
	AUX. SERVICIOS	1.085,92 €	1.085,92 €		15.202,88	8,70	13,05	15,23	17,40	19,58
	SOCORRISTA	947,77 €	896,36 €	51,41 €	13.288,78	7,53	11,30	13,18	15,06	16,94
	AUXILIAR NO DOCENTE (Matinera)	896,90 €	896,36 €	2,54 €	12.584,60	7,18	10,77	12,57	14,36	16,16
	AUX. COCINA	896,36 €	896,36 €		12.549,04	7,18	10,77	12,57	14,36	16,16
GRUPO 8	NIVEL I									
	CONSERJE RECEPCIONISTA	926,38 €	875,76 €	50,62 €	12.969,32	7,36	11,04	12,88	14,72	16,56
	VIGILANTE DE RECINTOS PÚBLICOS	896,36 €	875,76 €	20,60 €	12.549,07	7,16	10,74	12,53	14,32	16,11
	PEÓN/A	875,76 €	875,76 €		12.260,58	7,01	10,52	12,27	14,02	15,77
	PEÓN/A LIMPIEZA DEPORTES	875,76 €	875,76 €		12.260,58	7,01	10,52	12,27	14,02	15,77
GRUPO 9	OPERARIO/A SERVICIOS GENERALES	878,94 €	875,76 €	3,18 €	12.305,14	7,01	10,52	12,27	14,02	15,77
	Las categorías profesionales que aparecen con un complemento específico en las tablas salariales, mantendrán el importe económico correspondiente en cada año. En próximas negociaciones éste complemento tenderá a desaparecer por incorporarse esta cantidad económica al Salario Base.									

ANEXO II DIETAS

Si por necesidades del servicio, la empresa necesita que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo, las dietas quedarán fijadas en las siguientes cuantías:

- Desayuno: 4 Euros
- Comida: 15 Euros
- Cena: 16

Si el trabajador o trabajadora pernoctara fuera de su domicilio, percibirá una dieta completa, se establece la cuantía de dieta completa en 80 € al día.

ANEXO III VESTUARIO LABORAL

La empresa proporcionará a todos los trabajadores y trabajadoras dos uniformes o equipos completos por año (un equipo de verano y un equipo de invierno) en función del puesto de trabajo. Determinadas prendas de ropa no se renovarán cada año, ya que el uso de las mismas no lo requiere.

Los trabajadores están obligados a usar, durante la realización de su trabajo, el vestuario facilitado por la empresa, así como de su cuidado.

El Comité de Prevención de Riesgos Laborales será el que oídos los diferentes colectivos y realizado el oportuno seguimiento en cuanto al desgaste de las prendas así como su idoneidad para el trabajo realizado propondrá a la dirección de la empresa el tipo de ropa y accesorios que deban utilizarse.

En función del puesto de trabajo, el vestuario laboral se compondrá de:

FAMILIA PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO	VESTUARIO
Responsables y puestos de dirección	Coordinador/a de área	No se contempla uniforme actualmente para estos puestos de trabajo.
	Responsable de área	
Personal Administrativo	Administrativo/a	
	Auxiliar Administrativo/a	
Personal Médico	Médico/a	Bata Calzado
	Psicólogo/a	
	Enfermero/a	
Personal Médico	Fisioterapeuta	
	Auxiliar de enfermería	Conjunto de pijama (pantalón y camiseta) Camiseta Bota agua Chubasquero Calzado
Personal de Mantenimiento	Coordinador/a de mantenimiento	Pantalón Camiseta Forro polar Calzado acorde a las necesidades
	Oficial de 1ª	
Personal de Servicios	Peón/a	
	Auxiliar de S.A.D.	Conjunto de pijama (pantalón y camiseta)

		Calzado acorde a las necesidades Forro Polar Chaqueta
	Operario/a de servicios generales Conserje recepcionista	Pantalón Camiseta Forro polar Calzado acorde a las necesidades
	Vigilante de recintos públicos Coordinador/a de limpieza Auxiliar de servicios	Pantalón Camiseta Forro polar Calzado acorde a las necesidades Chaqueta
	Peón/a limpieza deportes	Conjunto de pijama (pantalón y camisola) Calzado acorde a las necesidades Forro Polar Botas agua
	Operario/a de servicios generales	Conjunto de pijama (pantalón y camisola) Calzado acorde a las necesidades Forro Polar Chubasquero
	Auxiliar no docente	Camiseta Forro polar
	Conductor/a	No se contempla uniforme actualmente para estos puestos de trabajo
Personal de Deportes	Técnico/a en animación físico deportiva Técnico/a deportivo	Camiseta Forro polar o chaqueta (para trabajadores al aire libre)
	Socorrista	Camiseta y bañador
Personal de tiempo libre y atención socio-comunitaria	Trabajador/a social Educador/a social	No se contempla uniforme actualmente para estos puestos de trabajo
	Técnico/a socioeducativo Monitor/a auxiliar	Camiseta Forro polar
Personal docente	Pedagogo/a Maestro/a Educador/a infantil	Pantalón Camiseta Forro polar

Personal cocina

Cocinero/a
Auxiliar de cocina

Conjunto de pijama (pantalón y
camisola)
Calzado acorde a las
necesidades
Forro polar



La ropa de invierno se entregará en los quince primeros días del mes de octubre de cada año, y la de verano en los quince primeros días del mes de mayo de cada año. Al ingreso del trabajador se le facilitará el equipo correspondiente y que sea más adecuado, desde el primer día a contar desde el inicio de la prestación del servicio, sea cual sea su tipo de contrato.

Al cese de la prestación laboral el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.



Tal y como se establece en el artículo 42 del presente convenio, la empresa proveerá a todo el personal los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y teniendo en cuenta las indicaciones de la evaluación de cada uno de los puestos de trabajo, y de conformidad con el R.D. 773/1997, de 30 de Mayo, de Equipos de Protección Individual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL GRUPOS PROFESIONALES



Dentro de los grupos profesionales en el siguiente periodo de negociación, se realizará el esfuerzo para igualar el salario base dentro de los niveles de los diferentes grupos profesionales (Educador/a infantil, cocinero/a, auxiliar administrativo/a)