

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Gallaretta Lantegiak, S.L. (código de convenio 48101152012015).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 24 de junio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 23 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.
CONVENIO 2022-2024****I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— Objeto**

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L. (en adelante Gallarreta o TGL) y las personas trabajadoras de la misma, en el marco de un espíritu de colaboración. Las partes se comprometen a adoptar y agotar las vías de diálogo, negociación y consenso en todo aquello que les afecte, sin menoscabo de la necesaria agilidad en la toma de decisiones.

Artículo 2.— Ámbito personal

Quedan comprendidas dentro del ámbito de este convenio todas aquellas personas que presten sus servicios en la empresa Talleres Gallarreta Lantegiak S.L., incluyendo el personal con discapacidad con contrato de trabajo de carácter especial regulado por el R.D. 1368/85 de 17 de julio modificado por el R.D. 427/1999 de 12 de marzo; encontrándose excluidas quienes tuvieran formalizada su contratación en la modalidad de contratos de Alta Dirección así como las personas atendidas en Régimen Ocupacional.

Al objeto de favorecer el empleo en situaciones de mercado regular ordinario mediante los denominados enclaves, podrán pactarse condiciones laborales particulares en consonancia con los acuerdos existentes que en su caso se pudieran pactar entre Gallarreta y la empresa cliente, receptora de las personas que realizarán los servicios de que se trate. Estas condiciones particulares se recogerán en los contratos de trabajo de las personas promocionadas al exterior. En todo caso, se garantizarán las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio, que serán adaptadas a las circunstancias de cada situación, sin merma de las condiciones de trabajo entendidas en su globalidad.

Artículo 3.— Ámbito funcional

El presente acuerdo comprenderá todas las actividades de producción de bienes y prestación de servicios realizados por las personas trabajadoras comprendidas en el artículo 2.

Artículo 4.— Ámbito temporal, vigencia y denuncia

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

No obstante anualmente se tendrán que acordar los siguientes aspectos del presente Convenio, según quede determinado y corresponda a cada uno de los siguientes apartados:

1. Incremento salarial.
2. Revisión del coste de kilometraje.
3. Dietas (compensación de gastos).
4. Calendario laboral.

Concluida la duración pactada, si el Convenio no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, se prorrogará anualmente.

El presente Convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de dos meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5.— Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que surjan entre empresa y personal empleado

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de me-



diación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 6.— Comisión paritaria para la resolución de conflictos

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 personas, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial; siendo personas con experiencia, formación y capacidad de representación de las personas con discapacidad.

Serán sus competencias:

- A. Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B. Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Solicitada la convocatoria de dicha Comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días, previa presentación de un escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 personas asesoras como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier componente de la comisión podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 5.

Las personas titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Artículo 7.— Vinculación a la totalidad

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en este Convenio deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el texto, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 8.— Inaplicación temporal del Convenio

1. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión Paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación social en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación del Comité de Empresa) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatuarios), o, en su caso, a la CCNCC (La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos).

**Artículo 9.— No discriminación**

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

Artículo 10.— Igualdad de oportunidades

Tanto a nivel de convenio como en todos los niveles de actuación de Gallarreta, se respetará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin hacer ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Forma parte del presente convenio colectivo el II Plan de Igualdad de Gallarreta publicado en el Registro de la Autoridad Laboral de Bizkaia con fecha 14 de febrero de 2022, con número 003722, así como el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo publicado en el Registro de la Autoridad Laboral de Bizkaia con fecha 11 de marzo de 2022, con número 003746.

La Comisión de Igualdad tendrá por objeto velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan y la evaluación de los objetivos y acciones acordadas a tal efecto.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 11.— Estructura organizativa y funcional**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el sistema de clasificación profesional incluirá los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo A.— Personal gestor

Distinguiéndose los siguientes puestos del mismo nivel:

- Responsable del área de Organización y Régimen Jurídico.
- Responsable del área Técnica y de Operaciones.
- Responsable del área de Servicios Generales.

Grupo B.— Personal técnico

Distinguiéndose los siguientes puestos y niveles:

- Nivel 1.— Personal Técnico superior de selección y desarrollo sociolaboral.
- Nivel 2.— Personal Técnico de gestión.
- Nivel 3.— Personal Técnico de apoyo y atención directa al PcD.
- Nivel 4.— Personal Técnico auxiliar de apoyo y atención directa al PcD.

Grupo C.— Personal administrativo

Distinguiéndose los siguientes puestos y niveles:

- Nivel 1.— Personal Oficial Administrativo.
- Nivel 2.— Personal Administrativo.
- Nivel 3.— Personal Auxiliar Administrativo.

Grupo D.— Personal directo

En este grupo se distinguen los siguientes puestos y niveles:

- Nivel 1.— Personal Coordinador Técnico.
- Nivel 2.— Responsable Técnico A.
- Nivel 3.— Responsable Técnico B.
- Nivel 4.— Responsable de Equipo.
- Nivel 5.— Personal Auxiliar.
- Nivel 6.— Personal de Base A.
- Nivel 7.— Personal de Base B.



El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto al presente Convenio figura recogido en el Manual de Funciones de la Organización, que se encontrará en todo momento a disposición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (citada en este documento como RLPT).

Es competencia del Consejo de Administración, atendiendo a las necesidades y circunstancias de la actividad, la distribución de los diferentes ámbitos de trabajo existentes, así como los puestos de trabajo encuadrados en los mismos, estableciendo los requisitos profesionales necesarios para la ocupación de los citados puestos, pudiendo ser modificados a tenor de las circunstancias y necesidades específicas de cada momento, siempre que exista una negociación previa con la RLPT.

La clasificación del personal y sus bandas salariales se realizará atendiendo a las responsabilidades y funciones asignadas a cada puesto de trabajo, consignándose los diferentes grupos y categorías profesionales según el Anexo I.

Anualmente se realizará una revisión del Manual de Funciones de la Organización. En los casos en que se aprecien variaciones sustanciales en las responsabilidades y funciones asignadas, se efectuará la consiguiente revisión del puesto de trabajo.

Artículo 12.— Ingresos, vacantes, sustituciones y bajas

12.1. Es facultad del Consejo de Administración para los grupos Gestores y Técnicos, y de la Dirección Técnica para el resto de categorías, el establecimiento y creación de puestos de trabajo, su amortización, así como la fijación de las previsiones de ingresos y demás circunstancias de los respectivos puestos de trabajo.

Se deberá informar a la RLPT sobre las previsiones de proceder a nuevas contrataciones de personal de nivel operativo, salvo en casos de urgencia o especiales necesidades para garantizar la continuidad en la prestación de servicios. Previo inicio de los procesos de selección, se comunicará internamente a la plantilla los puestos que se prevean cubrir informando sobre sus características, cometidos, perfil, etc.

12.2. Para cubrir las vacantes y nuevos ingresos se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa para que pueda ocupar puestos de un grupo superior siempre que concurren igualdad de méritos con aspirantes de fuera de la empresa.

A tal efecto, se sacará una convocatoria interna para ocupar puestos de los grupos profesionales B, C y D, a la que podrán presentarse el personal de igual nivel al puesto ofertado, así como personas de la plantilla de niveles inferiores. La convocatoria especificará las características del puesto de trabajo así como los requisitos para el desempeño, formación, experiencia, etc. La convocatoria se expondrá en los tableros de anuncios de cada área o servicio, según el procedimiento establecido en el Manual de Gestión. Según el contenido del puesto, la exigencia de una titulación específica se podrá considerar suplida por experiencia asimilable, de una duración variable según la complejidad de las funciones. En caso de necesidad de realización de prueba práctica, esta deberá adecuarse a las necesidades del puesto a seleccionar para asegurar el correcto desempeño del mismo.

Se informará al personal que no haya sido seleccionado en la convocatoria interna. Las personas que obtengan puesto en una convocatoria interna tendrán que esperar dos años para presentarse a una nueva convocatoria interna.

12.3. Si en el plazo para tomar parte en la convocatoria interna no se presentara ninguna solicitud, o si las presentadas fueran rechazadas por no cumplir los requisitos requeridos o no haber superado las pruebas establecidas al efecto, se llevará a cabo el correspondiente proceso de selección abierto. En igualdad de condiciones, serán preferidas las personas que habiendo pertenecido con anterioridad a la plantilla de la empresa hayan obtenido una evaluación del desempeño favorable y formen parte de la Bolsa de Trabajo de la misma.

12.4. Se creará una comisión denominada «Comisión de Contratación y Convocatorias» para decidir sobre las convocatorias internas y los procesos de selección, así como sobre las peticiones de traslado de los trabajadores/as con el mismo nivel retri-



butivo. Dicha Comisión estará formada por un mínimo de tres personas de los grupos Gestores y Técnicos, incorporándose a los responsables de las secciones en que se incardinan los puestos de trabajo a cubrir.

12.5. Cuando sea necesario cubrir con carácter urgente puestos de trabajo por motivos de baja por enfermedad o similares, así como la contratación de refuerzos de temporada o por acumulación de tareas, la Dirección Técnica propondrá directamente la contratación que deberá hacerse en régimen provisional, temporal o interina, hasta que finalice la causa que la motivó.

12.6. Se informará a la RLPT sobre la previsión de la creación de nuevos puestos de trabajo, así como de las promociones y adecuaciones salariales realizadas, y propuestas de aplicación del I.A.P.

12.7. La baja voluntaria en la Empresa requerirá por parte de la persona empleada un preaviso de 30 días, salvo para los grupos profesionales 5, 6 y 7 de la categoría D que será de 15 días, descontándose de la liquidación correspondiente los días no preavisados hasta un máximo de 15 días. En caso de cumplimiento de este preaviso, se pondrá a disposición de la persona empleada, el finiquito en el mismo día de la finalización.

Artículo 13.— Tipos de contratación

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, incluidas las particulares de los Centros Especiales de Empleo respecto al contrato de Aprendizaje y al Contrato a Bajo Rendimiento.

A la finalización del contrato de duración determinada, las personas trabajadoras pasarán a integrar la Bolsa de Trabajo de Gallarreta, y serán tenidos en cuenta ante las vacantes que se puedan producir. Las normas que rijan las Bolsas de Trabajo serán negociadas y facilitadas a la RLPT.

Artículo 14.— Evaluación de la mejora de las competencias

Gallarreta procederá a la evaluación continua de la mejora en las competencias de las personas trabajadoras de acuerdo con la herramienta de valoración establecida por la empresa y que se encontrará en todo momento a disposición de la RLPT.

Esta evaluación tiene como cometido la contribución al desarrollo paulatino de las capacidades y competencias de todo el personal, tratando de obtener una mejora progresiva. Dicha evaluación se realizará con carácter anual obligatorio de tal manera que las capacidades y competencias del personal puedan ser revisadas adaptando así su porcentaje de rendimiento de la manera adecuada y/o proponiendo posibles promociones internas. Cuando el resultado de la evaluación sea negativo, se establecerá un plan de mejora que llevará asociado un plan de formación individualizado, pudiéndose efectuar un cambio de puesto o de la modalidad de contrato.

Artículo 15.— Movilidad funcional

Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

La movilidad del personal, entre otras, podrá tener origen por las causas siguientes:

- a) A petición de la persona empleada afectada. La movilidad del personal que tenga origen en esta causa requerirá la solicitud escrita de la persona trabajadora. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección, se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y persona empleada. Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido entre ambas partes.
- c) Por principio educativo y de mejora de la convivencia. Habida cuenta la naturaleza del Centro Especial de Empleo, el cambio de puesto que tenga por objeto



buscar un mejor encaje individual y colectivo del personal, o cuando el comportamiento de la persona empleada genere problemas de convivencia con el resto de las personas, que requieran adoptar esta medida, será potestad de la Dirección del Centro. La persona empleada afectada no podrá, en ningún caso, ver disminuidas sus percepciones económicas en su nivel.

- d) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, ampliación de mercados o actividades, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada del personal, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, a la persona empleada se le respetará el salario asignado por la Empresa, a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.
- e) Por disminución de la capacidad física y psíquica del trabajador/a. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador/a.
- f) Por resultar desfavorable la Evaluación de la Mejora de las Competencias en los términos establecidos en el artículo 15.

La empresa informará a la RLPT de cuantas movilidades funcionales se lleven a cabo y en caso de discrepancias, se tratará el asunto en la Comisión Paritaria, de acuerdo a lo establecido en los artículos 5 y 6 de este Convenio.

La decisión de traslado de puesto deberá ser notificada por la empresa a la persona interesada, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. Cuando el cambio de puesto conlleve a su vez modificación o disminución de actividades, se reducirán o eliminarán los complementos correspondientes que se vinieran percibiendo como vinculados a la realización de tareas concretas.

Artículo 16.— *Modificación individual de las condiciones de trabajo*

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no tenga carácter colectivo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.— *Calendario laboral y distribución de la jornada*

La jornada anual de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio es de 1.610 horas anuales.

En la jornada diaria, se establece un descanso de 20 minutos, considerado parte de la jornada efectiva y con carácter retribuido cuando la jornada continuada sea de más de 6 horas seguidas.

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

Antes de finalizar el mes de octubre, la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras negociarán los calendarios laborales correspondientes a cada área laboral. Una vez elaborados y aceptados, se publicarán el 1 de diciembre en el Tablón de Anuncios del Centro y se entregarán individualmente a todo el personal de la empresa.

En el caso de no producirse consenso, el calendario será elaborado por la Empresa atendiendo a los criterios de los calendarios de años anteriores.

El trabajo se desarrollará con carácter general de lunes a viernes de 7:45 a 15:00 horas a lo largo de todo el año salvo excepciones cuando por las características concretas del servicio así se requiera. Cuando las circunstancias así lo exijan, a juicio de la Dirección, informado el Comité de Empresa, podrá ampliarse a los sábados la jornada semanal. En este supuesto, se establecerá para el personal afectado, un plus salarial,



sin perjuicio de la compensación de horas trabajadas para que su jornada anual no exceda de las horas establecidas en este acuerdo.

Se establece así mismo, una bolsa de trabajo de 10 horas para hacer frente a necesidades excepcionales de producción de carácter temporal, no pudiendo superarse en ningún caso las 1.620 horas anuales y siempre que la empresa justifique ante el Comité dicha necesidad laboral. Cuando al finalizar el año, y de acuerdo a las necesidades de producción existentes, haya acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, estas 10 horas podrán considerarse de exceso horario y compensadas en proporción hora por hora.

Las horas que excedan las 1.620 se considerarán y compensarán como horas extraordinarias y sólo se podrán realizar conforme al artículo 20 de este Convenio.

Los días de compensación de exceso de jornada se pueden disfrutar de manera individualizada, consecutiva o alterna y pretenden ayudar a la conciliación de la vida personal y profesional. Por otro lado y solamente cuando así lo demanden las características de los servicios a prestar a clientes, se podrán establecer turnos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, se abonará un plus de turnicidad al personal afectado por el trabajo a turnos.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuya de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 18.— Registro de la jornada de trabajo

La empresa implementará un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada según se determine conforme a lo manifestado en el punto segundo.

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, al margen de su jornada y grupo profesional, quedando excluidas las personas con contrato de alta dirección. En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito.

El sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la RLPT, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En atención a las especiales necesidades que puedan tener las personas trabajadoras con discapacidad, los sistemas de control horario deberán estar adaptados a las mismas, garantizando la usabilidad de los sistemas.

En los casos de aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, el control horario se podrá determinar de forma individualizada.

Artículo 19.— Horas extraordinarias

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el siguiente punto.

Con carácter excepcional podrá prolongarse o modificarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- a) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



- b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. En cualquier caso, deberá acreditarse que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:
- Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación;
 - Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido;
 - Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

En cualquier caso, la RLPT deberá informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos y para la realización de las horas extra descritas en los párrafos anteriores, se requerirá la autorización de la comisión paritaria.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto anterior de este artículo serán compensadas por tiempo de descanso, de manera que cada hora dará derecho a un descanso compensatorio de una hora y media si es laborable y de dos horas en el excepcional e inaplazable caso de que sea sábado, festivo o nocturno. Asimismo la Empresa compensará, por el procedimiento habitual, los gastos (desplazamientos, comidas, etc.) que pueda generar la realización de horas extras.

Las horas extras podrán ser acumuladas a jornadas completas fijándose el período de compensación dentro de los 6 meses posteriores a la fecha en la que se incurrió en las horas extras. Este período será concretado, de mutuo acuerdo, entre el/la trabajador/a afectado/a y su responsable directo o, en su caso, con la Dirección de la Empresa.

La RLPT se compromete a velar por que la realización de las horas extraordinarias se ajuste a lo anteriormente convenido; para lo cual la Dirección de la Empresa se compromete a entregar mensualmente a las personas del Comité un informe sobre la realización de horas extraordinarias en la Empresa.

Artículo 20.— Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de veinticuatro días laborales de vacaciones al año.

El disfrute de las vacaciones, coincidirá obligatoriamente con el período de cierre del centro de trabajo en el mes de agosto, a excepción de los cuatro días que la persona trabajadora puede solicitar para disfrutar en el período de Semana Santa y la Semana de Pascua.

Para aquellos servicios que se mantienen en funcionamiento en el mes de agosto, las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre (15 días laborales). La distribución de estos períodos se hará de mutuo acuerdo, mientras queden perfectamente cubiertas las necesidades del servicio y se hayan solicitado con dos meses de antelación a la fecha en la que se inicia su disfrute. En estos servicios la Dirección facilitará en casos excepcionales el disfrute de las vacaciones fuera del período señalado a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten y siempre que lo permita la organización del trabajo. En este supuesto la persona empleada debe haber disfrutado de al menos el 80% de sus vacaciones para el 15 de octubre.

Aquellas personas trabajadoras con contratos temporales disfrutarán los días de vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y de acuerdo a las condiciones particulares de su contrato.

En caso de que Gallarreta, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación a la fecha de inicio, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se



le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos. Además se incrementarían las mismas en un día por cada cinco que se tomasen fuera del período elegido.

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

III. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 21.—*Licencias y permisos*

1. El personal incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- Licencia por enfermedad o accidente.
- Licencia por nacimiento y cuidado del menor.
- Licencia por lactancia.
- Licencia por adopción o acogimiento.
- Licencia por matrimonio propio o de parientes.
- Licencia por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes.
- Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- Licencia por asuntos particulares.
- Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- Licencia para el ejercicio de las funciones sindicales establecidas por Ley.

2. Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de acuerdo con las normas que en ellos se establecen:

- Permiso para el cuidado de menores o personas con discapacidad y parientes hasta 2.º grado.
- Permiso para la realización de exámenes de estudios no directamente relacionados con el puesto de trabajo.
- Permiso para conciliación de la vida laboral y personal.
- Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- Permiso para la asistencia a eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical.
- Permiso para la realización de estudios.
- Permiso para asuntos propios.
- Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- Permiso para atender a funciones derivadas de cargo electivo.
- Situación de privación de libertad.

3. La concesión de licencias y permisos corresponderá a la Dirección de la Empresa quien en su caso emitirá al efecto la oportuna autorización y adoptará las medidas necesarias para resolver las necesidades del servicio sin afectar el disfrute del permiso.

4. En caso de plantearse conflicto en la concesión del permiso o licencia entre la persona empleada y la Dirección, el caso será resuelto por la Comisión Paritaria.

5. Todas las referencias que se realizan en este capítulo al cónyuge se entienden extendidas también a la persona que conviva como pareja estable con la persona trabajadora, siempre que tal condición resulte acreditada mediante registro público oficial. Cuando exista esta convivencia estable y acreditada, los parentescos por afinidad habrán de entenderse en los mismos términos que para las personas casadas.

**Artículo 22.— Incompatibilidad entre licencias y permisos**

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores y personas con discapacidad y parientes hasta el 2.º grado, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en el artículo anterior.

Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de licencias o permisos retribuidos, excepto en las bajas por gestación, alumbramiento y lactancia, de tal forma que si durante dicho período se produjera alguna de las situaciones que pudieran dar lugar a las mencionadas licencias, éstas se computarán como vacaciones, salvo lo expresado en el último párrafo del artículo 24.

Artículo 23.— Reingreso al puesto de trabajo

Transcurrido el período de disfrute de las licencias o permisos correspondientes, los trabajadores/as deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo, y justificar su ausencia so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 24.— Licencias por enfermedad o accidente

La persona trabajadora en los supuestos de incapacidad o accidente que le incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por justificante y/o parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente.

En todo caso, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa en los plazos y por los medios legalmente establecidos, los justificantes y/o partes médicos de ILT (baja, confirmación y alta), incurrindo en responsabilidad disciplinaria en caso de no hacerlo, pudiendo en este caso además perder el derecho a ver complementada la prestación percibida por la situación de ILT al no justificarse la situación que da origen a dicha licencia.

Artículo 25.— Licencia por nacimiento y cuidado de menor

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por nacimiento y cuidado del menor, que legalmente se encuentre establecida, incrementada en dos semanas más.

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

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

En los casos de parto prematuro, con falta de peso y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible



del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en TGL, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

El personal se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo y los dos siguientes.

Artículo 26.— *Licencias por lactancia*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho y trabajen en TGL, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 27.— *Licencia por adopción o acogimiento*

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la persona trabajadora tendrá derecho a los mismos permisos establecidos en los artículos 25 y 26 del presente Convenio, tomando como fecha a elección de la persona interesada, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del padre y de la madre al país de origen del adoptado/a, el permiso previsto para cada caso del presente artículo, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

Artículo 28.— *Licencias por matrimonio propio o de parientes*

1. Por razón de matrimonio propio, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de 15 días de antelación a la Dirección de la Empresa.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante



certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde la persona interesada estuviera domiciliada, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones Civiles, cuando éste existiera.

2. Cuando el matrimonio lo contraigan parientes de hasta tercer grado de consanguinidad/afinidad la persona empleada, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de la celebración, que se ampliará a 2 días naturales si hiciera necesario un desplazamiento a un destino alejado más de 150 km del lugar de residencia de la persona trabajadora.

Artículo 29.— *Licencias por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes*

1. La licencia por enfermedad grave, ingreso hospitalario o fallecimiento de parientes a que tiene derecho el trabajador/a contempla los siguientes períodos de duración:

— 5 días laborables para primer grado de consanguinidad y/o afinidad cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Enfermedad grave justificada.
- Fallecimiento.
- Ingreso hospitalario.

— 3 días laborables para segundo grado de consanguinidad y/o afinidad y de grado más lejano si mediara convivencia, cuando concurra alguna de las causas anteriormente mencionadas.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en 2 días laborables más, si los hechos motivadores hicieran necesario un desplazamiento a un destino alejado más de 150 km del lugar de residencia habitual de la persona trabajadora.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de familiares de consanguinidad/afinidad hasta 2.º grado, de grado más lejano o sin grado si mediara convivencia, la persona trabajadora tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. El disfrute de los días objeto de la concesión de las licencias reguladas en el presente artículo, habrá de tener lugar necesariamente en las fechas en que se produzcan los supuestos del hecho que las motivan, y para los efectos pertinentes. No obstante lo anterior, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias particulares.

5. En el caso de permisos retribuidos por enfermedad de familiares, casuística en la que habitualmente se da un reparto de tareas entre el personal allegado, se podrá hacer uso de estos días de licencia a lo largo del período en que se esté produciendo el hecho causante, aun no coincidiendo con el momento en el que se genera.

Artículo 30.— *Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal*

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo estrictamente necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A estos efectos se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, NIF, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales, notarios, entre otros.
- Acompañamiento a personas dependientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o sin grado en caso de que medie convivencia, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Acompañar a los hijos/as al médico justificándolo debidamente.
- Examen o renovación del carnet de conducir.



- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

Artículo 31.— *Licencia por asuntos particulares*

Se establece una licencia de 3 días laborales deducibles del cómputo horario anual efectivo.

Además, cuando la persona trabajadora cumpla el quinto trienio (15 años de antigüedad en la empresa) devengará un día de licencia adicional. Esta licencia adicional será de dos días al cumplir el sexto trienio (18 años), de tres días al cumplir el séptimo trienio (21 años) y de cuatro días al cumplir el octavo trienio (24 años). Se establece como tope máximo cuatro días adicionales de licencia al año.

El disfrute debe de ser solicitado con la antelación suficiente para no alterar el buen funcionamiento del servicio así como la atención a los usuarios/as del mismo.

Artículo 32.— *Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual*

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza de domicilio habitual de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a una licencia de 2 días laborales, justificándolo debidamente. Esta licencia solamente podrá disfrutarse transcurridos 2 años de la anterior licencia por el mismo motivo, manteniendo en todo caso la persona trabajadora el derecho a un día de licencia que le concede el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.— *Licencia para el ejercicio de las funciones sindicales establecidas por la ley*

El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente.

Artículo 34.— *Permiso por cuidado de menores o personas con discapacidad y parientes hasta 2.º grado*

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

La plantilla tendrá derecho a disfrutar de flexibilidad en el horario de trabajo, que debe ser acordada con la Dirección de la Empresa, para atender o cuidar a un familiar:

- De hasta 2.º grado de consanguinidad, de grado más lejano si mediara convivencia, o sin grado si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico.
- Infantes menores de 12 años con enfermedad acreditada por informe médico.

Artículo 35.— *Permiso para realización de exámenes de estudios no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado*

Cuando se estén cursando estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con las funciones o puesto de trabajo desempeñado, el personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de hasta un día laboral y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a dos días laborales si el examen hiciera necesario un desplazamiento del lugar de residencia del examinado. Este permiso será retribuido.

Artículo 36.— *Permiso para la conciliación de la vida laboral y personal.*

Cada año se podrá disfrutar de 3 días deducibles del cómputo horario efectivo anual, para la conciliación laboral y personal, asegurándose siempre que estén perfectamente cubiertas las necesidades del servicio. Este permiso será retribuido.

**Artículo 37.— *Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico***

1. El personal tiene derecho a permiso retribuido para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de horas de trabajo. La duración del permiso será por el tiempo indispensable para ello.

2. Para asistir a cursillos de técnicas de preparación al parto, la trabajadora embarazada y su cónyuge tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo que resulte necesario para ello con un máximo de 4 horas semanales. A tal efecto, deberá justificarse la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, acreditándose debidamente la asistencia.

Artículo 38.— *Permiso para la asistencia a eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical*

1. Podrá concederse permiso a la plantilla para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter colegial, asociativo o sindical, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la Empresa.

2. El permiso solicitado por iniciativa de la persona empleada, no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, estancia, o inscripción, que correrán a cargo del/a interesado/a. Este permiso podrá ser retribuido en la medida en que redunde en beneficio de la empresa.

Artículo 39.— *Permiso para la realización de estudios*

Podrá concederse mediante resolución del Consejo de Administración permiso para la realización de estudios durante un curso escolar prorrogable. Con carácter previo se exigirá la renuncia expresa de la persona interesada a las retribuciones.

Corresponderá a la Empresa reglamentar los supuestos en los que en su caso, la realización de estudios oficiales pudiera conllevar derecho a una reducción de jornada de hasta 1/3 de su duración con reducción proporcional de retribuciones.

Artículo 40.— *Suspensión de la relación laboral por motivo de privación de libertad*

La persona empleada cuya relación laboral se encuentre suspendida por motivo de privación de libertad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria, no percibiendo retribución alguna mientras permanezca en tal situación.

Artículo 41.— *Permisos sin retribución*

En casos previamente justificados, se podrán conceder permisos sin retribución hasta un total de 10 días laborales al año, debiendo ser solicitados con una antelación mínima de una semana. Este período será descontado para el cómputo de los días de vacaciones.

En caso de enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado de consanguinidad, se podrán conceder licencias no retribuidas de hasta 4 meses al año, pasando a partir de este tiempo a excedencia voluntaria.

Artículo 42.— *Permiso por asuntos propios*

1. El permiso por asuntos propios, salvo causas muy justificadas, solo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso o reingreso en el servicio activo y su duración comprende un período mínimo de 11 días y máximo de 4 meses.

2. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, siendo excluido el período de su disfrute del cómputo para el cálculo de vacaciones.



3. La Empresa estudiará las solicitudes concediendo el permiso siempre que lo permitan las necesidades del servicio y se comprometerá a respetar el puesto de trabajo, cubriendo de forma temporal dicho puesto según las necesidades del servicio.

Artículo 43.— Excedencias

1. La excedencia voluntaria es la que se concede a la persona empleada por motivos particulares. Será requisito para su concesión que la persona que la solicite tenga en la empresa la antigüedad mínima de un año.

2. Durante el período en que la persona trabajadora que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

3. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Si el período de excedencia que se solicitase fuera de hasta veinticinco meses, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir a la persona excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente siempre que existiese o, en caso contrario, en uno de similares contenidos, debiendo constar esta condición en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

4. La persona excedente voluntaria que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la Empresa.

5. El período entre la finalización de una excedencia y la solicitud de otra será de un año, salvo en el caso en que su anterior excedencia fuera menor del citado plazo de 25 meses en cuyo caso podrá disfrutar de una nueva excedencia sin esperar a que transcurra el año de plazo, hasta alcanzar los 25 meses.

Artículo 44.— Reducción de jornada

En el ámbito de este Convenio, la persona trabajadora podrá solicitar la reducción de jornada entre un 12,5% hasta un 50% de su jornada laboral, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones.

El personal tendrá derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

La solicitud será por un plazo mínimo de un año. Concedida dicha solicitud no podrá volver a solicitarse una nueva reducción hasta haber transcurrido tres años desde su finalización.

En caso de denegación será necesario informe motivado de la Dirección de la Empresa, previa consulta de la representación sindical.

IV. RETRIBUCIONES SALARIALES**Artículo 45.— Salario**

Se considera como salario la totalidad de las retribuciones que corresponda a la persona trabajadora por el desempeño de su labor.

El salario se compone de los siguientes conceptos:

- a) Salario Base por Categoría (SBC).
- b) Complementos vinculados al Puesto de Trabajo (CPT).
- c) Complementos específicos (CE).
- d) Indemnizaciones por servicio, solo cuando correspondan.

Artículo 46.— Salario Base por Categoría

1. El Salario Base por Categoría anual, a percibir en 14 mensualidades (doce mensualidades propiamente dichas y dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán



de acuerdo al artículo 53) viene recogido en el Anexo I del presente Convenio, de acuerdo los grupos y categorías profesionales definidas en el artículo 11.

Anualmente se acordarán los incrementos porcentuales aplicables atendiendo a variables como el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) y a otros indicadores que pudieran ser aplicables a Gallarreta como consecuencia del carácter público de su capital social.

2. Previo informe favorable del Equipo de Valoración y Orientación (EVO) de La Diputación Foral de Bizkaia, o de la Unidad de Apoyo (firmado por la RLPT), cuando las circunstancias personales concurrentes o sobrevenidas la persona trabajadora con discapacidad lo requieran, podrán realizarse contratos a bajo rendimiento, con los topes señalados en el citado RD 1368/1985, por lo que el sueldo indicado en el párrafo anterior tendrá su proporcional reducción de acuerdo con el contenido del contrato (o de sus posibles revisiones de acuerdo al grado de competencia demostrado por la persona trabajadora según la herramienta de valoración establecida por la empresa).

Lo indicado en los puntos anteriores se aplicará al personal que realice las horas de trabajo recogidas en el artículo 18, por lo que aquel personal con menor jornada laboral tendrá su proporcional reducción.

Artículo 47.— Complementos vinculados al puesto de trabajo (CPT)

Son complementos que se establecen teniendo en cuenta las diferentes variables que interactúan en cada puesto de trabajo y que exceden de las definidas en el Salario Base por Categoría. Los CPT serán incrementados en igual porcentaje que el salario base.

Las variables a tener en cuenta para cada puesto de trabajo y en función de las cuales se establecen los diferentes niveles de retribución anual, recogidos en el Anexo I son las siguientes:

- A) Peligrosidad y penosidad: Aprecia el especial riesgo físico para la salud y/o la seguridad que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones del mismo. Basta con que el riesgo sea potencial y real, sin que obste el hecho de adoptarse las medidas de seguridad oportunas. Aprecia las condiciones de incomodidad o molestia, principalmente climáticas y físicas.
- B) Disponibilidad: Producido por las características del tipo de jornada (ocasiones en que se rompe el horario habitual), requerimientos de localización y presencia física en el puesto de trabajo, desplazamientos, viajes fuera del horario, etc).
- C) Polivalencia: Valora la capacidad y flexibilidad para adaptarse a cambios en las tareas con el objetivo de adecuar los recursos a la demanda existente en cada momento.

En el caso de promociones (ascensos de categoría y/o cambio de grupo profesional) estos complementos serán revisados pudiendo ser absorbidos parcial o totalmente por el nuevo Salario Base por Categoría en la medida en que estén relacionados con los requisitos de desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 48.— Complemento específico (CE)

Es un complemento personal que se establece considerando aquellas funciones y/o tareas que realiza la persona trabajadora y que en principio exceden de las recogidas en su grupo y categoría profesional y vienen derivadas por la organización de la actividad productiva, porque la persona trabajadora desarrolla su actividad en un enclave laboral, o por condiciones particulares o singularizadas vinculadas a la persona trabajadora.

Este complemento será incrementado en el mismo porcentaje que el Salario Base por Categoría siempre que tales funciones vengán recogidas en el manual de funciones de la persona trabajadora y en el caso de promociones (ascensos de categoría y/o cambio de grupo profesional) será revisado pudiendo ser absorbido parcial o totalmente por el nuevo Salario Base por Categoría.

**Artículo 49.— Complemento personal salario**

A fin de respetar las situaciones económicas personales que con carácter global y en cómputo anual se vengán percibiendo a la entrada en vigor del presente Convenio y que excedan de las resultantes por la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el artículo 46, se abonará un complemento salario «ad personam». Dicho complemento estrictamente personal podrá verse reducido o compensado por la aplicación de otros complementos.

Artículo 50.— Complemento por incapacidad temporal

1. En el supuesto de incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará durante los dieciocho meses de baja el complemento necesario para que, sumado a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la persona afectada perciba la totalidad de su última retribución en alta, considerando en la misma exclusivamente la retribución fija (salario base por categoría y complementos a excepción de las indemnizaciones por razón de servicio).

En el caso de que esta incapacidad sea derivada de un mal uso de EPIs, o desatención de las instrucciones e indicaciones en cuanto a la utilización de maquinaria, vehículos, herramientas, etc., la persona trabajadora podrá ver reducido este complemento hasta el 90% de su última retribución en alta, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que proceda.

2. En el supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará durante los doce primeros meses de baja un complemento sobre las prestaciones económicas de la Seguridad Social que garantice el importe de la última retribución en alta, (salario base por categoría y complementos a excepción de las indemnizaciones por razón de servicio), excepto en los siguientes supuestos:

- A) Personal con relación laboral igual o superior al año con más de 4 procesos de duración igual o inferior a 3 días en el año anterior a la IT, percibirá el 80% de los conceptos salariales.
- B) Personal con relación laboral inferior al año, 80% de los conceptos salariales de la última nómina en alta, si su relación laboral es igual o superior a 6 meses; 60% de los conceptos salariales de la última nómina en alta durante los 15 primeros días de IT, si su relación laboral es inferior a 6 meses.

Estos porcentajes serán de aplicación a los procesos de IT que se inicien con posterioridad al mes siguiente al de firma del convenio.

Al objeto de cada persona trabajadora pueda conocer su media individual de absentismo así como la medida de absentismo de la plantilla, la dirección de la empresa informará al comité y, en su caso, a la persona trabajadora, dentro del mes siguiente a cada año natural, la media de absentismo de la plantilla y/o la medida de absentismo de cada persona empleada.

Artículo 51.— Indemnizaciones por razón del servicio

1. Aquel personal que por orden de la empresa y con autorización de la misma tenga asignadas funciones ajenas a las propias de la actividad laboral (como por ejemplo transporte Centro Ocupacional o apertura y cierre de instalaciones), percibirá un plus por día efectivamente trabajado que estará sometido a revisión periódica y no tendrá carácter consolidable.

2. Asimismo el personal que por razón del servicio y por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la de su centro de trabajo y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio, percibirán las siguientes cantidades:

- a) Gastos: Con justificantes de gastos, se abonarán las cantidades gastadas.
- b) Kilometrajes en vehículo propio: 42 céntimos de euro por kilómetro, actualizable anualmente según importe previsto por la empresa.



- c) Cuando exista comedor en el propio centro de trabajo donde la persona trabajadora desarrolle su actividad se le pagará el importe íntegro que suponga el coste del menú. Por otro lado cuando los trabajadores puntualmente tengan que desarrollar su trabajo jornada partida se establecerá un importe de 12 euros en concepto de comida.

Artículo 52. — Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, ambas de 30 días por la cuantía que corresponda a la retribución fija de la persona trabajadora que comprenderá el salario base por categoría más los complementos fijos.

Artículo 53. — Desglose de las nóminas

En las nóminas irán diferenciados los diferentes conceptos antes mencionados: salario base por categoría, complementos del puesto de trabajo, complemento específico, personal salario e indemnizaciones por servicio cuando correspondan.

Artículo 54. — Pago de nóminas

La Empresa abonará el salario mensualmente mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta señalada por el trabajador/a cumpliendo, en todo caso, con la normativa vigente en materia de Protección de los Datos Personales.

Artículo 55. — Anticipos

Aquellas personas trabajadoras, que por causas imprevistas lo precisen, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado, de una cuantía máxima del 50 por ciento del salario base por categoría mensual, con cargo a la nómina del mes que se esté devengando. Salvo casos excepcionales, no se concederán anticipos sobre pagas de vencimiento superior al mes.

Dicho anticipo podrá ser solicitado como máximo cuatro veces al año y siempre que el total de anticipos de la empresa no supere el 1 por ciento de la nómina mensual. La persona interesada, o sus representantes legales, lo solicitarán por escrito al Departamento de Servicios Generales con una semana de antelación.

Artículo 56. — Complemento de productividad

Se establece un complemento de productividad para el personal estable en plantilla (personal afiliado a la empresa con un contrato de duración igual o superior al año) que sustituirá a la firma del presente convenio al complemento salarial de evaluación de desempeño.

El importe total del presente complemento se fijará anualmente por el Consejo de Administración en el segundo trimestre del ejercicio, atendiendo al resultado del año anterior y se distribuirá en base al grado de competencia demostrado por la persona trabajadora según lo establecido en el artículo 15 y las jornadas efectivamente trabajadas.

El complemento devengado en aplicación de esta valoración será abonado en un solo pago dentro del tercer trimestre.

Artículo 57. — Gratificación por permanencia en la empresa

La empresa establece una gratificación al cumplirse los 25 años de permanencia en la misma que consiste en el abono de 3 mensualidades equivalentes a la doceava parte del salario base bruto anual por categoría.

Excepcionalmente cuando la persona trabajadora llegara a la edad de jubilación prestando sus servicios en Gallarreta y llevara como mínimo 23 años en la empresa, también se le otorgará la referida gratificación de 3 mensualidades.

En los casos en los que la gratificación coincidiera con la jubilación anticipada (por coincidir se entiende que le correspondiera recibir esta gratificación hasta un año antes de la jubilación anticipada) la persona trabajadora solo recibirá las mensualidades establecidas por la jubilación anticipada.



V. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 58.— Principios generales

Este código tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de la plantilla y Empresa. Se velará especialmente por la seguridad, integridad y bienestar de las personas con discapacidad.

Corresponde a la Dirección del Centro y al Consejo de Administración de la Empresa sancionar las acciones y/o omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes.

La Dirección del Centro tendrá competencia para imponer sanciones por la comisión de faltas leves y graves. En el caso de faltas leves, la Dirección podrá delegar en el Personal Técnico la imposición de la sanción. El Consejo de Administración será el único competente para sancionar con despido disciplinario y las faltas muy graves.

La sanción de faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa deberá dar cuenta a la RLPT de toda sanción por falta leve, grave o muy grave que se imponga.

Artículo 59.— Graduación de la falta

Toda falta se clasificará en atención a su trascendencia en leve, grave o muy grave.

En el caso del personal con discapacidad, cuando la falta sea consecuencia de un comportamiento derivado de dicha discapacidad se atenderá a dicha circunstancia para la graduación de la falta mediante evaluación por parte del Personal Técnico de Selección y Desarrollo Sociolaboral.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 60.— Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
4. Abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, sino se ocasiona riesgo a la integridad de las personas o las cosas.
5. Los descuidos leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes, proveedores y entre la plantilla, cuando no perjudique la imagen y/o reputación de la empresa.
7. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento leve de prescripciones, órdenes o mandatos de una persona en un rango superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
8. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo, así como fumar fuera de los tiempos de descanso.
9. Falta de higiene, limpieza o aseo personal ocasional.
10. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 5 días del cambio de residencia o domicilio (a efectos de notificaciones)
11. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares dispuestos a tal finalidad.

**Artículo 61.— Faltas graves**

Se considerarán faltas graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total superior a veinte minutos.
2. Inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días en el período de un mes.
3. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral. Utilizar de forma reiterada dispositivos móviles fuera de los periodos de descanso.
4. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello no ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
5. La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas del resto del equipo de personas que le rodean siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.
7. El empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, tanto durante la jornada de trabajo como fuera de ella, así como utilizar la ropa de trabajo de la empresa fuera de la misma.
8. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción.
9. Cualquier atentado contra la libertad sexual de la plantilla que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
10. La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, así como fumar mientras se esté empleando maquinaria.
11. Incumplimiento de las medidas de Seguridad e Higiene Laboral y la no utilización de los EPI's adecuados.
12. La suplantación de otra persona empleada, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
13. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se pudiera generar un riesgo entre el equipo de trabajo.
14. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
15. La comunicación directa con familiares de las personas con discapacidad del centro, sin previa autorización de la Dirección.
16. La relación directa con clientes de la empresa sin previa autorización de la Dirección, no respetando los cauces previstos a tales efectos.
17. Actitud inadecuada en el puesto de trabajo como chillar, gritar, insultar, escupir, realizar gestos groseros y otras manifestaciones similares.
18. Las tipificadas en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 62.— Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones al trimestre o en veinte durante un año debidamente advertida.



2. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. La apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, entre el equipo de trabajo o de cualquier otra persona en las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose de baja la persona empleada por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o al equipo de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto o de consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a su equipo de trabajo, proveedores o personal subordinado.
9. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores si implicase perjuicio notorio para la empresa o para su equipo de trabajo, salvo que sean debidos a abusos de autoridad.
10. Los actos realizados por personal directivo o de rango superior, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para la persona empleada.
11. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
12. La no utilización adecuada de los EPIS necesarios en cada trabajado que pueda ocasionar daños graves al trabajador, sus compañeros o personas ajenas a la empresa.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que el trabajador hubiese sido sancionado tres veces por faltas graves durante el periodo de un año.
14. Las tipificadas en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 63.— Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas tipificadas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

- A. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- C. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Al margen de la sanción que se imponga, los días de inasistencia se descontarán íntegros.

**Artículo 64.— Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

VI. ASPECTOS SOCIALES

Artículo 65.— Formación

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de la plantilla con aspectos que les capaciten en su desarrollo profesional.

En este sentido, el tiempo empleado por la plantilla en los programas de apoyo personal y social, a impartir en la Empresa, se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando la formación se realice fuera de la Empresa, ésta facilitará a su plantilla la asistencia adecuando su horario de trabajo al curso y compensando con horas de descanso las que excedan de la jornada normal de trabajo en proporción hora por hora si coincide con el horario laboral; hora y media por hora fuera del horario laboral de lunes a viernes; y dos horas por hora si es en sábado, domingo o festivo, abonando, en su caso las dietas oportunas.

Artículo 66.— Prendas de trabajo

La Empresa proveerá al personal que por sus funciones lo requieran en el momento de su ingreso en plantilla, y posteriormente cada dos años, dos uniformes de trabajo.

Si por circunstancias de las propias tareas del trabajo los uniformes no se encuentran en el estado necesario para desarrollar el trabajo diario se proveerá nuevas prendas en el momento en que sea necesario.

Al personal con contrato a tiempo parcial o eventuales se le entregará un uniforme al año.

En todos los casos la ropa y calzado de trabajo adquirido o puesto a disposición de la persona empleada, deberá cumplir con las pautas o recomendaciones indicadas en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

La ropa de trabajo no podrá utilizarse fuera de la jornada laboral ni para otra actividad ajena a la que realiza el trabajador en Gallarreta. La limpieza y mantenimiento de estas prendas de trabajo será por cuenta de la persona trabajadora, salvo en los casos recogidos por la normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

La ropa laboral a entregar en las diferentes secciones será acordada entre la empresa y la RLPT, poniéndose en conocimiento de toda la plantilla.

Asimismo, se facilitarán todas las prendas de seguridad y EPIs que estén señalados por la normativa de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. La renovación de este equipamiento se entregará cuando se devuelva el anterior y se compruebe por el responsable que se encuentra defectuoso o en mal estado. Todo ello quedará registrado por el responsable de seguridad e higiene para su correspondiente control.

Artículo 67.— Seguros de vida e invalidez permanente

La empresa contratará a su cargo, para todo el personal a los que afecte este acuerdo un seguro de vida e invalidez permanente para el supuesto de accidentes laborales, con una cobertura de 45.000 euros de acuerdo a las cláusulas establecidas en las pólizas de seguros que a tal efecto se suscriban. Considerando siempre como accidentes laborales todos aquellos que se produzcan en itinere (trayectos de ida y vuelta al trabajo y trayectos dentro de este producidos por las características propias del servicio).

Artículo 68.— Contrato relevo

Todas personas que según la normativa vigente cumplan los requisitos (edad, antigüedad en la Empresa y años de cotización) para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, tendrán derecho a solicitar la jubilación parcial con contrato de rele-



vo. Gallarreta se compromete a aplicar la jubilación parcial en los casos susceptibles de acogerse al contrato de relevo según la legislación vigente.

Artículo 69.— Jubilación voluntaria

El personal tendrá derecho a una indemnización por jubilación voluntaria anticipada compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente tabla:

- 15 mensualidades: 4 años antes de la edad legal de jubilación.
- 11 mensualidades: 3 años antes de la edad legal de jubilación.
- 7,5 mensualidades: 2 años antes de la edad legal de jubilación.
- 4,5 mensualidades: 1 año antes de la edad legal de jubilación.

Cada una de las mensualidades integrantes en la indemnización será equivalente a la doceava parte de la retribución anual bruta asignada a la persona interesada en la fecha que se produzca su jubilación voluntaria.

Si se hubiera percibido la gratificación prevista en el artículo 53 hasta un año antes de la jubilación anticipada, se tendrá en cuenta tal importe que se descontará de la indemnización que corresponda por la jubilación anticipada.

Para determinar la edad de jubilación se estará a lo dispuesto a la normativa vigente, teniendo en cuenta que para el personal con discapacidad se permite la jubilación en función del grado de la misma con una edad mínima de 56 años acreditando una minusvalía igual o superior al 45%.

Artículo 70.— Cese voluntario

En caso de cese voluntario la persona empleada percibirá exclusivamente las cantidades devengadas y las partes proporcionales de las pagas extra y vacaciones a la fecha de cese, debiendo cumplir los plazos de preaviso.

Artículo 71.— Despido improcedente

Con independencia de la modalidad contractual que les una con la Empresa, la plantilla tendrá derecho, en los casos de despido improcedente, por causas económicas, organizativas o de producción y demás supuestos de extinción de la relación de trabajo en los que la ley determine el derecho a una indemnización, a que la cuantía a recibir sea equivalente al mismo número de días de salario por año trabajado que se abone al personal con contrato indefinido ordinario o, en su defecto, al que se hubiera abonado a los/las trabajadores/as con contrato indefinido ordinario dentro de su marco legal.

La indemnización por despido improcedente, en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo caso en la persona interesada.

VII. SALUD LABORAL**Artículo 72.— Derechos y obligaciones**

Las partes firmantes se comprometen a cumplir las disposiciones que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad en el Trabajo y Salud e Higiene en el Trabajo, vengán determinadas por la legislación general vigente en cada momento.

Artículo 73.— Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de los planes, programas y evaluación de prevención de riesgos, y estará compuesto por el Personal Delegado de Prevención y RLPT en igual número.



Podrán ser Personal Delegado de Prevención aquellas personas que, aunque no ostenten la condición de RLPT, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en la Empresa.

El Comité se reunirá al menos una vez al semestre así como siempre que sea convocado por su presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes.

Artículo 74.— Funciones y objetivos del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá estar puntualmente informado respecto a la normativa técnica y medidas de seguridad e higiene que se publiquen, y ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir tales contingencias)
- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales
- Descubrir la no adecuada colocación del personal en casos en que las ineptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes o enfermedades laborales
- Estudiar y atender los informes periódicos de la Empresa y las recomendaciones que la misma realice en materia de Seguridad e Higiene.
- Celebración de reuniones, cursos y demostraciones divulgativas.

Artículo 75.— Bajas laborales

La Empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

Artículo 76.— Reconocimientos médicos

La Empresa se compromete a facilitar las condiciones para realizar reconocimientos médicos periódicos al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio de conformidad con lo especificado en los apartados siguientes:

a) Reconocimiento previo o de ingreso

Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión de la persona trabajadora.

b) Reconocimiento periódico ordinario anual

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho a una revisión médica anual, realizándose los análisis y revisiones pertinentes en función de la evaluación de riesgos y características de cada puesto de trabajo.

La persona trabajadora que renuncie a dicha revisión deberá hacerlo por escrito, no pudiendo renunciar en los supuestos en que el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para sí misma o para el equipo, o cuando así esté establecido en una disposición legal.

c) Reconocimiento por deterioro de las capacidades y/o salud de la persona empleada

Tendrá carácter obligatorio y podrá realizarse a instancia de la persona trabajadora o de la Empresa si, a juicio del Comité de Seguridad y Salud, concurren las circunstancias que lo hagan necesario.



VIII. LIBERTAD SINDICAL

Artículo 77.— Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

La representación legal de las personas trabajadoras es el órgano representativo del conjunto del personal de la Empresa para la defensa de sus intereses, con las siguientes competencias:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de servicios (centros especiales de empleo.), sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones del Consejo de Administración sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación
2. Recibir la copia básica de los contratos que se realicen y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar
3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, el detalle de las cuentas, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional de la Empresa y acciones formativas.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - d) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Ser informado de todas las sanciones impuestas.
8. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
9. Ejercer una labor:
 - a) de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor de la Empresa, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Consejo de Administración y los organismos o tribunales competentes
 - b) Asimismo, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa
10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de la plantilla o de sus familiares.
11. Colaborar con la Consejo de Administración de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos
12. Informar a al personal en todos los temas y cuestiones señalados en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.



13. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 78.— Asambleas. Lugar de reunión

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, si se excedieran de cuatro horas anuales.

Artículo 79.— Garantías

Los componentes de la RLPT, como personas Delegadas legales del Personal, tendrán a salvo las siguientes garantías:

1. Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el Comité de Empresa o las personas Delegadas de Personal.
2. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas u otro tipo de causas.
3. Las personas de la RLPT no podrán ser despedidas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de sus mandatos, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación. Asimismo, estas figuras no podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
4. Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral y social.
5. Disponer de 20 horas mensuales retribuidas para cada una de las personas que conformen en cada centro, para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente o en forma normal distribuidas entre sus componentes, según criterio del propio Comité o de la RLPT en su caso.
6. No se computarán en las horas señaladas en el apartado 5, las sesiones de negociación de convenios entre Empresa y comisión negociadora.

Artículo 80.— Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el R.D. 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial existente entre el personal con discapacidad y los Centros Especiales de Empleo; Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes que puedan afectar a la Empresa.

**SALARIO BASE POR CATEGORÍA 2022**

	Bruto anual (€)	Bruto mensual (14 pagas) (€)		
A. PERSONAL GESTOR				
1. RESPONSABLE DE ÁREA	38.500,00	2.750,00		
B. PERSONAL TÉCNICO				
1. SELECCIÓN Y DESARROLLO SOCIOLABORAL	35.000,00	2.500,00		
2. GESTIÓN	31.500,00	2.250,00		
3. APOYO Y ATENCIÓN DIRECTA AL PcD	24.500,00	1.750,00		
4. AUXILIAR DE APOYO Y ATENCIÓN DIRECTA AL PcD	17.500,00	1.250,00		
C. PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1. OFICIAL ADMINISTRATIVO	24.500,00	1.750,00		
2. ADMINISTRATIVO	20.160,00	1.440,00		
3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.080,00	1.220,00		
D. PERSONAL DIRECTO				
1. COORDINADOR/A TÉCNICO	31.500,00	2.250,00		
2. RESPONSABLE TÉCNICO A	28.000,00	2.000,00		
3. RESPONSABLE TÉCNICO B	24.500,00	1.750,00		
4. RESPONSABLE DE EQUIPO	23.520,00	1.680,00		
5. PERSONAL AUXILIAR	17.220,00	1.230,00		
6. PERSONAL DE BASE A	15.120,00	1.080,00		
7. PERSONAL DE BASE B	14.084,00	1.006,00		
Complementos por puesto de trabajo (no aplicable a Personal de Base B)				
Disponibilidad	1.400,00	100,00		
Polivalencia	980,00	70,00		
Penosidad y peligrosidad	700,00	50,00		
CPT Personal de Base Nivel B (s/ herramienta valoración)				
	Jardinería		Servicios Exteriores	
NIVEL 1	910,00	65,00	546,00	39,00
NIVEL 2	700,00	50,00	420,00	30,00
NIVEL 3	560,00	40,00	336,00	24,00