

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

00306-2022

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón, Cod. 12100952012022.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Colegio Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 21 de diciembre de 2021.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló de la Plana a 27 de enero 2022

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.
JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA

I CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS Y ENFERMERAS DE CASTELLÓN.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes negociadoras.

Este convenio ha sido suscrito íntegramente por la comisión negociadora, estando compuesta la misma, por la representación legal de la empresa, y por la representación legal de los trabajadores. Ambas partes se reconocen legitimación suficiente y capacidad necesaria para la negociación y firma del presente convenio como interlocutores válidos según lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo del personal que forma parte del Colegio Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón (en adelante "la empresa" o Colegio Enfermeros/as Castellón), cuya actividad consiste en:

- La defensa de los intereses profesionales de sus colegiados.
- Velar para que la actividad profesional se adecúe al interés público general y a cuanto afecte a la salud pública.
- Asumir la representación corporativa de los practicantes/as, enfermeros/as, matronas, ayudantes técnicos sanitarios, diplomados en Enfermería y grado en Enfermería de Castellón, frente a las autoridades, organismos públicos, tribunales de justicia y cualesquiera otros entes legalmente constituidos.
- La ordenación del ejercicio de la enfermería en el ámbito de su competencia.
- La representación y defensa corporativa de los intereses profesionales y del prestigio de todos los colegiados o de cualquiera de ellos, si son objeto de vejación en cuestiones profesionales.
- Asesorar a las corporaciones oficiales y a las personas individuales y colectivas, en las formas previstas por la Ley.
- Velar por la ética profesional, evitar el intrusismo y la competencia desleal entre los profesionales, intervenir como mediador y en procedimientos de arbitraje en los conflictos que por motivos profesionales se susciten entre los colegiados, y ejercer la jurisdicción disciplinaria en materias profesionales y colegiales.
- Velar por la mejora técnica, profesional, social, moral y económica de sus miembros, y fomentar su formación mediante la organización de cursos de formación postgraduada.
- Organizar conferencias, congresos, jornadas, adquirir libros destinados a la biblioteca colegial, publicar revistas, folletos, circulares y, en general, poner en práctica los medios que se estimen necesarios para estimular el perfeccionamiento técnico, científico y humanístico de la profesión.
- Organizar actividades y servicios comunes de carácter profesional (servicios de asesoramiento legal, laboral, fiscal y de cualquier clase; cultural, asistencial, formativo, de previsión o análogos) que sean de interés para los colegiados.
- Registrar los títulos de los colegiados en las modalidades de practicante, enfermera, grado en enfermería, matrona, ATS, DUE y cualquier otro título expedido por los países miembros de la UE, en la actualidad y en un futuro, y por otros países, con la homologación previa por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, si se precisa tal requisito, e inscribirlos en los libros de registro correspondientes.
- Llevar un libro de registro especial donde se anoten las asociaciones de profesionales que se puedan crear para el ejercicio de la profesión.
- Redactar y aprobar los reglamentos de orden interno que se estimen convenientes para la buena marcha del Colegio, que en ningún caso podrán contravenir lo establecido en estos Estatutos.
- Para el cumplimiento de sus fines, el Colegio podrá adquirir, enajenar, disponer y, en general, administrar en su más amplio término toda clase de bienes muebles e inmuebles, créditos, derechos, acciones, realizando toda clase de actuaciones, tanto de administración como de dominio.
- Regular con carácter orientativo los honorarios de los profesionales, cuando aquellos no se produzcan en forma de aranceles, tarifas o tasas, y siempre que ello no se oponga a la legalidad vigente.
- Establecer mediante los acuerdos y convenios que procedan, las relaciones del Colegio con el resto de colegios, entidades y organizaciones de la misma profesión.
- Velar por que los medios de comunicación social divulguen los avances de la enfermería y eviten toda propaganda o publicidad de carácter general equívoca.
- Estar representados en los Patronatos Universitarios.



• Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los centros docentes correspondientes a la profesión y mantener permanente contacto con los mismos, preparando la información necesaria para facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos profesionales.

• Para un mejor cumplimiento de estas funciones, el Colegio podrá crear fundaciones o cualquier otro tipo de entidades sin ánimo de lucro.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en las oficinas e instalaciones que tenga la empresa en la provincia de Castellón.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal empleado en la empresa vinculado con relación laboral común, cualquiera que sea la modalidad de contratación. Quedan expresamente excluidos del ámbito del convenio los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Los efectos del presente convenio se producirán desde el 1 de enero de 2021, incluidos los efectos económicos, todo ello con independencia de la fecha en la que se publique en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón, salvo las excepciones previstas en el presente convenio.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las dos partes afectadas por el mismo, que habrá de notificarse por escrito a la contraparte, con una antelación de dos (2) meses como mínimo, respecto a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de alguna de las prórrogas, en su caso. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro a la autoridad laboral.

Si no media denuncia expresa de alguna de las partes, se entenderá que el convenio automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, con las mismas condiciones laborales y salariales establecidas para el año de finalización de la vigencia inicial, y/o en su caso, de sus prórrogas.

En todo caso, una vez denunciado el presente convenio seguirá plenamente en vigor mientras se encuentre en trámite de negociaciones el siguiente convenio, y en cualquier caso hasta que se firme el nuevo convenio de la empresa que lo sustituya, es decir, de no alcanzarse un acuerdo y agotarse la vigencia temporal del convenio, las partes pactan de forma expresa la ultraactividad del contenido del mismo hasta el momento en que se alcance un acuerdo relativo a un nuevo texto convencional.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Las partes deliberantes acuerdan crear una Comisión Paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación obligatoria, y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes, convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos de carácter colectivo que pudiesen surgir de la aplicación o interpretación del convenio, teniendo entre otras funciones, las siguientes: interpretación del Convenio, y en el caso de ser necesario la emisión del preceptivo informe previo ante el planteamiento de cualquier conflicto colectivo; arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes en los supuestos concretados en la legislación vigente; conciliación obligatoria, ante la Comisión Paritaria previa al planteamiento de cualquier conflicto colectivo; vigilancia del cumplimiento de lo pactado; estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, dando especial importancia a la clasificación del personal por su responsabilidad, capacitación y esfuerzo; cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquellas que le atribuya la legislación vigente.

La Comisión Paritaria se compondrá de dos (2) miembros, uno en representación de los representantes legales de los trabajadores, y otro en representación de la empresa, que a ser posible habrán sido miembros de la comisión negociadora del presente convenio colectivo. Quien presida la Comisión y quien ocupe las labores de Secretaría de la misma serán los que la Comisión designe de entre sus miembros.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes, o cuando sea requerida válidamente por un tercero, previa convocatoria por escrito con indicación de los temas a tratar, en el plazo de 10 días desde la solicitud, y atenderá y resolverá las consultas y discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación e interpretación de este convenio, que siempre deberán ser por escrito con una explicación suficiente del conflicto o discrepancia existente, determinación de las partes implicadas y concreción de la pretensión. Los acuerdos se adoptarán por mayoría, en un plazo no superior a 10 días. Cada una de las partes podrá ser asistida por uno o más asesores, con voz pero sin voto.

En caso de que la Comisión no sea capaz de lograr un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, cualquiera de las partes integrantes de la comisión podrá acudir a las vías establecidas en la normativa legal vigente.

La Comisión Paritaria tendrá la sede de ambas representaciones de forma indistinta en el domicilio de la empresa, situado en Avda. Virgen de Lidón, nº 57, Castellón de la Plana, CP 12.004.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía ad personam.

El conjunto de condiciones que contiene el presente convenio colectivo sustituye íntegramente las condiciones que vinieran rigiendo anteriormente, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

No obstante lo anterior, la diferencia de cuantía entre el Salario Base de Grupo Profesional o Nivel Salarial previsto en el artículo 36 del presente convenio, y el Salario Base que venían percibiendo los trabajadores hasta la fecha de la firma del presente convenio en función de su anterior estructura retributiva, quedarán consolidadas y serán respetadas en los términos previstos en el artículo 39 del presente convenio como complemento personal.

Igualmente, la cantidad que exceda del salario base correspondiente a las tablas incluidas en este convenio colectivo con respecto a la cantidad que se perciba en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, incluyendo todos los complementos de carácter fijo que vinieran percibiendo corresponderá al complemento personal señalado anteriormente.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual, en otro caso, se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo, dirección y control de la actividad laboral.

Es facultad y responsabilidad de la empresa cuanto se refiere a la organización del trabajo en la misma y, por consiguiente, a ella le corresponde la distribución del personal conforme a su grupo, especialidad y competencias profesionales, y el cambio de sus actividades cuando así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral, todo ello de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, así como lo previsto en el presente convenio.

Es facultad privativa de la empresa establecer el horario de su personal coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por ley.

Asimismo, la empresa establecerá la normativa interna relativa a la organización del trabajo, entregando copia de la misma a todos/as los/as trabajadores/as y a la representación unitaria, debiendo respetar los/as trabajadores/as dicha normativa y adquirir la experiencia requerida para cada puesto, conforme a la formación recibida por parte de la empresa para el desempeño de las funciones inherentes a cada puesto de trabajo.

La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad, dentro de la exigible buena fe, y respetando, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as.

La empresa advierte que los medios informáticos, telemáticos y herramientas puestas a disposición por ésta para la prestación del trabajo, deben usarse única y exclusivamente para fines laborales y no para uso personal de los/as trabajadores/as, ni tampoco deben ser utilizados dentro de la empresa para fines ilícitos, perjudiciales o lesivos para la misma.

Se entiende por medios informáticos, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (a título meramente enunciativo internet, extranet o

intranet), así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la empresa ponga en cada momento a disposición de sus empleados/as para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad.

En todo caso, la empresa podrá acceder a un control razonable del uso de los medios y herramientas propiedad de la misma puestos a disposición de sus empleados/as para la prestación de servicios, incluidas las comunicaciones de correo electrónico efectuadas mediante direcciones de correo corporativo, por lo que no existe una expectativa de intimidad respecto del uso de tales medios empresariales, en la medida en que tal uso fuera inadecuado. Por ello, la empresa se reserva el derecho a comprobar el uso de los mismos dentro de la actividad laboral, y adoptar cuantas medidas sean posibles legalmente en caso de incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as aplicando el Régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 10. Obligaciones del trabajador/a.

Los/as trabajadores/as tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, no concurrir con la actividad de la empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, especialidad y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El/a trabajador/a debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria (en el caso que se realizara), es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Artículo 11. Derechos de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su grupo profesional y especialidad, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, origen (incluido el racial o étnico), discapacidad, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

CAPÍTULO III

Periodo de prueba y contratación

Artículo 12. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los/as técnicos titulados/as, ni de dos meses para los/as demás trabajadores/as, cualquiera que sea su modalidad de contratación, es decir tanto para los contratos indefinidos como para los temporales cualquiera que sea su duración.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, maternidad, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se haya pactado de forma expresa en el correspondiente contrato de trabajo.

Artículo 13. Preaviso por extinción de contratos.

El/a trabajador/a que desee causar baja voluntaria al servicio de la empresa, deberá comunicarlo por escrito, al menos con una antelación de treinta (30) días naturales.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Tal indemnización podrá detrarse de la liquidación por saldo y finiquito hasta el límite de la misma, sin perjuicio que la empresa pueda realizar la correspondiente reclamación por medio de la jurisdicción social.

Artículo 14. Modalidades de contratación.

Lo dispuesto en el presente Capítulo se entiende sin perjuicio de cualesquiera cambios normativos que puedan producirse en el futuro en relación con la contratación en las empresas, y respecto de los cuales lo dispuesto en el presente Convenio no podrá limitar su aplicación.

Igualmente, la regulación de las modalidades contractuales referidas a continuación no comporta impedimento alguno para la implementación de aquellas otras modalidades no recogidas en el presente convenio colectivo, lo cual se llevará a efecto, en todo caso, de conformidad con su regulación legal y/o reglamentaria.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

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

Dichos contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por cien (60 por 100) de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

Artículo 16. Contrato Eventual o por circunstancias de la producción.

Cuando por necesidades del servicio o circunstancias del mercado exista un aumento o acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, ésta podrá formalizar esta dicha modalidad contractual.

El contrato podrá tener una duración máxima de seis (6) meses dentro de un periodo de doce (12) meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo. Todo ello conforme a la normativa legal en vigor, por lo que en el caso que se produzca alguna modificación en el ordenamiento jurídico será de aplicación la misma.

Este contrato se podrá utilizar, entre otras, en las siguientes situaciones:

- Campañas o promociones específicas, cobertura de vacaciones, y otras tareas, etc., cuando resulte necesario contar con persona efectivo adicional para su puesta en marcha.

- Así como en todos aquellos supuestos legalmente habilitados, y sin perjuicio de otras situaciones no contempladas actualmente que pudieran llegar a regularse en el futuro.

Artículo 17. Contrato por obra o servicio determinado.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, o regulación legal que la sustituya.

Artículo 18. Contrato de interinidad.

Se podrá utilizar este tipo de contrato para la sustitución de trabajadores con derecho de reserva de puestos de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales para la concertación de este contrato, la sustitución de trabajadores/as en situación de incapacidad temporal, maternidad/paternidad, excedencia por cuidado de hijos, familiares y/o forzosa, permisos retribuidos y no retribuidos, suspensiones de empleo y sueldo, sustituciones por formación, otros permisos análogos, debiendo constar en estos casos en el contrato, el nombre o periodo de los trabajadores objeto de la sustitución y la causa. Todo ello conforme a la normativa legal en vigor, por lo que en el caso que se produzca alguna modificación en el ordenamiento jurídico será de aplicación la misma.

Artículo 19. Teletrabajo y trabajo a distancia.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, por lo que requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo, teniendo el carácter de reversible para ambas partes, conforme al preaviso previsto en los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dada la situación de la empresa y su actividad, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales que puedan suscribirse al respecto.

No obstante, en defecto de pacto individual al que prioritariamente se remiten, prevén el abono de una cantidad predeterminada de 35 euros brutos mensuales como compensación de gastos (naturaleza extrasalarial), que se abonarán de forma proporcional en caso de que el teletrabajo no se desarrolle a tiempo completo y todos los días de la semana.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliarios, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular conforme a la normativa legal al respecto. En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos, y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o, en su defecto, lo preceptuado en el presente convenio colectivo.

Asimismo, el personal deberá contar con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto, siendo que los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción correrán a cargo del personal que haga teletrabajo, previo acuerdo compensatorio con una cantidad predeterminada mensual conforme a los acuerdos individuales o, en su defecto, lo establecido en el presente convenio colectivo, por lo que la implementación del proceso de teletrabajo no supondrá coste adicional alguno para la empresa que no esté previsto en dichos marcos regulatorios.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 20. Clasificación profesional. Criterios generales.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los/as trabajadores/as y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. Los actuales puestos de trabajo se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, a la firma del presente convenio se actualizarán los grupos profesionales.

Artículo 21. Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación al grupo profesional de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo y, por consiguiente, la asignación de un puesto de trabajo, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados, entre otros, se han tenido en cuenta:

- La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición de la formación y de las experiencias.
- La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 22. Sistemas de clasificación.

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio colectivo se encuadrarán dentro de grupos profesionales y especialidades, asignándoles un puesto de trabajo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y especialidades consignados en este convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Los cometidos profesionales de cada grupo y nivel deben considerarse como meramente enunciativos, ya que todo el personal está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional del presente acuerdo cumple las previsiones que los artículos 22.2 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores asignan al mismo.

Artículo 23. Grupos profesionales y especialidades profesionales.

Los/as trabajadores/as se encuadrarán en grupos profesionales y especialidades profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones y puestos de trabajo que corresponden relacionados en el grupo al que pertenecen. El cambio de función y puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional.

La clasificación profesional se estructura en los siguientes grupos profesionales:

A) GRUPO PROFESIONAL I (NIVEL SALARIAL I).

Definición de funciones y tareas. Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial I reflejado en las tablas salariales.

Titulación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

- Director/a de Oficina.
- Licenciado/a o Titulado/a de Grado Superior.
- Médico/a.
- Cualquier otra similar a las citadas.

Funciones o tareas entre las que se incluyen las actividades que por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- Coordinación, supervisión, ordenación, y/o dirección de trabajos heterogéneos o de conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, de administración, etc.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- Tareas asistenciales conforme a la titulación requerida.

B) GRUPO PROFESIONAL II (NIVEL SALARIAL II).

Definición de funciones y tareas. Los/as trabajadores/as con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realicen tareas técnicas con objetivos definidos. Los responsables directos de coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Este grupo profesional incluye las titulaciones correspondientes al nivel salarial II reflejado en las tablas salariales.

Titulación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

- Diplomado/a Universitario/a o Titulado/a de Grado Medio.
- Jefe/a de Administración.
- Enfermero/a.
- Formador/a y/o docente.
- Periodista
- Cualquier otra similar a las citadas.

Funciones o tareas entre las que se incluyen las actividades que por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- a) Con independencia de las funciones propias para las que ha sido contratado, tiene además las que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas de administración y servicios u otras.
- b) Actividades consistentes en funciones propias de su contratación y las de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, previsión del personal, u otras.
- c) Orientar, dirigir, organizar y dar unidad a la oficina distribuyendo los trabajos entre todo el personal.
- d) Tareas propias de la labor de periodismo del departamento de comunicación con titulación oficial.
- e) Tareas de formación y docencia con titulación oficial.
- f) Tareas asistenciales conforme a la titulación requerida.

C) GRUPO PROFESIONAL III (NIVEL SALARIAL III).

Definición de funciones y tareas. Los/as trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad y complejidad, con iniciativa y responsabilidad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial III reflejado en las tablas salariales.

Titulación. Técnico especialista de segundo grado (FP II y Bachiller), y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, con conocimientos equiparados por la empresa.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

- Contable.
- Oficial Administrativo/a.
- Administrativo/a.
- Periodista no titulado/publicista.
- Informático/a.
- Cualquier otra similar a las citadas.

Funciones o tareas entre las que se incluyen las actividades que por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- a) Tareas administrativas, administración en general y contables, con conocimientos amplios en su parcela y con iniciativa, que realiza trabajos de carácter administrativo de complejidad media asumiendo responsabilidad de sus funciones, que requieren supervisión de un mando superior.
- b) Tareas técnicas con desarrollo de toda clase de proyectos o detalles bajo la supervisión de un mando superior que ordene y vigile la ejecución práctica de las mismas.
- c) Tareas propias de la labor del departamento de comunicación que requieren supervisión de un mando superior.
- d) Tareas de mantenimiento informático, validación software y responsable del sistema de videoconferencia, que requiere supervisión de un mando superior.

D) GRUPO PROFESIONAL IV (NIVEL SALARIAL IV Y NIVEL SALARIAL V).

Definición de funciones y tareas. Los/as trabajadores/as que sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido mínimo de actividad, sin iniciativa ni autonomía dentro del proceso, y también realizan funciones auxiliares que no suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas ni organizativas.

Este grupo profesional incluye las especialidades profesionales correspondientes al nivel salarial IV y V reflejado en las tablas salariales.

Titulación. Primer grado de formación (FP I y ESO), o titulaciones inferiores y/o básicas, y/o sin experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Este grupo comprende las siguientes especialidades profesionales:

- Auxiliar Administrativo/a.
- Recepcionista.
- Telefonista.
- Personal Auxiliar Servicios.
- Personal Subalterno.
- Ordenanza.
- Portería.
- Limpiador/a.
- Cualquier otra similar a las citadas.

Funciones o tareas entre las que se incluyen las actividades que por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

- a) Tareas con conocimientos básicos y generales de la mecánica administrativa de la oficina y/o instalaciones de la empresa, sin iniciativa ni responsabilidad, con conocimientos muy concretos y específicos, con funciones auxiliares administrativas sencillas encomendadas por su superior.
- b) Tareas básicas del puesto con uso de medios informáticos inherentes a su trabajo auxiliar y de recepción, que requieren supervisión de su superior.

c) Tareas de limpieza de las instalaciones de la empresa.

d) Tareas auxiliares con un conocimiento básico acordes a las situaciones necesarias en la empresa y/o de sus instalaciones.

CAPÍTULO V

Promoción y Formación Profesional

Artículo 24. Ascensos y promociones.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, los ascensos que podrán ser multifuncionales se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

a) Mediante libre designación de la empresa.

b) Por promoción interna.

Se entiende por promoción interna la decisión de ascenso o promoción decidida por la empresa en virtud de la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el/a trabajador/a en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha promoción interna se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad, la cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc.

Artículo 25. Formación profesional en la empresa.

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

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el área funcional y puesto de trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Conocimientos de idiomas.
- Ampliación de los conocimientos del personal que les permitan aspirar a promociones profesionales.

La asistencia del/a trabajador/a a los cursos de formación continua programados por la empresa (planes de formación de empresa) será voluntaria. Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de familiares o por cuidado de un menor tendrán derecho a asistir a la formación.

El/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

El tiempo destinado a la formación obligatoria se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VI

Jornada laboral, derechos digitales, vacaciones y licencias

Artículo 26. Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se pacta una jornada ordinaria máxima en cómputo anual de 1.656 horas de trabajo efectivo. La jornada ordinaria semanal será de 37 horas semanales de promedio en cómputo anual, distribuida de lunes a viernes, respetándose en todo caso los descansos mínimos legalmente establecidos.

La empresa podrá distribuir, por necesidades organizativas o productivas de manera irregular a lo largo del año el 20% de la jornada de trabajo establecida en el párrafo 1 de este artículo, respetando los periodos mínimos legales de descanso diario y semanal.

Se establece una bolsa de horas por la distribución de la jornada de forma irregular compensándose con descansos, en su caso, lo cual decidirá la empresa, al igual que su forma de aplicación según las necesidades organizativas y productivas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el/a trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar cada día de forma correcta la jornada de trabajo tanto a la entrada como a la salida de su puesto de trabajo. A tal efecto, la empresa facilitará los medios de fichaje adecuados para el registro de la jornada de trabajo, tales como anotaciones en papel con firma del/a trabajador/a, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte que acredite la conformidad de la persona trabajadora con el registro efectuado. En el caso que se incumpla con el registro diario de la jornada se aplicará el régimen sancionador que corresponda.

Por trabajo efectivo se entiende que el/a trabajador/a debe encontrarse tanto al comienzo como al final de la jornada laboral en su puesto de trabajo en condiciones de realizar sus funciones profesionales, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, entre otros: el tiempo de cambio de ropa de trabajo o aseo, descansos para fumar, tomar café o similares, almorzar, comidas, ir al baño, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde, etc. En el caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquellas que se trabajen efectivamente tras haber agotado la jornada laboral ordinaria máxima prevista en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo, con las particularidades que se detallan a continuación.

La empresa podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias, por tiempos de descanso equivalentes. Dicha opción respecto de la compensación de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descansos o mediante su retribución de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores corresponderá a la empresa. En este caso, no se computarán a efectos de los límites de las 80 horas anuales, siempre que la compensación se produzca durante los cuatro (4) meses siguientes a su realización.

Con el objeto de contribuir a la estabilidad en el empleo y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, es política de la empresa que no se realicen horas extraordinarias, teniendo en cuenta que las éstas serán en todo caso, voluntarias, de acuerdo con las disposiciones vigentes excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrá ser superior a 80 al año.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación.

Artículo 28. Derechos digitales.

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

A) Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de los/as trabajadores/as disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas de enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificadas estipuladas en el punto c) y d) siguientes.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c) y d) siguientes, la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Se garantizará la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre la empresa y la persona trabajadora. No obstante, la persona trabajadora tendrá la facultad de poder atender o no cualquier tipo de comunicación.

e) Se respetarán los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven. No obstante, la persona trabajadora tendrá la facultad de poder atender o no.

f) Se procurará un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

g) Se garantizará el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.

h) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, la empresa garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

B) Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Se podrá elaborar un protocolo que fije los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberá garantizar en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

No obstante, se acuerda en el presente convenio colectivo de empresa que los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral serán propiedad de la empresa y deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de la misma, siempre de uso exclusivo para la prestación laboral y expresamente están prohibidos para uso personal.

Por parte de la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras y propiedad de la empresa, a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, pudiéndose aplicar el Régimen disciplinario que corresponda legal y convencionalmente.

C) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como la videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, pudiéndose aplicar el Régimen disciplinario que corresponda legal y convencionalmente.

Para el caso de grabación de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en la empresa y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección del personal y los colegiados.

Artículo 29. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a 22 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas conforme al promedio de salario que se percibe en jornada habitual y normal de trabajo.

Se fijará el plan de vacaciones atendiendo a los siguientes criterios:

1. Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa.

2. No obstante, las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en varios periodos, siendo preferente el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (mínimo disfrute de 15 días hábiles) por razones organizativas y productivas de la empresa.

El resto de los días de vacaciones serán disfrutados en las fechas en que se determine en función de las necesidades organizativas y de producción de la empresa junto con la conciliación de la vida familiar del personal.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Artículo 30. Licencias retribuidas.

Todo el personal comprendido en este acuerdo, y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación, pudiendo ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturales por el fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en tres días naturales más en caso de desplazamiento a localidad distinta a la de residencia habitual que se encuentre situada a más de 200 km. de la misma.

c) Tres días naturales por el fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en tres días naturales más en caso de desplazamiento a localidad distinta a la de residencia habitual que se encuentre situada a más de 200 km de la misma.

d) Tres días naturales por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual (bianual).

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

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

Todos los permisos deberán ser debidamente justificados documentalmete, debiendo entenderse como naturales y siendo su disfrute consecutivo, incluyendo y computándose el día del hecho que dé lugar al permiso como el primero de ellos, siempre que sea un día laborable, en caso contrario se iniciarán en día laborable. La única excepción al disfrute consecutivo de los días de permiso serán los casos de hospitalización, o cuidado intensivo por prescripción médica, en cuyo caso podrá iniciarse el permiso en fecha distinta a la del ingreso hospitalario debiendo disfrutarse en cualquier caso dentro del periodo de hospitalización.

CAPÍTULO VI

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 31. Licencia retribuida asuntos propios.

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar para asuntos propios, dos (2) días al año, debiendo notificarse a la empresa con una antelación de quince días, no pudiendo superar el 25% de trabajadores/as de la plantilla los que disfruten el permiso en las mismas fechas, ni además lo puedan disfrutar a la vez el personal que realice las mismas funciones y tareas.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

El personal tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un (1) mes al año, por los siguientes motivos:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 33. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que cumpla nueve (9) meses, los trabajadores tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores podrán, a su elección, acumular el disfrute de este derecho por lactancia en quince (15) días hábiles, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

Cualquier modificación en la normativa en esta materia se estará a lo que se establezca por parte del legislador en cada momento.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

Artículo 34. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (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, un octavo (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) 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 sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, discapacitado o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.

Con la finalidad de reducir las discrepancias entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria, se han acordado las siguientes medidas de acción:

- Preaviso por parte del/a trabajador/a a la empresa. El/a trabajador/a que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la empresa por escrito como mínimo con quince (15) días de antelación a la fecha de inicio de la misma, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.

- Resolución motivada de la empresa sobre el horario solicitado. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al/a trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

Si no hubiese ninguna otra reducción de jornada por guarda legal en el mismo departamento y con las mismas funciones se concederá la petición, siempre que no suponga un grave problema organizativo y productivo para la empresa.

En el caso contrario, la contestación de la empresa no podrá basarse en una mera razón formal y deberá justificar el problema que se origina en el funcionamiento del centro de trabajo. La empresa tendrá un plazo de treinta (30) días para resolver sobre dicho horario.

- El/a trabajador/a deberá preavisar con quince (15) días de antelación a la fecha de incorporación a su jornada ordinaria.

Cualquier modificación en la normativa en esta materia se estará a lo que se establezca por parte del legislador en cada momento.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

Artículo 35. Excedencias.

I. Excedencias por maternidad y cuidado de familiares.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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 apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/a trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/a trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, especialidad y funciones equivalentes.

El/a trabajador/a deberá solicitarla al menos con quince días de antelación, e igualmente deberá preavisar con quince días de antelación su reincorporación.

II. Resto de excedencias voluntarias.

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

El/a trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Cualquier solicitud de excedencia se podrá realizar con un mes de antelación, al igual que la solicitud de reincorporación cuando vaya a concluir dicho periodo.

Cualquier modificación en la normativa en esta materia se estará a lo que se establezca por parte del legislador en cada momento. En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 36. Estructura salarial y percepciones extrasalariales.

Las retribuciones de los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán distribuidas, entre el Salario Base y, en su caso, Complemento Personal, y Gratificaciones Extraordinarias.

Salario base. Es el salario mínimo establecido para cada Grupo Profesional y Nivel Salarial en función de su pertenencia al mismo. Es la parte de retribución del/a trabajador/a fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie, etc. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que figuran en este convenio para los distintos grupos profesionales y niveles salariales, y para cada uno de los años de vigencia del mismo.

En la Tabla Salarial que figura en el Anexo I se establece el Salario Base de cada Grupo Profesional y Nivel Salarial, mensual a tiempo completo, para el año 2022.

Artículo 37. Incrementos salariales.

Se acuerda un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio del dos por cien (2%) sobre el Salario Base del ejercicio anterior, resultando el que figura en la Tabla Salarial contenida en el Anexo I donde se incluyen los años 2023, 2024 y 2025.

Los aumentos que sobre el Salario Base se realicen cada año tienen el carácter de no absorbible ni compensable. No se aplicará ninguna cláusula de revisión salarial durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 38. Antigüedad

El personal afectado por el presente convenio no tendrá derecho a devengar ningún complemento de antigüedad por los años de servicio durante la vigencia del mismo.

Artículo 39. Complemento personal.

La cantidad que exceda del Salario Base correspondiente a la Tabla incluida en el artículo 37 de este convenio para el año 2022 con respecto a la cantidad que se percibe en el momento de la entrada en vigor del mismo, así como cualquier otro concepto fijo que se viniera percibiendo, corresponderá al complemento personal.

La entrada en vigor del presente convenio colectivo, suprime y deja sin efecto cualquier otro complemento que se viniera percibiendo y no se regule en el mismo, dejándose de devengar tales conceptos, cuyos importes se incluirán en el complemento personal.

El incremento salarial del dos (2) % acordado en el artículo 37 del presente convenio para cada uno de los años de vigencia inicial del mismo, resultará igualmente de aplicación al complemento personal, teniendo dicho aumento el carácter de no compensable ni absorbible.

Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que se devengarán anualmente cada una de ellas por importe de 30 días correspondiente a su salario habitual y normal. La primera de ellas se abonará como máximo el quince (15) de junio, y la segunda, como máximo el quince (15) de diciembre.

El devengo de las pagas extraordinarias se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

- Paga extra de verano: del 1 de julio año anterior al 30 de junio año siguiente.
- Paga extra de navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

La retribución de dichas gratificaciones extraordinarias se podrá abonar mensualmente de forma prorrateada. Su importe será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, es decir, el personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 41. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

CAPÍTULO VIII

Beneficios sociales

Artículo 42. Complemento por incapacidad temporal y accidente de trabajo.

1. En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional y/o accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación económica que el/a trabajador/a perciba hasta el cien por cien (100%) del salario fijo percibido en el mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 60 días.

2. En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral y/o enfermedad común con hospitalización, la empresa complementará la prestación económica del/a trabajador/a hasta el cien por cien (100%) del salario fijo percibido en el mes anterior a la baja, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 60 días.

Artículo 43. Seguro colectivo.

La empresa deberá tener concertada una póliza de seguro que garantice a los/as trabajadores/as los capitales a percibir por sí mismos, o por los herederos legales, o por los beneficiarios expresamente designados, de las siguientes coberturas para el año 2022:

- Por fallecimiento derivado de accidente, la cantidad de 35.000€.
- Por incapacidad permanente parcial o total derivada de accidente, la cantidad de 35.000€.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, se incrementarán las coberturas en un dos por cien (2%), resultando las siguientes:

- Año 2023, por fallecimiento y/o incapacidad permanente parcial o total derivado de accidente, la cantidad de 35.700€.
- Año 2024, por fallecimiento y/o incapacidad permanente parcial o total derivado de accidente, la cantidad de 36.414€.
- Año 2025, por fallecimiento y/o incapacidad permanente parcial o total derivado de accidente, la cantidad de 37.143€.

Tal y como se ha indicado anteriormente, la indemnización de capital asegurado se efectuará en los supuestos de muerte o declaración de incapacidad permanente parcial o total, en el caso que haya sido causa un accidente, y siempre que se cumplan las condiciones generales de la póliza suscrita para cubrir dichos riesgos, salvo que la empresa ya tuviera suscrita una póliza, la cual será de aplicación conforme a las condiciones y baremos que se establezcan en la misma para los distintos supuestos con los capitales señalados en el presente artículo.

En los supuestos en que subsista la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por estar dicha declaración sujeta a revisión en los términos previstos en el artículo 48.2 ET, si el/a trabajador/a hubiera percibido el capital asegurado, y con posterioridad se reincorporara al trabajo, quedaría automáticamente excluido/a de la póliza sin derecho a percibir, en su caso una nueva indemnización.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes quienes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, será de plena aplicación.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la empresa de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/as trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y servicio de prevención.

Artículo 45. La acción preventiva en la empresa.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios generales:

- Evitar y combatir los riesgos de origen.
- Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
- Planificar la prevención.
- Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 46. Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los/as trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza, los aparatos y herramientas en general, con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, exigiéndose de forma expresa un uso cuidadoso y adecuado del mismo, por lo que la utilización descuidada, roturas por negligencia, deterioro injustificado y además, de los medios y equipos de protección serán sancionados conforme corresponda legal y convencionalmente.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.
- Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
- Los/as trabajadores/as también deben cumplir la legislación establecida al efecto, respetándola en todo momento y no realizando conductas negligentes e imprudentes como puede ser la utilización del teléfono móvil mientras se está realizando cualquier actividad, y sobre todo está expresamente prohibido para su uso personal. Por otra parte, también de forma explícita está prohibido fumar en cualquiera de las instalaciones de la empresa, al igual que el consumo de drogas, estupefacientes y alcohol. En caso de incumplimiento dará lugar a que la empresa imponga las sanciones disciplinarias que legalmente correspondan.

Artículo 47. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/a trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del/a trabajador/a puede constituir un peligro para el/a mismo/a, para los demás trabajadores/as 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/a trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/a trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados/as.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/a trabajador/a.

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

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los/as trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 48. Representación legal de los trabajadores.

Las facultades y garantías de los representantes unitarios de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 49. Definición.

Son faltas las acciones u omisiones que supongan un quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales vigentes y/o por el presente convenio colectivo, así como las infracciones de cualquier norma, disposición o política interna emanada de la dirección o superiores jerárquicos.

Artículo 50. Régimen disciplinario.

La dirección de la empresa podrá sancionar las faltas e incumplimientos laborales en que incurran los/as trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 51. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del/a trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, debiendo éste/a acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

Artículo 53. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una (1) a tres (3) faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta (30) minutos, durante el período de treinta (30) días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. El incumplimiento de la obligación de fichar cuatro (4) veces al mes (ya sea al inicio o a la finalización de la jornada).
4. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal (plazo 48 horas) u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
5. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta (30) minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
6. Pequeños descuidos o negligencia ocasional en la conservación de los géneros o del material, o en la utilización de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
7. El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
8. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
9. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
10. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio, o los datos necesarios para la seguridad social.
11. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
12. Llevar el uniforme o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
13. La falta de aseo, limpieza e higiene personal ocasional.

14. Faltar un (1) día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

15. La embriaguez o el consumo de sustancias estupefacientes o prohibidas de forma ocasional, al igual que fumar en las instalaciones de la empresa.

Artículo 54. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. Más de tres (3) faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo de treinta (30) días, o bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos (2) días al trabajo durante el periodo de treinta días sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta (30) minutos, entre una (1) y tres (3) ocasiones en treinta días.

4. El incumplimiento de la obligación de fichar más de seis (6) veces al mes (ya sea al inicio o al final de la jornada).

5. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, o abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o firmando por él.

10. Provocar o mantener discusiones con otros/as trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste, o cualquier falta notoria de respeto o consideración con el resto de personal, etc.

11. Emplear para uso propio, artículos, material, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización expresa.

12. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El/a trabajador/a que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros/as trabajadores/as, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

13. El incumplimiento de la prohibición de fumar cuando se le ha advertido verbal o por escrito anteriormente.

14. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

16. El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros/as trabajadores/as o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración de tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

20. La utilización por parte del/a trabajador/a, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

21. Ocultar o no informar a través de los canales establecidos al efecto por la empresa, sobre hechos, infracciones o irregularidades de las que tuviere conocimiento o hubiere presenciado en su actividad y de las que se pudieran derivar graves perjuicios, así como no advertir inmediatamente a los jefes o superiores de cualquier anomalía de importancia observada en las instalaciones o en el desarrollo de sus funciones. En particular se considerará una infracción grave no informar de cualquier disposición legal vigente, del presente convenio colectivo o las normas y políticas internas emanadas de la dirección.

22. No asistir a la formación impartida por la empresa en materia de Código Ético, cumplimiento penal, normativa interna (protocolos, procedimientos, políticas) o modificaciones regulatorias que resulten de aplicación.

23. Las represalias directas o indirectas contra quien informe sobre una posible infracción o irregularidad detectada o presenciada en el ejercicio de su actividad diaria.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Tres (3) o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta (30) días, diez (10) faltas de asistencia en el periodo de seis (6) meses o veinte (20) durante un año.

2. Más de diez (10) faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de tres (3) meses o veinte (20) en seis (6) meses.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidas en el ámbito de la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

7. La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

9. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

10. La embriaguez o toxicomanía habitual.

11. Incumplimiento de la prohibición de fumar de forma reiterada y reincidente en faltas leves y graves.

12. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

13. Las ofensas verbales o físicas, los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a la Junta de Gobierno, al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

15. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los/as demás trabajadores/as.

16. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el/a trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el/a trabajador/a en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

17. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al/a propio/a trabajador/a, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

19. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física y verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

20. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, o cualquier otro tipo de acoso, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 56. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal o escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres (3) días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
2. Despido disciplinario.

El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, deberá efectuarse en el plazo de dos (2) meses, siempre que el/a trabajador/a no tenga suspendido su contrato de trabajo por cualquier causa u otra circunstancia que imposibilite la aplicación de la sanción.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al/a trabajador/a sancionado/a, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII**Igualdad efectiva entre mujeres y hombres****Artículo 57. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la empresa, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 58. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en la empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 59. Protección contra la Violencia de Género.

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 60. Igualdad de género (planes de igualdad).

En relación a la elaboración e implantación de planes de igualdad nos remitimos a lo que se establezca en las disposiciones legales.

CAPÍTULO XIII**Procedimiento para la inaplicación del convenio colectivo****Artículo 61. Procedimiento para la inaplicación (descuelgue) del convenio colectivo.**

La modificación sustancial y/o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pro el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y durante un plazo máximo que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio colectivo en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien lo comunicará a la representación legal de los trabajadores.

Tras un periodo máximo de quince (15) días naturales, las representaciones de la empresa y los/as trabajadores/as adoptarán la resolución que proceda.

En caso de acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral competente. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a las Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días naturales para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las discrepancias producidas en el seno se someterán conforme a la legislación vigente.

Disposición final. Derecho Supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el vigente Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general y complementarias que pudieran resultar aplicables, así como las costumbres y usos en el seno de la empresa.



ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL PUESTO/FUNCIONES	SB AÑO 2022	SB AÑO 2023	SB AÑO 2024	SBAÑO 2025
I	I	DIRECTOR/A OFICINA LICENCIADO/MÉDICO	1.650	1.683	1.717	1.752
II	II	DIPLOMADO JEFE/A ADMINISTRACIÓN	1.400	1.428	1.457	1.487
II	II	ENFERMERO/A	1.400	1.428	1.457	1.487
II	II	FORMADOR/A DOCENTE	1.400	1.428	1.457	1.487
II	II	PERIODISTA	1.400	1.428	1.457	1.487
III	III	CONTABLE	1.300	1.300	1.353	1.380
III	III	OFICIAL ADMINISTRVO/A ADMINISTRATIVO/A	1.300	1.326	1.353	1.380
III	III	PERIODISTA NOTITULADO/PUBLICISTA	1.300	1.326	1.353	1.380
III	III	INFORMÁTICO/A	1.300	1.326	1.353	1.380
IV	IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.150	1.173	1.197	1.221
IV	V	RECEPCIONISTA	1.000	1.020	1.041	1.062
IV	V	TELEFONISTA	1.000	1.020	1.041	1.062
IV	V	PERSONAL AUXILIAR SERVICIOS	1.000	1.020	1.041	1.062
IV	V	PERSONAL SUBALTERNO	1.000	1.020	1.041	1.062
IV	V	ORDENANZA	1.000	1.020	1.041	1.062
IV	V	LIMPIADOR/A	1.000	1.020	1.041	1.062