

## CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN PROVINCIAL DE JAÉN.

**REFERENCIA: C. DE TRABAJO. CONVENIOS COLECTIVOS. EXPTE. 15/2005.**

**Código convenio: 2301422.**

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el lltmo. Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

«Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial, para CEE Iniciativas Carolinenses, S.L., recibido en esta Delegación Provincial en fecha 22 de junio de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 14 de junio de 2005, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en su artículo 2º; Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias, y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial, acuerda:

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir un ejemplar original del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, a 29 de junio de 2005.- El Delegado Provincial de Empleo, David Avilés Pascual».

Jaén, a 29 de junio de 2005.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

### CONVENIO COLECTIVO 2005-2006

**CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L.**

**CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Nº 184-JA**

**ACTA DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L., CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO Nº 184-JA.**

La Carolina, a 14 de junio de 2005.

Reunidos en el domicilio de la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, sito en el polígono industrial «Aquisgrana», calle Ministro Joseph Piqué, s/n. (23200), las siguientes personas:

De una parte, D. Ramón Palacios Rubio, mayor de edad, con D.N.I. 26.666.900-X, actuando en nombre y representación de la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, en calidad de Presidente del Consejo de Administración de la misma.

Y de otra parte, D. Juan Antonio Martínez Alonso, mayor de edad, con D.N.I. 26.738.392-H; D. José Escámez Matiacci, con D.N.I. 26.739.871-W, y D. Carlos Martínez Romero, con D.N.I. 26.740.826-Z, actuando en nombre y representación de los trabajadores de la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, en su calidad de Representante legal de los trabajadores de la misma.

Y siendo las 13,30 horas, se reúnen los componentes de la comisión negociadora constituida por las personas citadas arriba, ambas partes se reconocen la capacidad y representatividad suficiente para adoptar acuerdos, con el fin de dar por terminado el presente proceso negociador del convenio colectivo que ha de regular las condiciones laborales de empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, durante los próximos años, desde enero de 2005 a diciembre 2006.

Tras haber sido leído el texto del convenio colectivo en los términos acordados y redactados en las sesiones anteriores, los miembros de la comisión negociadora dan su conformidad y aprobación a cada uno de los artículos de los que consta y deciden que después de ser firmado el convenio colectivo sea remitido a la autoridad laboral para su registro y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Jaén.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, firman los miembros de comisión negociadora la presente acta en el lugar y fecha indicados.- Fdo.: D. Ramón Palacios Rubio.- Fdo.: D. Juan Antonio Martínez Alonso.- Fdo.: D. José Escámez

Martiaci, y Fdo.: Carlos Martínez Romero.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**

### **Nº 184-JA, INICIATIVAS CAROLINENSES, S.L.**

#### **Título I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, y sus trabajadores.

2. Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en el polígono «Aquisgrana», calle Ministro Joseph Piqué, s/n., 23200 La Carolina, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamentalmente la integración socio-laboral de las personas con discapacidad físicas, psíquicas y sensoriales, a través del trabajo productivo, así como con personas con otro tipo de discapacidad, y en su caso de servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, desarrolla en el mercado actividades relacionadas con el montaje de cableado y contactores del automóvil y modulación de pequeñas piezas, utilizando pequeñas máquinas y de baja complejidad.

##### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA.

##### **Artículo 3. Ámbito personal.**

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral de Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal directivo.



b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengán recogidas en los grupos profesionales y categorías de este Convenio.

e) El voluntariado social.

#### **Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.**

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia natural, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomías colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualesquiera acuerdo, pacto o practica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas de este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

#### **Artículo 5. Duración y denuncia.**

1. Este convenio tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006, entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén. Las previsiones de contenido económico podrán retrotraer sus efectos a 1 de enero de 2005.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra dos meses antes de expiración de su vigencia.

3. Denunciado el convenio, y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a clasificación profesional y movilidad funcional, jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales y Régimen Disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.





## **Artículo 6. Compensación y absorción.**

1. El contenido del siguiente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

## **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/ o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

## **Artículo 8. Comisión paritaria.**

1. Se constituye una comisión paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.

2. Serán cometidos de esta comisión paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/ o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimiento este trámite y quedará expedida la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/ o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuanto cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita y





su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la comisión paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información y documentación estime pertinente.

4. En los supuestos, en los que no alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión previa en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

5. La comisión paritaria establece el domicilio para la recepción de consultas en la Plaza del Ayuntamiento, 1, 23200, de La Carolina, Jaén.

### **Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente de este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. La ordenación y presentación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y la inserción socio-profesional del discapacitado sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa, sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/ o división del trabajo oportunos que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/ o servicios que se desarrollen en la empresa deberán atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa vigente.



## **Título II. De la relación individual de trabajo.**

### **Capítulo I. Ingresos, contratación y período de prueba.**

#### **Artículo 10. Capacidad y condiciones.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

#### **Artículo 11. Contratación.**

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.
2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones o plazos previstos por la legislación vigente.

#### **Artículo 12. Estabilidad en el empleo.**

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.
2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este Convenio o que se suscriban durante su vigencia en contratos para el fomento de la contratación indefinida previsto por la normativa laboral vigente en materia de fomento de empleo.

#### **Artículo 13. Contratos de duración determinada.**

##### **A. Contratos para obra o servicios determinados.**

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso a la duración del

contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

## **B. Contratos por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.**

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, cuya naturaleza atiende a aumentos puntuales de la producción necesarios para atender pedidos excepcionales. La duración máxima de esta modalidad contractual será de 12 meses en un período de 18.

### **Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal.
2. Los contratos a tiempo parciales se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.
3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.
4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:
  - a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.
  - b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concertarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.
  - c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.
  - d) La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

### **Artículo 15. Período de prueba.**

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea de carácter fijo o temporal,





estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos con titulación, y de un mes para el resto del personal, incluidos los formativos.

4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de un mes.

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. Caso que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período -incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable correspondiente a la finalización del plazo previsto en apartado 3 y 4 de este artículo.

Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

## **Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos.**

### **Artículo 16. Adscripción del personal.**

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en los Grupos Profesionales que se identifican en el anexo I.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica y profesional habilitante.

### **Artículo 17. Grupos profesionales, puestos de trabajo y categorías profesionales.**

1. El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación





laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesionales y/o actividades asociadas o relacionadas.

2. La aptitud profesional requerida para la integración de un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en algunas de las siguientes categorías profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

4. Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo a cada caso a los puestos de trabajo existentes y que, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran en Anexo I.

5. Con independencia de la categoría que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

6. En todo caso, la conservación de una determinada categoría quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que han justificado su reconocimiento inicial.

7. La enumeración de las categorías que contienen el presente convenio tienen carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías descritas.

#### **Artículo 18. Ascensos.**

1. La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia e integración socio profesional del personal discapacitado. En este sentido y siempre en la medida en lo que permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la dirección de la Empresa.

3. El ascenso de categoría profesional se realizará sobre las bases de evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que



considere oportunos a tal fin.

4. Con el límite de 6 meses, no se consolidará una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría.

### **Capítulo III. Condiciones de trabajo.**

#### **Sección 1ª: Jornada.**

#### **Artículo 19. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.**

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por su hándicaps físicos, psíquicos o sensoriales encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las personas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

#### **Artículo 20. Configuración de la jornada anual ordinaria.**

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.778 horas.

2. A efectos de determinación de la jornada ordinaria anual, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como en tiempos de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un período de 40 horas semanales.



4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 50 horas.

5. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, si lo hubiera, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, ese tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media semanal. La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran, la dirección podrá acordar la retribución de la hora extraordinaria, con un recargo del ..... % sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo los importes anuales del salario base, incentivo de productividad y la antigüedad si la hubiera, percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual, según la fórmula siguiente:

Valor Hora Extraordinaria realizada de lunes a viernes:



Salario Base anual + incentivo produc. + antigüedad + 40%

1778

Valor Hora Extraordinaria realizada en sábados:

Salario Base anual + incentivo produc. + antigüedad + 50%

1778

5. La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

### **Artículo 22. Imposibilidad de la prestación laboral.**

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación del empresario. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

### **Artículo 23. Horarios y turnos de trabajo.**

1. El trabajo en grupo de la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro especial de empleo nº 184-JA, se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquel que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa, previa comunicación al representante de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

### **Artículo 24. Descansos y fiestas.**





1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos.
2. Descanso entre jornadas. El descanso entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes.
3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de 1 día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.
4. Festivos. El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la empresa procurará que el disfrute de estos descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas según anexo I, no sustituible por compensación económica tendrá una duración de 30 días naturales. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.
2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre julio y octubre, y siempre de acuerdo con las necesidades de la producción.
3. Los trabajadores comunicarán a la empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de abril del mismo año. La empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos trabajadores de 15 días como máximo en períodos no comprendidos en el apartado 2.
4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.





5. Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales -que lo será antes del 30 de abril- los trabajadores podrán solicitar la permuta del período del disfrute. La empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

6. Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo, por tanto no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos en años posteriores. Salvo por finalización de contrato en ningún caso podrán compensarse económicamente.

## **Sección 2ª: Licencias, permisos y suspensión del contrato.**

### **Artículo 26. Licencias.**

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes.

A) Quince días naturales por matrimonio, vinculados al día de la celebración o consecutivos a sus vacaciones anuales.

B) Dos días hábiles por nacimiento/adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, consecutivos o incursos en el hecho causante.

#### **Grados de consanguinidad:**

1er Grado.- Padres e hijos.

2º Grado.- Hermanos, abuelos y nietos.

#### **Grados de afinidad:**

1er Grado.- Cónyuge y suegros.

2º Grado.- Cuñados.

Cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento superior a 300 kilómetros, el permiso será de tres días. La enfermedad grave deberá acreditarse mediante certificado médico.

C) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

D) Para el personal discapacitado, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.



E) Un día por traslado del domicilio habitual.

F) El trabajador tendrá 4 días para atender asuntos propios, que deberá comunicar a la empresa en 48 horas de antelación. Con el concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador de forma razonada.

### **Artículo 27. Excedencias y suspensiones.**

1. Las excedencias se clasificarán en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria por un plazo de 2 años y máximo de 5 años.

3. Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el ingreso.

4. El reingreso deberá solicitarse con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia

5. Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría distinta, dentro de su grupo profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiera reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándole un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. Todo trabajador discapacitado psíquico que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en la empresa Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, dicha reintegración con plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

### **Sección 3ª: Régimen económico. Estructura Salarial.**





### **Artículo 28. Salario base.**

1. La cuantía del salario base para cada grupo profesional será la establecida en la tabla Salarial dispuesta en el Anexo I

### **Artículo 29. Subida salarial.**

1. Las retribuciones desde el 1 de enero de 2005 serán las consignadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I

2. El régimen económico para el año 2006 estará constituido por los salarios anuales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, incrementándose el salario base, incentivo de productividad, pagas extraordinarias y antigüedad con el crecimiento real que haya tenido el IPC anual en el ámbito estatal en diciembre de 2005.

### **Artículo 30. Pagas extraordinarias.**

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe de 30 días de salario base más antigüedad, cuyo abono se efectuará en los días 30 de junio y 20 diciembre, devengándose por los períodos existentes entre los citados días.

### **Artículo 31. Incentivo de productividad, antigüedad y complemento de nivel.**

1. Incentivo de productividad: Se establece una prima de carácter colectivo por el volumen de producción conseguido, y cuyas cuantías mínimas para cada categoría se establecen en el anexo I. Dicho importe, y dependiendo del rendimiento obtenido por cada unidad productiva, podrá ser aumentado para cada uno de los miembros que la componen, calculándose este aumento según la fórmula siguiente:

Aumento prima incentivo de productividad:

$1.2 \times \text{rendimiento obtenido} - 20$

100

Mensualmente la empresa informará a los representantes de los trabajadores los rendimientos obtenidos por cada una de las unidades productivas.

2. Antigüedad: La empresa abonará un complemento mensual equivalente al 3% del Salario Base por cada trienio de prestación continuada de servicios para Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA.

Se abonará a partir del primer día del mes en que se cumplan 3 o múltiplos de 3 años de servicios efectivos, si esto se produce en la primera quincena de dicho



mes. Si los 3 o múltiplos de 3 años se cumplen en la segunda quincena se abonará a partir del primer día del mes siguiente.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá todos los derechos de antigüedad y si posteriormente, vuelve a ser contratado solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso.

3. El concepto salarial del antiguo complemento de nivel desaparece, siendo su importe distribuido entre los conceptos salariales que integran la retribución anual para cada categoría.

4. Los complementos que se regulan en el presente artículo no tendrán en ningún caso carácter consolidable, pudiendo compensarse o abonarse con cualquier otra mejora o concepto salarial que vinieran impuestos por norma legal, reglamentaría o convencional de aplicación.

### **Artículo 32. Retribución a bajo rendimiento.**

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal discapacitado, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería rendimiento normal en la jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

### **Artículo 33. Liquidación del salario.**

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 15 del mes siguiente.

2. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

## **Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo.**

### **Artículo 34. Extinción del contrato.**

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previo en el presente convenio.

2. En lo dispuesto de desistimiento unilateral por parte del trabajador, este deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

### **Artículo 35. Jubilación obligatoria.**

Como política de fomento del empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

## **Capítulo V. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 36. Faltas.**

Se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

### **Artículo 37. Clasificación de las faltas.**

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al resto de trabajadores, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

#### **Faltas leves:**

#### **Se consideran faltas leves las siguientes:**

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en un período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.
6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.



7. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

### **Faltas graves.**

#### **Se consideran faltas graves:**

1. La tercera falta leve cometida en un período de treinta días.
2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.
3. Ausencia en dos días de trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.
5. Falta de presentación a la mutua patronal, cuando sea requerido para ello o no someterse a las pruebas médicas indicadas.
6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un riesgo grave para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.
10. En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos a riesgo de incendio.
13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.





14. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

15. El bajo rendimiento continuado sin causa que lo justifique durante más de dos semanas.

### **Faltas muy graves.**

#### **Se consideran faltas muy graves:**

1. La tercera falta grave cometida en un período de sesenta días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de diez en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el período de un mes, o de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
4. El estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.
6. La falsedad en la circunstancia en accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.
8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
10. Competencia desleal a la empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.
11. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
12. No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la empresa.

### **Artículo 38. Sanciones.**





Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

- 1. Faltas leves:** Amonestación o apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2. Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- 3. Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, y despido.

#### **Artículo 39. Procedimiento sancionador.**

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quién se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves.

### **Título III. Prevención de riesgos laborales.**

#### **Artículo 40. Vigilancia de la salud.**

1. En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

#### **Artículo 41. Política preventiva.**

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que les son propios, Iniciativas Carolinenses, S.L., Centro Especial de Empleo nº 184-JA, asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin, articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.





Anexo I  
*Categorías profesionales y tablas salariales*  
año 2005

Categoría	Salario base	Incent. produc.	Retrib. vacac.	Retribución anual
1 Encargado	715,00	70,00	785,00	10.850,00
2 Respons. Grupo	636,00	50,00	686,00	9.504,00
3 Oficial de 1. <sup>a</sup>	636,00	43,00	679,00	9.420,00
4 Oficial de 2. <sup>a</sup>	600,00	39,00	639,00	8.868,00
5 Oficial de 3. <sup>a</sup>	576,00	35,00	611,00	8.484,00
6 Oficial 2. <sup>o</sup> admvo.	576,00	35,00	611,00	8.484,00
7 Especialista	546,00	35,00	581,00	8.064,00
8 Peón	520,00	30,00	550,00	7.640,00

