OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

5147

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para la empresa UTE GSR-Televida para los años 2015, 2016 y 2017.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 30 de julio de 2015 se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por el representante de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 13 de agosto de 2015, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en REGCON el 14 de octubre de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de octubre de 2015.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA UTE GSR - TELEVIDA QUE GESTIONA EL SERVICIO PÚBLICO DE TELEASISTENCIA Y ACTIVIDADES SOCIOSANITARIAS COMPLEMENTARIAS EN EUSKADI PARA LOS AÑOS 2015 - 2016 - 2017

PREÁMBULO

Es voluntad de las partes, la cual se manifiesta mediante el presente Convenio Colectivo, de regular las condiciones laborales de los y las trabajadoras que prestan actividad en el Servicio Público de Teleasistencia de Euskadi gestionado por la UTE GSR – Televida, al objeto de dotar a la empresa y a los y las trabajadoras de un marco normativo de relaciones laborales.

El presente Convenio Colectivo, proporciona estabilidad a la plantilla y a sus condiciones laborales y se configura como un instrumento de reconocimiento y mejora de las mismas mediante la negociación colectiva entre empresa gestora y trabajadores y trabajadoras prestatarias del servicio, estableciendo cuales son las condiciones económicas y laborales en que este, debe desarrollarse.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos y todas las trabajadoras de la empresa UTE GSR – Televida, prestataria del Servicio Público de Teleasistencia del Gobierno Vasco, y en todas aquellas actividades de coordinación sociosanitaria que le sean encomendadas.

Artículo 2.– Vigencia, duración y prórroga.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero del 2015, hasta el 31 de diciembre del 2017. Entrará en vigor a la fecha de su firma por las partes, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial, si bien su articulado se entenderá prorrogado expresa y temporalmente hasta la entrada en vigor del acuerdo del mismo ámbito que lo sustituya.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero del 2015 para las personas que estuvieran dadas de alta en el Servicio a 1 de julio de 2011.

Artículo 3.– Denuncia.

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de octubre del 2017, y se constituirá la mesa negociadora en un plazo no superior a 15 días.

Artículo 4.– Garantía «ad personam». Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla.

Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución

anual acordada en el presente convenio y la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibirá en las doce mensualidades.

Artículo 5.– Subrogación empresarial.

Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de finalización de la licitación de la cual es adjudicataria la UTE GSR Televida y en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de la concesión, los y las trabajadoras de la UTE GSR Televida, pasaran a adscribirse a la nueva empresa o sociedad, que vaya a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que la empresa entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por la UTE GSR Televida, y respetándose todos los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que los y las trabajadoras adscritos al Servicio Público de Teleasistencia de Euskadi disfrutan en la UTE GSR Televida.

Se producirá la mencionada subrogación sobre todo el personal de la empresa adscrito al servicio, cualquiera que sea su grupo profesional y que reúna alguno de los siguientes supuestos:

1.– Trabajadoras y trabajadores en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses.

2.– Trabajadoras y trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho a reincorporación y que reúnan, con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, la antigüedad mínima establecida en el apartado 1).

3.– Trabajadoras y trabajadores que con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los y las trabajadoras mencionados en los apartados 1) y 2).

Todos los supuestos contemplados se acreditarán fehacientemente por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de diez días hábiles a partir del momento de la adjudicación mediante la documentación siguiente:

1.– Certificado del organismo competente de estar al corriente del pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

2.– Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad de la plantilla de los y las trabajadoras a subrogar, lo siguiente:

– Apellidos y nombre.

– DNI.

– Número de la Seguridad Social.

– Tipo de contrato.

– Antigüedad.

– Jornada y horario.

– Otras condiciones y pactos.

3.– Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos seis meses de la totalidad de los y las trabajadoras a subrogar.

4.– Fotocopia de los contratos de trabajo.

5.– Documentación acreditada de la situación de excedencia, baja maternal, interinidad o sustitución análoga de los trabajadores/as que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

6.– Acreditación de los representantes legales de los y las trabajadoras de la empresa saliente.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegadas y delegados de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo, dicho personal se adscribirá a la nueva empresa adjudicataria.

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos aquí establecidos, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.

Artículo 6.– Comisión paritaria.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimento y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder. Estará autorizada para aprobar reglas de desarrollo reglamentario de las estipulaciones del convenio colectivo, sin alteración de su contenido sustancial.

La misma estará constituida paritariamente por representantes de la empresa y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras. En caso de que en el futuro llegue a constituirse un comité intercentros, éste asumirá la representación del personal en ella.

Ambas partes, convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (PRECO) de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En todo caso el procedimiento de arbitraje tendrá lugar mediante acuerdo de ambas partes.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos del PRECO, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria serán efectuadas en principio por la Presidencia, o en su defecto por cualquiera de las partes.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias a propuesta de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Todos los acuerdos deberán tomarse por acuerdo entre la parte social y la empresarial, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las resoluciones que se adopten.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, que se pondrá en conocimiento de toda la plantilla. Los acuerdos serán registrados ante la autoridad laboral competente cuando haya lugar a ello.

De acuerdo con la legislación de aplicación, la Comisión Paritaria podrá poner en marcha procedimientos de modificación de este Convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o pretendan mejorar la eficacia y eficiencia del servicio.

Cuando se ponga en marcha este proceso de negociación parcial, se procederá de la siguiente forma:

1.– La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.

2.– La Comisión Paritaria del Convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o materias determinadas por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.

3.– La Comisión Negociadora, estará compuesta por la parte empresarial y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras al momento de la constitución de esa comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del servicio, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera, así como las cualificaciones del personal que presta sus servicios en el ámbito de aplicación del convenio, se propone que la comisión paritaria asuma la facultad de analizar la evolución del servicio y realizar informes al respecto.

Sin perjuicio de la información necesaria que se pueda recabar a fin de cumplimentar los informes previstos y de cara a la máxima profesionalización del sector como garantía de la calidad asistencial debida en la prestación del servicio público de teleasistencia, las partes firmantes de este convenio estudiaran a lo largo de su vigencia un plan formativo que promueva la adquisición para el personal adscrito al servicio público de teleasistencia en el País Vasco, los niveles correspondientes de cualificación previstos para el acceso a la certificación y/o titulación según este regulado por las administraciones públicas competentes.

Se elaborarán también informes para garantizar el cumplimiento de las normativas que fije el titular del servicio, a fin de que se realicen las contrataciones necesarias según lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio, atendiendo siempre a la evolución del numero total de personas usuarias, las previsiones de crecimiento, el personal en activo, la optimización de los procesos y/o tareas, las nuevas encomiendas asumidas y los críterios que se establezcan en los procesos de licitación y adjudicación del servicio público de teleasistencia, pudiéndose desde la comisión paritaria dirigirse al titular del servicio para recomendar su variación, modificación o mejora.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales, sito en Bilbao, Alameda de Urquijo n.º 2 planta 3.ª. Se crea una cuenta de correo electrónico para la presentación de toda solicitud a la Comisión, con el nombre: paritariaeuskadi@televida.es

Artículo 7.– Procedimiento para solventar las discrepancias en materia de descuelgue del Convenio Colectivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario basado en el acuerdo y solo justificado por la existencia de causas económicas graves, entendiendo por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Cuando la empresa gestora del Servicio Público de Teleasistencia de Euskadi desee acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas, de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

Comunicación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras (RLT) de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLT pueda proceder a su examen. Apertura de un periodo de consultas de 15 días entre la empresa y RLT. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Tras el agotamiento del período de consultas, y la intervención de la Comisión Paritaria, sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos PRECO (conciliación o mediación), en cuyo caso el arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE sólo será posible con el acuerdo entre la empresa y la RLT.

El acuerdo necesario para la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo incluirá compromisos sobre el mantenimiento del empleo.

Artículo 8.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

La Representación Legal de los y las Trabajadoras, tendrá en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización de trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, este Convenio Colectivo y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

CAPITULO II

EMPLEO

Artículo 9.– Clasificación profesional.

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso, que se detallan en el anexo I. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el anexo correspondiente.

Artículo 10.– Estabilidad en el empleo.

A fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de estabilidad a la plantilla, la empresa se compromete a tener un 90% de personal con contratación indefinida.

Quedan exceptuados de este cómputo los contratos de interinidad, prácticas, formación y aprendizaje.

Artículo 11.– Modalidades de contratación.

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, las personas jóvenes, las personas inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

Contrato indefinido: es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios. Adquirirá la condición de personal indefinido, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, el personal que no hubiera sido dado de alta en la seguridad social, una vez transcurrido un plazo igual al legalmente fijado para el período de prueba y el personal con contrato temporal celebrado en fraude de ley.

El personal que en un período de 24 meses hubiera estado contratado durante un período superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirá la condición de personal indefinido. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Contrato eventual que se concierte para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores. Podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un periodo inferior a la duración máxima permitida podrá prorrogarse una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contrato en prácticas: no será inferior a doce meses, prorrogables en periodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución para este contrato será, como mínimo, del 80% para el primer año y el 95% para el segundo, de la categoría para la que se contraten por estas modalidades, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada contratada. El personal contratado en prácticas no podrá superar el 5% de la plantilla.

Contrato para la formación y el aprendizaje: no será inferior a doce meses, prorrogables en periodo de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos

serán del 80% para el primer año y el 95% para los dos años siguientes, de la categoría para cuya formación son contratados, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional. El personal contratado bajo esta modalidad contractual no podrá superar el 5% de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación para las modalidades de contratos formativos.

Contrato de obra o servicio determinado: las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. La relación laboral permanecerá vigente, por adscripción al centro de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales, ni para contratos de interinidad.

Estos contratos no podrán ser utilizados en los casos de suspensión del contrato por las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, ni por vacaciones.

Contrato a tiempo parcial: el contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales.

El personal vinculado por contrato de trabajo a tiempo parcial no podrá realizar horas complementarias.

Medidas contra la discriminación por edad: las partes firmantes se comprometen a apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo.

Artículo 12.– Plantilla, nuevas contrataciones.

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento del servicio de acuerdo con los pliegos de licitación y demás normativa vigente. Las contrataciones de personal será única y exclusivamente función de la empresa, atendiendo siempre a criterios de igualdad, mérito, capacidad y adecuación de la persona candidata al perfil del puesto atendiendo siempre a los requerimientos del Servicio, las previsiones de crecimiento, el personal en activo, la optimización de los procesos y/o tareas, así como las nuevas encomiendas asumidas.

Por ello y al objeto de dotar dentro del personal temporal del mayor grado de garantías, acuerdan que las contrataciones se realizaran acudiendo a la relación de personal temporal que constituye la BOLSA DE TRABAJO y mediante el reglamento que se le otorga a la misma.

Personal temporal que compondrá la bolsa de trabajo:

1.– Personal que venga prestando servicio a partir del 01 de enero de 2015.

2.– Será una lista de número cerrado, según el número de personas que se estime sea necesario para cubrir. Se cubrirán todas las ausencias de más de 4 días laborables.

3.– El orden de la lista será por puntuación, basándose en los siguientes baremos:

3.1.– Por el número de días de alta en la empresa, con independencia del tipo de contrato y modalidad de jornada. Por cada 60 días de alta en la empresa sumará 1 punto.

3.2.– Por acreditación de la formación establecida en la descripción técnica del puesto de trabajo: 1 punto.

3.3.– Por acreditación de la experiencia establecida en la descripción técnica del puesto de trabajo: 1 punto.

3.4.– Por acreditación de competencias según la descripción técnica del puesto de trabajo:

Dicha acreditación se realizará mediante entrevista por personal del Dpto. de recursos humanos. Se valorarán para dicho baremo las cuatro competencias más importantes del puesto de trabajo (las que tienen mayor puntuación en la descripción del puesto), sumando 0,25 puntos por cada competencia acreditada.

4.– Las vacantes que queden tras la oferta de promoción interna serán ocupadas por la persona de la bolsa de trabajo que en cada momento ocupe el primer lugar para las respectivas categorías profesionales.

Si en la fecha que se produce la vacante, la persona que ocupa el primer puesto de la bolsa de trabajo se encuentra en situación de IT, o cualquier tipo de licencia o permiso legalmente establecido, la contratación será cubierta por la siguiente en la lista, conservando el primer puesto en la bolsa, la persona a la cual y por motivación justificada, la empresa no ha podido realizar el contrato.

5.– Si el trabajador o la trabajadora de la bolsa rechazan el puesto de trabajo ofertado por la empresa, perderán un punto de la baremación a partir de la segunda negativa (incluyéndose la segunda para dicho cómputo).

Actualización de la bolsa de trabajo:

Trimestralmente se actualizará la lista. Según las necesidades del servicio y si fuese necesario más personal se incluirá.

Se notificará por teléfono cuando exista necesidad de contratación, informando del tipo de contrato, jornada y posible duración.

La notificación mediante mensaje al móvil, llamada al móvil y llamada al teléfono fijo del domicilio de la persona. Si no se lograse contactar con la correspondiente persona, tras haber enviado un mensaje al móvil y dos llamadas, tanto al móvil como al domicilio particular, estas deberán ponerse en contacto con la empresa en el plazo de 24 horas. En caso de no poder contactar con la persona y que esta no se ponga en contacto con la empresa en el plazo de 24 horas, se pasará a la siguiente persona de la lista.

Se habilitará un Libro de Registro para dejar constancia escrita de todas las llamadas y mensajes, en el que constará el nombre de la persona de la oficina que ha efectuado las llamadas, personas y números correspondientes de teléfono a los que se han realizado las llamadas, la fecha y hora en que se han producido.

La bolsa de trabajo y el Libro de Registro, estarán a disposición de la Representación Legal de los y las Trabajadoras para cotejar el cumplimento del reglamento y demás acuerdos aquí recogidos.

Artículo 13.– Ingreso y provisión de vacantes.

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.– Convocatoria interna. Tendrá derecho de preferencia a cubrir estas vacantes el personal que pertenezca al mismo centro, siempre que reúna las condiciones que se exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. En caso de que la vacante no se cubra por este procedimiento, se ampliará la oferta al resto de centros de la empresa. Todo el personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones, independientemente de su sexo y condición, y sin tener en cuenta el puesto que en ese momento ocupe. Para ello, se difundirá la existencia de vacantes tan pronto como se produzca, a efectos de cobertura mediante este procedimiento.

Si ninguna trabajadora o trabajador de la empresa tomara parte en la promoción, se acudirá a la bolsa de trabajo, según el reglamento regulado en el artículo 12.

Quedan excluidos de este procedimiento los puestos de confianza de la empresa.

2.– Convocatoria externa. Si la plaza quedara vacante a través del procedimiento anterior, se realizará mediante oferta externa, debiendo superar las personas candidatas unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3.– Garantías. Un miembro de la representación legal de los y las trabajadoras participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa, será informada.

Artículo 14.– Período de prueba.

Se establece un período de prueba de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15.– Ceses en la empresa.

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses.

Grupo B: Un mes.

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato

fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, será de 14 días naturales.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

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

Artículo 16.– Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 9.

La movilidad funcional tendrá carácter voluntario para la trabajadora o trabajador, y se producirá previo acuerdo con la trabajadora o trabajador, salvo cuando se produzca dentro de su grupo profesional, debiéndose ser preavisada esta modificación con un plazo superior a 7 días, argumentando las circunstancias que lo generan y el plazo de tiempo estimado para el que se produce. Se informará previamente a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Artículo 17.– Cambio de turno.

Se atribuirá, entre las solicitudes que se presenten, según el baremo siguiente:

● Conciliación de la vida familiar y laboral: 3 puntos.

● Discapacidad o minusvalía: 2 puntos.

● Mayor antigüedad: 1 punto.

En caso de empate en la puntuación, se efectuará por sorteo entre las mayores puntuaciones.

Artículo 18.– Movilidad geográfica.

Teniendo en cuenta el ámbito funcional del presente convenio, la movilidad geográfica para el personal tendrá carácter voluntario. Se informará previamente a la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Artículo 19.– Copia de documentos firmados.

Todo el personal contratado en la empresa tiene derecho a tener una copia de todos los documentos de carácter laboral que haya firmado y un acuse de recibo de cuantas solicitudes presente.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20.– Jornada laboral.

Se establecen las siguientes jornadas máximas efectivas anuales:

Año 2015: 1.650 horas

Año 2016: 1.642,50 horas

Año 2017: 1.635 horas

En el caso de que por necesidades de la empresa, la trabajadora o trabajador tuviera que ceder un día de descanso de su calendario, la compensación sería de dos días libres, uno de ellos considerado como día trabajado a efectos de cómputo de su jornada laboral.

A las trabajadoras o trabajadores con horario nocturno se les considerará como día de trabajo el del inicio de su jornada laboral.

Se entiende por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. En ningún caso se podrá fraccionar en más de dos periodos, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento de Representación Legal de los y las Trabajadoras. En caso de no avenencia, cualquiera de las partes podrá recurrir a la autoridad competente.

Las reducciones de jornada aquí previstas tendrán impacto en jornadas de descanso. Para ello la empresa las hará efectiva a través del disfrute de un puente o día libre para el personal que desarrolla su trabajo de lunes a viernes, durante los años 2016 y 2017.

La empresa tratará de adecuar los horarios en la medida de lo posible a 7,5 horas al personal que desarrolla su trabajo de lunes a viernes.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la trabajadora o trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Todas las trabajadoras y trabajadores que trabajen 5 o más horas continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada, a 25 minutos de descanso, que serán considerados como trabajo efectivo.

Se acuerda no hacer uso unilateral del 10% de flexibilidad que establece el artículo 34.2 del ET.

La empresa presentará la propuesta de calendario anual a la Representación Legal de los y las Trabajadoras antes del 30 de noviembre como fecha límite, en el que las planillas se establecerán del 1 de enero de 2016 al 31 de enero de 2017, y en años sucesivos del 1 de enero al 31 de enero del año siguiente, sin perjuicio del cómputo de la jornada anual, que será por años naturales.

Antes del 31 de diciembre, la empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras acordarán el calendario de trabajo, con las jornadas y horarios a trabajar por cada trabajador y trabajadora.

Dado que en el momento de elaborarse el calendario anual no se conoce el periodo de disfrute de vacaciones de cada trabajador y teniendo en cuenta que esta situación afectará al cómputo anual de horas, para compensar las posibles diferencias generadas por esta circunstancia, se establecen los criterios siguientes:

a) La regularización se efectuará en el trimestre siguiente a aquél en que queden fijadas las vacaciones.

b) Si la diferencia de horas fuera a favor de la trabajadora o trabajador y elige el disfrute de manera acumulativa continuada, es decir, juntando todos los días resultantes, la empresa no obstaculizará en ningún caso esta fórmula, siempre y cuando se haya solicitado por escrito, con al menos 15 días de antelación. Si la solicitud coincidiese con la de otro trabajador de su mismo

departamento y no fuera posible conceder más de uno, se optará por la primera que la empresa hubiera recibido, denegándose el resto, que deberán solicitar un nuevo periodo.

c) En el caso de que se solicitara el disfrute en forma de días sueltos, la empresa podrá no autorizar todas aquellas solicitudes que resulten en sábados, domingos, o festivos, con la garantía de que como mínimo todo el personal podrá gozar de un domingo anual seleccionado a través de esta fórmula.

d) Si la diferencia de horas fuera a favor de la empresa, la compensación la realizará el trabajador en alguno de sus días de descanso, no coincidiendo con sábado, domingo, festivo o puente, salvo que éste lo solicite.

Artículo 21.– Descanso semanal.

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (treinta y seis horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir en la medida de lo posible en un fin de semana al mes para los trabajadores que realizan turnos de fines de semana y festivos sin noches. El descanso será de un fin de semana al mes, en la medida de lo posible de viernes a domingo incluidos, para aquellos trabajadores que realicen turnos de fin de semana y noches, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y la representación unitaria o sindical del personal o, en su defecto, el personal.

Artículo 22.– Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 24 días laborables para los años 2016 y 2017 para todas las categorías profesionales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

Para el año 2015 las vacaciones serán las que están cerradas por calendario laboral y las que corresponda a cada uno por los anteriores convenios y/o mejoras.

En cualquiera de los casos, el período de disfrute estival de las vacaciones, será el comprendido entre 1 de julio al 30 de septiembre (ambos inclusive).

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, estableciendo para ello grupos regulados para la elección de las mismas en cada categoría, que podrán ser revisados anualmente por la Representación legal de los y las trabajadoras. En caso de discrepancia dentro de los grupos, primará el criterio de antigüedad dentro de la empresa.

El cómputo de los días de vacaciones se iniciará siempre en día laborable, entendiendo el mismo como el primer día de trabajo que corresponda la persona afectada en base a su calendario laboral.

Fuera del periodo estival, podrán fraccionarse las vacaciones según se acuerde voluntariamente entre la trabajadora o trabajador y la empresa, en la forma que se regule con la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

El calendario de vacaciones se elaborará antes de la finalización del primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo, que será dado a conocer a las trabajadoras y trabajadores.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera del periodo señalado, siempre y cuando se preavise a la empresa con un mes de antelación a la elaboración del calendario, e indicando la fecha aproximada de solicitud de las mismas.

Si alguna trabajadora o trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal (I.T.) en el momento de la solicitud de vacaciones, deberá acordar con la empresa el periodo de disfrute una vez que se haya incorporado a su puesto de trabajo nuevamente.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite a la trabajadora o trabajador su disfrute durante el año natural al que le corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su IT, sea cual sea la contingencia que lo haya originado y el tiempo transcurrido.

Aquellas trabajadoras o trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones y de acuerdo con su relación contractual no esté previsto que vayan a trabajar todo el año, disfrutarán la parte proporcional que les corresponda, siempre que su permanencia en la empresa supere los 6 meses.

Durante el periodo de disfrute de las vacaciones, se percibirá el salario fijo mensual más los complementos de turnicidad y antigüedad. En el caso de los pluses variables de nocturnidad y festivos, el abono se realizará según el cuadrante de trabajo asignado.

En el caso de abono de vacaciones (por motivos de rescisiones de contratos sin que el o la trabajadora haya podido disfrutarlas) se percibirá el salario fijo más la media de los pluses variables de los seis últimos meses.

Artículo 23.– Jubilación parcial.

La empresa se compromete a impulsar y favorecer la jubilación parcial mediante el contrato de relevo. A tal efecto, todas las personas que cumplan con los requisitos legales para poder acogerse a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, lo solicitaran a la empresa, la cual realizará la gestión, simultaneando la misma con una contratación indefinida de la bolsa de trabajo y según los criterios establecidos para la misma.

La contratación será a jornada completa en caso de que la jornada del contrato temporal de la persona jubilada parcialmente sea la mínima admitida en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 24.– Estructura retributiva.

La estructura retributiva queda como sigue:

1.– Salario base: es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. El salario base se corresponde con lo que figura en ANEXO I para cada año de vigencia del presente Convenio. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

- Salario Base 2015: anexo I.
- Incremento Salario Base 2016: SB 2015 + IPC CAPV + 3%

● Incremento Salario Base 2017: SB 2016 + IPC CAPV + 3%

Los incrementos mínimos garantizados serán del 3% tanto para 2016 como para 2017.

2.– Plus de antigüedad: se establece un complemento por antigüedad consistente en el 5% del salario base el primer trienio y el 4% el segundo y demás trienios con un tope de un 26%, haciéndose efectivo a partir del día en que se cumpla.

A este efecto, se adicionarán todos los períodos que el trabajador o trabajadora hubiera estado prestando actividad en el servicio independientemente de si hubiera habido interrupciones y de la duración de las mismas.

3.– Plus de turnicidad: se establece un importe del 11% del Salario base para todas aquellas personas que trabajen a turnos.

Se considerará trabajo a turnos, a aquel en que las trabajadoras y trabajadores tienen establecido un calendario rotativo de turnos (mañanas, tardes y/o noches) y prestación del servicio los domingos y festivos.

4.– Plus de nocturnidad: las horas trabajadas entre las 22:00 y las 07:00 horas tendrán una retribución específica de 2,71 €/ hora trabajadas.

5.– Plus de domingos y festivos: Las jornadas realizadas en domingo o festivo, tendrán una retribución de 21 € / día trabajado para el año 2015, de 23 € / día el 2016 y 25 € / día el 2017. Estos importes se abonarán por jornada trabajada en domingo o festivo, independientemente de las horas trabajadas.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

6.– Horas extraordinarias: no se realizarán horas extraordinarias, salvo por causas excepcionales. En todo caso, se abonarán con el 100% de incremento sobre el precio hora, los días laborables y con el 150% los días festivos. La empresa compensará preferentemente dichas horas con descansos, con un incremento del 100%, tanto los días laborables como festivos.

7.– Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, más antigüedad y complementos de turnicidad, nocturnidad y festivos, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo cuando exista acuerdo con la representación unitaria o sindical. Para el abono de los festivos y nocturnos se realizará un promedio de los 6 meses anteriores al abono de las gratificaciones.

8.– Gastos de desplazamiento: la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento del personal cuando a requerimiento de la empresa, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte.

El abono se hará de una de las siguientes formas:

● Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobús, taxi, etc.).

● Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.

● Abonando a 0,25 € por Km. si el personal se desplaza con su propio vehículo.

Para el abono de estos gastos de desplazamiento u otros gastos suplidos que se puedan generar se deberán entregar los justificantes correspondientes, y se podrá realizar un adelanto de los mismos en nómina del trabajador, procediendo a su liquidación neta al finalizar el mes con la correspondiente hoja de gastos.

Artículo 25.– Festivos de especial significación.

Festivos especiales de primera:

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los siguientes días:

A) El turno de noche del día 24 de diciembre y el turno de mañana y tarde del día 25.

B) El turno de noche del día 31 de diciembre y el turno de mañana y tarde del día 1 de enero.

C) El turno de noche del día 5 de enero y el turno de mañana y tarde del día 6 de enero.

Recibirá la siguiente retribución correspondiente a estos festivos especiales de primera:

Año 2015: 71,08 € + 1 día de libre disposición computado como trabajado.

Año 2016: 75,00 € + 1 día de libre disposición computado como trabajado.

Año 2017: 80,00 € + 1 día de libre disposición computado como trabajado.

En ningún caso se percibirá el plus de festivo de especial significación y el plus de festivo normal/domingo por un solo turno de trabajo.

El día compensatorio se solicitará antes del 31 de marzo siguiente y su disfrute será con anterioridad al 30 de junio. La determinación de la fecha, dentro de este período, se efectuará mediante el sistema que se establece para los días de libre disposición.

Festivos especiales de segunda:

Además se considerará como festivo especial de segunda el día de la festividad municipal de la localidad donde se ubique el centro de trabajo.

Festivo Local: el turno de noche de la víspera y el turno de mañana y tarde del día festivo.

Recibirá el siguiente plus retributivo, correspondiente a este festivos especiales de segunda:

Año 2015: 35,54 €

Año 2016: 37,50 €

Año 2017: 40,00 €

Este festivo especial de segunda no da derecho a un día compensatorio.

Artículo 26.– Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

a) Los y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, recibirán el complemento necesario para complementar el 75% de la base reguladora desde el primer día hasta el día 20, en la primera baja del año, complementándose en las siguientes al 60% desde el primer día y hasta el día 20. En todo caso, a partir del día 21, inclusive, se complementará hasta el 80% de la base reguladora.

En caso de intervención quirúrgica u hospitalización, el y la trabajadora percibirá el 100% de la base reguladora durante los primeros 90 días. En adelante, percibirá el complemento correspondiente hasta completar de la base reguladora en cada momento al 80%.

b) Los y las trabajadoras en situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales recibirán el complemento necesario para completar el 100% de la base reguladora desde el primer día.

Las ausencias debidamente justificadas por motivo de IT, derivadas de contingencias comunes, no serán computadas a efectos de lo dispuesto en el artículo 52.d del ET, en redacción dada por el RD Ley 3/2012.

Artículo 27.– Anticipos.

La empresa vendrá obligada, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 28.– Recibos de salarios.

La empresa facilitará los medios necesarios para que todo el personal tenga acceso a los recibos de salarios, que se ajustarán al modelo oficial aprobado por la administración competente.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes. Para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 29.– Suspensión de contrato por maternidad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como esta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas in-interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el período de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Articulo 30.– Suspensión de contrato por paternidad.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija, a

partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización de su permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 31.– Licencias retribuidas.

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

1.– Por matrimonio o pareja de hecho legalmente establecida: 20 días naturales de permiso. Si esta licencia coincide con la fecha concedida de vacaciones, se podrá acumular a dicho periodo.

2.– Días de libre disposición, 2 a lo largo del año, que se disfrutará uno por semestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y la trabajadora o trabajador.

Se solicitarán con una antelación mínima de diez días a la fecha de disfrute procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, y comunicándosele al trabajador o trabajadora, dentro de los siete días siguientes. En casos de urgente necesidad, la antelación mínima para solicitar será de tres días, y la comunicación se efectuará dentro de las 48 horas siguientes.

En los casos de nuevas incorporaciones, el disfrute requerirá un trabajo acumulado de tres meses.

3.– Por nacimiento o adopción de hija/o: 3 días naturales, de los cuales dos al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en 3 días naturales más, así mismo retribuidos, en caso de parto con cesárea, o cuando concurriese enfermedad grave de la madre, ampliables por desplazamiento según lo previsto en el apartado 5.

4.– En los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente establecida, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, excluidos los casos del apartado, 3 días naturales de permiso, ampliables por desplazamiento según lo previsto en el apartado 5.

5.– En los anteriores casos contemplados en los apartados 3 y 4; siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días naturales. Podrán ampliarse estos días haciendo uso de vacaciones u otros días libres a los que tenga derecho el trabajador, previa solicitud.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días naturales de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días naturales más,

estos últimos no retribuidos. En este caso, el trabajador deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

6.– 2 días naturales en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a dos días adicionales. Podrán ampliarse estos días haciendo uso de vacaciones u otros días libres a los que tenga derecho el trabajador, previa solicitud.

7.– Por matrimonio de padres/madres, hijos/hijas y hermanos/hermanas: 1 día natural, coincidente con la fecha de la celebración, que se ampliará en 2 días naturales más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia.

8.– Por traslado de domicilio: 2 días naturales, que se ampliará en 2 días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento mínimo de 50 kilómetros, con un preaviso de 7 días salvo casos de urgente necesidad, y justificación posterior.

9.– Por el tiempo necesario en caso de asistencia de la trabajadora o trabajador, a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador o trabajadora a la Dirección de la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica, y el justificante de asistencia a la misma. Dicha solicitud deberá formularse con una antelación mínima de siete días, salvo casos de urgente necesidad.

10.– Por el tiempo necesario en caso de asistencia del trabajador o trabajadora, para consulta y tratamiento, prestada en la Seguridad Social, de rehabilitación medico-funcional derivada de la discapacidad o a consecuencia de accidente laboral, en este caso se incluirá la asistencia prestada por mutuas laborales. Dicha solicitud deberá formularse con una antelación mínima de siete días, salvo casos de urgente necesidad.

11.– 16 horas anuales para asistencia al médico de familia de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General). De ellas, 8 horas podrán ser utilizadas para acompañamiento a familiar de primer grado de consanguinidad, tanto para consultas de medicina general como de especialistas de la Seguridad Social. Dicha solicitud deberá formularse con la antelación mínima de siete días, salvo casos de urgente necesidad.

12.– A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

13.– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho legalmente inscritas y justifiquen esta circunstancia mediante el certificado que lo acredite.

Todos los supuestos aquí descritos, salvo los que no se pudieran prever, deberán ser correctamente preavisados y justificados (a excepción del apartado 2) con tiempo suficiente a la empresa. La empresa podrá hacer copia de dichos documentos justificativos a fin de controlar adecuadamente dichas licencias.

Partes médicos de reposo: los partes médicos de reposo no constituyen una licencia remunerada para él o la trabajadora. Si existe una situación de incapacidad temporal que imposibilite la prestación del servicio por parte del trabajador o la trabajadora, este deberá solicitar a su médico facultativo de cabecera de la Seguridad Social, el correspondiente parte médico de baja.

Artículo 32.– Licencias no retribuidas.

1.– Licencia por asuntos propios.

Un máximo de 4 meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad.

Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los 6 meses.

2.– Días de libre disposición no remunerados o recuperables.

Previo aviso con al menos 7 días laborables (salvo casos de urgente necesidad), justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Para la recuperación de estos días, en el caso de que se opte por esta opción, se acordará con la empresa las fechas de recuperación en un plazo máximo de siete días hábiles, desde la comunicación al trabajador de la aceptación del disfrute.

Estos permisos no deberán ser coincidentes, salvo que lo permita el servicio, con los meses de julio, agosto y septiembre ni con el período del 20 de diciembre al 6 de enero.

La empresa deberá dar respuesta en un plazo no superior a siete días hábiles desde la solicitud del trabajador o trabajadora.

Articulo 33.– Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Articulo 34.– Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras y los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador o la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1 hora con la misma finalidad, acumular el total de horas de permiso de forma in-interrumpida, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con la empresa, a cuyo efecto el período de lactancia se considerará equivalente a 24 días naturales.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35.– Excedencia voluntaria.

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Cuando los motivos sean de carácter familiar (excluidos los supuestos de excedencia especial del artículo 53), de estudio o rehabilitación, y la duración de la excedencia fuera superior a cuatro meses y no superior a un año, será con reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata, siempre que el número de trabajadores/as que coincida con este tipo de excedencias no sea superior al 5% de la plantilla.

Artículo 36.– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 37.– Infracciones a la normativa de tráfico y seguridad vial y adaptación del puesto por pérdida de puntos del permiso de conducir.

Las infracciones a la normativa de Tráfico Circulación y Seguridad Vial, son responsabilidad de los conductores de los vehículos. Así pues y como principio general, asumirán todas las sanciones derivadas de las infracciones cometidas.

El titular del vehículo será, en todo caso, responsable de las infracciones relativas a la documentación de éste, a su estado de conservación y las derivadas del incumplimiento de las normas referidas a reconocimientos periódicos del mismo. No obstante, los conductores vendrán obligados a comunicar a la Empresa cualquier tipo de anomalía que detecten en el vehículo.

Sanciones económicas (multas): serán abonadas por el conductor o conductora. En el caso de que la sanción ocurriese como consecuencia de la asistencia a una caída sin lesión, debidamente justificada por la Central de Atención de Alarmas, será la Empresa quien se haga cargo de la sanción económica cuando como último recurso se haya producido un aparcamiento indebido.

Si la retirada del carnet fuera inferior a 3 meses, al trabajador o trabajadora se le asignarán otras funciones dentro de su categoría profesional durante el tiempo de la retirada. Si la retirada

fuera superior a 3 meses, y hasta un máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo y turno de trabajo.

Se estudiará y tratará junto con el Comité de Empresa aquellos supuestos en que la empresa costeará los cursos de recuperación de puntos, en los casos en que la pérdida de los mismos haya sido a consecuencia del ejercicio de las funciones propias de su trabajo.

CAPÍTULO IV

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.– Derechos sindicales.

Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

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

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de la representación del personal: además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

De 1 a 25 trabajadores y trabajadoras: 20 horas

De 26 a 50 trabajadores y trabajadoras: 25 horas

De 51 a 100 trabajadores y trabajadoras: 30 horas

De 101 a 250 trabajadores y trabajadoras: 35 horas

A partir de 251 trabajadores y trabajadoras: 40 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados o delegadas. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: la empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un puesto el hecho de que una persona esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco se le podrá incomodar o perjudicar de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa.

La función del delegado y delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A requerimiento del delegado o delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes legales del personal salvo el crédito horario, del que disfrutarán en el caso de cesión de horas de estos representantes. En cuanto a su asistencia a las sesiones del Comité de Empresa, tendrá lugar con voz pero sin voto.

Asambleas: las secciones sindicales, los miembros del Comité de Empresa o el 20 por 100 del total de la plantilla podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo, con un máximo anual para su realización de 50 horas y un tope de 15 horas mensuales que no se puede acumular de mes en mes. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar. En ningún caso dichas horas serán retribuidas, excepto acuerdo con la empresa.

Mesa negociadora: las horas dedicadas a la participación en sesiones de la comisión paritaria o negociadora del convenio serán consideradas como de trabajo efectivo. Cuando corresponda a la persona trabajar la noche previa, estará eximida de ello si la sesión se celebra a la mañana, e igualmente lo estará de la noche siguiente si la sesión se prolongara más allá de las 14:00 horas.

Comité Intercentros: conforme al artículo 63.3 del ET, se constituirá un Comité Intercercentros que estará formado por 10 miembros de pleno derecho y en representación de los diferentes centros de trabajo, guardando en cualquier caso la proporcionalidad de su representación en base a los siguientes criterios:

● El número de miembros que se le otorga a cada centro de trabajo para conformar el Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad, del número de miembros de cada Comité / Delegados y delegadas de personal, respecto del Comité Intercentros.

● El número de miembros de cada Comité de Empresa/ Delegados y delegadas de personal, según los miembros asignados a cada centro de trabajo, guardando la proporcionalidad del número de Delegados y delegadas obtenidos por cada candidatura en las últimas elecciones.

El Comité Intercentros tendrá como competencia fundamental la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 39.– Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves.

1.– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2.– La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.– De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4.– La falta de aseo y limpieza personal.

5.– No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6.– El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7.– No portar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves.

1.– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2.– La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.– Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4.– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5.– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6.– El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7.– Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

8.– Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

9.– La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10 No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

11.– La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves.

1.– Dar a conocer el proceso patológico e intimidad de la persona usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2.– El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3.– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

4.– Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

5.– Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6.– Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.

7.– Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.

8.– El acoso sexual y moral.

9.– Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

10.– La negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del servicio.

11.– La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de las personas usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la servicio.

12.– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

13.– Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde

posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacía personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

14.– La falta de disciplina en el trabajo.

15 No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

16.– Rehusar o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio para la atención de situaciones de necesidad protocolizados.

17.– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

18.– El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

19.– La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

20.– Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

• Amonestación por escrito.

• Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

• Suspensión de empleo y sueldo: de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo: de 16 a 60 días.

• Despido.

Artículo 40.– Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador o trabajadora afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de las personas pertenecientes al comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 41.– Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 42.– Principios generales de la formación profesional.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 43.– Objetivos de la formación.

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

1.– Adaptar al titular al puesto de trabajo, y a las modificaciones del mismo.

2.– Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.

3.– Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

4.– Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.

5.– Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

6.– Fomentar el uso y conocimiento del euskera.

7.– Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacía una dirección participativa por objetivos.

8.– Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

9.– Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10.– Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.

11.– Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

Artículo 44.– Desarrollo de la formación.

1.– La Empresa fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 63 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2.– La formación del personal se efectuará a través del plan anual de formación establecido por la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, o del Comité Intercentros si lo hubiera.

3.– La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.

4.– El personal de la empresa estará obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5.– La Empresa estará obligada a realizar anualmente la encuesta de necesidades formativas, sin perjuicio de la posibilidad del personal de la empresa de presentar a través de la representación unitaria o sindical del personal las sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

6.– La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la plantilla.

7.– Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación unitaria o sindical del personal.

8.– El coste de los planes de formación será asumido por la empresa.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 45.– Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Participación del personal:

1.– Delegados y delegadas de prevención: los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrá ser nombrado delegado o delegada de prevención cualquier persona trabajadora que la representación unitaria o sindical del personal del centro lo estime. Cuando el delegado o delegada de prevención sea nombrado entre la representación unitaria o sindical del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.– Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de identificar, evaluar y eliminar y/o disminuir y mitigar mediante medidas preventivas los riesgos en materia de Salud e higiene, Riesgos psicosociales y ergonómicos. Dichas evaluaciones se realizarán acordándose su metodología con los y las Delegadas de Prevención.

Anualmente se diseñará y acordará en el Comité de Seguridad y Salud, la Planificación Preventiva anual.

Dicha Planificación Preventiva, será evaluada periódicamente y en el último trimestre del año, se elaborará un informe sobre lo ejecutado de la misma, acordándose la Planificación Preventiva del posterior año.

Tendrá las siguientes competencias y facultades, sin perjuicio de las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

1.– Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.

2.– Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.

3.– Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.

4.– Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.

5.– Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.

6.– Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

● Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

● Participación en los servicios de prevención.

● Evaluación de los factores de riesgo.

● Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.

● Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.

● Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.

● Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

● Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

Gestión de IT.

La Empresa acordará con la representación legal del personal la Mutua colaboradora que vaya a gestionar las incapacidades temporales.

Artículo 46.– Drogodependencias.

El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio, con la excepción de lo concerniente al consumo de tabaco para lo que se estará a lo dispuesto en la normativa legal específica, el siguiente plan integral de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

Preventiva. Se priorizarán medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

Asistencial. Se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

Reinsertiva. El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud a la persona y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

Participativa. Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación unitaria o sindical del personal o en su defecto al propio personal.

No sancionadora. El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 47.– Vigilancia de la salud.

1.– La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

En caso de efectuarse el reconocimiento fuera de las horas de trabajo, tanto el tiempo empleado en el desplazamiento como el tiempo empleado en la realización del reconocimiento será considerado como tiempo efectivamente trabajado, y se compensará con descanso.

2.– Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.– El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.– El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5.– Si tras el reconocimiento médico existiera algún caso de no aptitud del trabajador o trabajadora, la Empresa, en la medida de lo posible, facilitará un puesto de trabajo compatible con el estado de salud de la trabajadora o trabajador.

Artículo 48.– Medidas de emergencia.

Según el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la parte empresarial deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

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

Artículo 49.– Gestión y protección medio ambiental.

La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

En cumplimiento de este propósito, la Empresa y el Comité se comprometen a establecer prácticas y programas que favorezcan una gestión medio ambiental eficaz.

Artículo 50.– Ropa de trabajo.

La empresa queda obligada a entregar a los Técnicos de unidad móvil al menos dos uniformes de forma anual, incluyendo una prenda de abrigo de forma bianual, así como los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados para el ejercicio de sus funciones, entre los que se encontrará el calzado.

También facilitará una prenda de abrigo a las y los teleoperadores que lo soliciten en el caso de hacer turno de noche.

El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa y los medios de protección personal facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Artículo 51.– Protección a la maternidad.

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Artículo 52.– Protección de las víctimas de la violencia de género.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1.– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2.– Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3.– Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO VIII

PLANES DE IGUALDAD.

Artículo 53.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociará y, en su caso, acordará, con la representación unitaria o sindical del personal, en la forma que se determine en la legislación laboral.

UTE GSR-Televida aplicará un plan de igualdad propio, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, cuya elaboración comenzará a partir del cuarto mes desde la firma del Convenio, y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ambas partes ven conforme la constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad para el inicio del establecimiento del plan antes de tres meses de la firma de dicho convenio.

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 oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijaran 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 a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 personas, 3 por la representación empresarial y 3 por la representación sindical firmante del presente convenio. El voto de las personas que componen la comisión paritaria de igualdad será, en ambos casos, proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del convenio.

Se señala como domicilio de la Comisión de Igualdad, a efectos de registro, la Calle María Díaz de Haro, 60, Bilbao, Bizkaia.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2015

	Categoría	Salario Base
A	Responsable de proyecto	2.250,65
B	Jefes/as de sección	1.625,42
	Técnicos/as	1.447,38
C	Supervisor/a	1.415,01
	Coordinación integración	1.382,67
	Oficial Administrativo/a	1.250,09
D	Oficial de Teleasistencia	1.190,38
	Teleoperador/a	1.190,38
	Auxiliar Administrativo/a	1.190,38
E	Personal en formación	75% categoría

ANEXO II

DEFINICIÓN DE CATEGORIAS Y GRUPOS PROFESIONALES

Mediante el presente acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras, se establece el sistema de clasificación profesional de las trabajadoras y trabajadores adscritas al servicio, por medio de categoría y grupos profesionales.

A través de la Comisión Paritaria, según lo dispuesto en el artículo 6 del presente convenio, se abordarán las clasificaciones profesionales, según las necesidades del servicio y la asunción de nuevas encomiendas en el mismo, la definición de las categorías, sus funciones y competencias, quedando recogidas en la descripción técnica de los puestos, y que será publicada para conocimiento del personal en el último trimestre del año.

Se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a varios criterios y sistemas: conocimientos y experiencia, iniciativa, responsabilidad, grado de gestión y complejidad.

Tendrán siempre como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, entre otros factores.

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el artículo 9 y la descripción técnica de los puestos, por razón de sus funciones y competencias, en las áreas, grupos profesionales y categorías que se definen en los siguientes apartados. Tales clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen del servicio no lo requieren.

Son así mismo, enunciativos las distintas funciones y cometidos asignadas a cada categoría o especialidad, pues todas las trabajadoras y trabajadores tendrán obligación de ejecutar cuantas tareas describen y las funciones que, a título orientativo, deben de desarrollar, dentro de los cometidos generales propios de categoría, sin menoscabo de su dignidad profesional y personal, ni la modificación sustancial de sus condiciones laborales individuales y/o colectivas, de manera unilateral y sin el acuerdo ni aceptación por parte de la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías o grupos, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

GRUPO A:

Pertenecen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas. Se encuentra en este grupo la siguiente categoría:

Responsable de proyecto: su misión es programar, gestionar, coordinar y evaluar las tareas a llevar a cabo y los recursos necesarios para la prestación de los distintos servicios que engloban el proyecto.

GRUPO B:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan funciones con un alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad. Actuarán bajo instrucciones generales de otra persona o personas. Asimismo, se pueden responsabilizar de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se encuentran en este grupo las siguientes categorías:

Jefas/es de sección: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias a través de la correcta operatividad y funcionamiento global del servicio asignado obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y procedimientos internos, coordinando para ello el empleo eficiente de los recursos humanos y técnicos asignados.

Se distribuyen en las siguientes secciones:

Responsable del Centro de Atención: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias y el adecuado funcionamiento global del Centro de Atención obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y protocolos internos.

Responsable del Servicio de Intervención Domiciliaria: garantizar la continuidad en la atención a las personas usuarias y el adecuado funcionamiento global del Departamento de Intervención Domiciliaria (coordinación de intervención social, personal técnico de la unidad móvil y personal técnico de almacén), obteniendo los objetivos establecidos, tanto cuantitativos como cualitativos, y supervisando la correcta aplicación de los criterios de actuación establecidos en la documentación operativa y protocolos internos.

Técnicas/os: Implantan, explotan y mantienen los sistemas y procedimientos asignados, planificando, organizando y llevando a cabo las actuaciones del área asignada y su ámbito de actuación para el desarrollo y la mejora continua de la eficacia y la mejora de las operaciones de la compañía.

Se distribuyen en los siguientes departamentos:

Técnico de Operaciones: garantizar la adecuada implantación del Sistema de Gestión de Calidad en su ámbito de actuación, así como de su desarrollo y de la mejora continua de su eficacia, apoyar al Departamento de Formación corporativa en la detección de necesidades, gestión, ejecución y evaluación de los planes de formación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la compañía, así como el asesoramiento al resto de las áreas de la empresa en esta materia. Apoyar al Responsable del Servicio en la implantación de nuevas encomiendas del Servicio.

Técnico de RRHH: planifica, organiza y lleva a cabo las actuaciones del Área de RR.HH.

Técnico Administrativo y Contable: Planifica, organiza y lleva a cabo las actuaciones del Área de Administración y Contabilidad.

Técnico Informático: Implantan, explotan y mantienen los sistemas informáticos para garantizar las operaciones del Servicio.

GRUPO C:

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija iniciativa por parte de los y las trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores o trabajadoras de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar la gestión directa de un conjunto de colaboradores y la supervisión de su trabajo. Se encuentran en este grupo las siguientes categorías:

Supervisora/or: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal a su cargo durante el turno de trabajo, para garantizar la continuidad asistencial a las personas usuarias del servicio de teleasistencia, coordinando para ello el empleo de los recursos humanos y técnicos asignados al departamento al que pertenezcan.

Se distribuyen en los siguientes departamentos:

Supervisión del Centro de Atención: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal de teleoperación durante el turno de trabajo, para la correcta recepción y atención de llamadas, alarmas y gestión de emergencias recibidas por las distintas líneas, y de aquellos otros números que sean asignados en relación con las actuaciones de la central en el ámbito de la coordinación sociosanitaria.

Supervisión Técnica y de Unidad Móvil: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal Técnico de Unidad Móvil para garantizar la continuidad asistencial a las personas usuarias del servicio de teleasistencia y adecuada respuesta ante situaciones que requieran su intervención.

Supervisión Rutas: asumir la responsabilidad de la organización, seguimiento y control de las actuaciones del personal administrativo para garantizar la continuidad asistencial del Servicio.

Coordinadora/or de integración social: determinar y mantener las pautas de actuación personalizadas para cada persona usuaria con el objetivo de promover el contacto de la persona usuaria con su entorno socio-familiar y favorecer su permanencia en el entorno cotidiano.

Oficial Administrativa/o:

De gestión: planificar, organizar y realizar las tareas administrativas de forma autónoma, del departamento de pertenencia en el centro de trabajo o proyecto de acuerdo a las directrices establecidas.

De Almacén: realizar las funciones de organización y mantenimiento del almacén y de los materiales y de el/los almacén/es a su cargo y asumir la responsabilidad del mantenimiento global de instalaciones, servicios, equipos, dispositivos y otros elementos necesarios para la prestación del servicio de teleasistencia, asegurando su correcto funcionamiento.

GRUPO D:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan tareas de cierta autonomía que exigen alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores o trabajadoras.

Teleoperadora/or: atender y gestionar las llamadas entrantes y salientes del servicio de teleasistencia para dar respuesta a las necesidades y demandas de las personas usuarias, movilizando los recursos necesarios en su caso, aplicando los procedimientos e instrucciones establecidos,

manejando las herramientas telemáticas así como las técnicas y habilidades de comunicación, garantizando en todo momento la calidad del servicio, el trato personalizado y la confidencialidad de la información.

Oficial de teleasistencia - TUM: intervenir, tanto desde el Centro de Atención como presencialmente en el domicilio de las personas usuarias, para atender los requerimientos de carácter no sanitarios, técnicos y/o domésticos que estos requieran o sean detectados por el Centro de Atención, favoreciendo su tranquilidad, bienestar y satisfacción con el servicio.

Auxiliar Administrativa/o: realizar las tareas administrativas básicas, siguiendo instrucciones concretas, del departamento de pertenencia en el centro de trabajo o proyecto de acuerdo a las directrices establecidas.

GRUPO E:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores y trabajadoras que son contratados para formarles en las funciones del Servicio para su incorporación en la Bolsa de Trabajo, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Personal en formación: es el personal que con la aptitud, capacitación y/o titulación requerida, se encuentra contratado durante el periodo de formación interna del plan de acogida establecido, pudiendo optar a su inclusión en la bolsa de trabajo, si se dieran las condiciones oportunas según su reglamento. El proceso de formación será computado como periodo de prueba, de cara a su contratación plena y en el cálculo de los días en alta en la empresa.