CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO NÚM. 127-JA ACODIS.

Código convenio: 2301552.

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 Asociación Comarcal de Discapacitados Físicos y Sensoriales (A.C.O.D.I.S.), recibido en esta Delegación Provincial en fecha 26 de julio de 2005, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 20 de julio 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 2.°, 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 24 de agosto de 2005. El Delegado Provincial de Empleo, DAVID AVILÉS PASCUAL».

Jaén, a 24 de agosto de 2005.—El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.

Acta de aprobación del Convenio Colectivo del Centro Especial de Empleo ACODIS.

Martos, a 20 de julio de 2005.

Reunidos en el domicilio de ACODIS, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, sito en la calle Martínez Montañés, n.° 13-bajo, de Martos, las siguientes personas:

De una parte, D. Miguel Ángel Blanco Hernández, mayor de edad, con D.N.I. 50.428.435-S, actuando en nombre y representación de la Entidad ACODIS,

Centro Especial de Empleo núm.127-JA, en su calidad de Gerente de la misma.

Y de otra parte, D.ª M.ª Ángeles Gutiérrez Anguita, mayor de edad, con D.N.I. 26.019.761-E, actuando en nombre y representación de los trabajadores de la Entidad ACODIS, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, en su calidad de Delegada de Personal de los Trabajadores de la misma.

Y siendo las 10,30 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 la empresa ACODIS, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, durante los próximos años, desde enero del 2005 y enero del 2007.

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 la comisión negociadora la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Firmado: MIGUEL ÁNGEL BLANCO HERNÁNDEZ, M.ª ÁNGELES GUTIÉRREZ ANGUITA.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO NÚM. 127-JA ACODIS.

Título I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa ACODIS, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y sus trabajadores.

2. ACODIS, Centro Especial de Empleo núm.127-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en C/. Martínez Montañés, n.º 13-bajo, de Martos, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamental la integración socio-laboral de las personas con discapacidad, 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. ACODIS, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, desarrolla su labor en el

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

mercado de actividades relacionadas con la prestación de servicios dentro de las cuales se contemplan entre otras la limpieza de edificios y locales, control de estacionamientos, montaje de piezas para varios sectores, servicios de jardinería y gestión de oficinas.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos 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 Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-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 vengan 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 general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica 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 en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5. Duración y denuncia.

1. La duración de este Convenio será de dos años, es decir, del día 01/01/2005 hasta el 01/01/2007, 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.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a los dos meses antes de la 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 presente 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 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 cumplimentado este trámite y quedará expedita 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 cuantas 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 o documentación estime pertinente.

4. En los supuestos, en los que no se 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 dominio para la recepción de consultas en la C/. Martínez Montañés, n.º 13-bajo, 23600 Martos (Jaén).

Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2. La ordenación y prestación 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 los servicios que se desarrollen en la Empresa deberá 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.

A) Movilidad Funcional. Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, la entidad podrá cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

B) Trabajos de categoría profesional inferior. Si por necesidades parentorias o urgentes de la actividad, la entidad precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la entidad.

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 y 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 lo 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 Acodis, Centro Especial de Empleo núm.127-JA, hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso 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 Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, cuya naturaleza atienda 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 parcial 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 normativa 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 concentrarse 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 con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el 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, incluidos los

formativos, será de 6 meses.

4. Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses.

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

6. Caso de 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 los apartados 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 y ascensos.

Artículo 16. *A*dscripción del personal.

1. Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que se identifican en el Anexo II.

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

Artículo 17. Grupos profesionales, puestos de trabajo y categorías profesionales–Grupos 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, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

2. La aptitud profesional requerida para la integración en 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 o adaptación.

3. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

– Grupo I: Administración.

– Grupo II: Operarios.

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

5. Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada Grupo Funcional se ordenarán en Niveles conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, y enumerada en el Anexo II.

6. Con independencia del nivel que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquéllos 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.

– Grupo I: Administración.

Integran este Grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

– Grupo II: Operarios.

Pertenecen a este Grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

1. La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base a la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad, complejidad e iniciativa.

2. La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluida la titulación académica, no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

3. En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

4. La enumeración de Niveles que se contienen el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos

todos los niveles descritos.

Artículo 18. Ascensos.

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal discapacitado. En este sentido, y siempre en la medida en que lo 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 Nivel Profesional se realizará sobre la base de la 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 un nivel 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 el Nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho Nivel.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Sección 1.ª: 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 sus hándicaps físicos o psíquicos 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 los 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 concurran 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 aquélla 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, 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, este 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 requirieren, la Dirección podrá acordar la retribución de la hora extraordinaria con un recargo del 15% sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual y el Complemento de Nivel Profesional percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual, según la fórmula siguiente.

Valor hora extraordinaria = Salario base anual + compl. nivel anual + 15% / 1.778 horas.

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 Acodis, Centro Especial de Empleo núm.127-JA, se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél 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.

4. Trabajo a turnos y trabajo nocturno. En el trabajo de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque a partir de las 22 horas a las 6 de la mañana. Los trabajadores que presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 15% del salario base/día, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 24. Uniformes.

a.) Personal de Limpieza.

Semestral: 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual: 1 Cazadora.

Bianual: 1 Anorak.

b.) Personal de Montaje.

Semestral: 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual: 1 Cazadora.

Bianual: 1 Anorak.

c.) Personal de Aparcamiento.

Semestral: 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual: 1 Cazadora.

Bianual: 1 Anorak.

Artículo 25. 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 mínimo 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 día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el 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 como horas extraordinarias o bien con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones. Serán festivos los días 24 y 31 de diciembre. Se podrá acordar un puente como descanso anual.

Artículo 26. Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, según Anexo I, 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 junio 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 vocacional a algunos trabajadores de 15 días como máximo en los 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 día 30 de abril– los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurran 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 no se compensaran económicamente salvo pacto expreso entre el trabajador y la empresa.

7. Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

8. En caso de no disfrute de las vacaciones serán remuneradas a finales de año.

Artículo 27. Licencias y Permisos.

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 celebración o consecutivo 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 incursos en el hecho causante.

Cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de tres días. La enfermedad grave deber, 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 2 días para atender asuntos propios, que deberá comunicar a la empresa con 5 días 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.

g) Cuatro meses por maternidad, durante los tres meses siguientes tendrá derecho a una reducción de dos horas por lactancia.

h) A los trabajadores que ostenta cargo de representación de los trabajadores se les concederá el permiso horario que legalmente está establecido.

i) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Este período podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso ambos trabajen.

Permisos sin sueldo: Se establecerá a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. El trabajador podrá sustituir hasta 15 días de permiso no remunerado, por asuntos familiares graves, una vez al año.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

1. Los trabajadores en situación de IT, percibirán el 85% del salario base cuando esta sea por enfermedad común y el 100% cuando sea accidente o enfermedad laboral.

Artículo 29. Excedencias y suspensiones.

1. Las excedencias se clasifican 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 mínimo 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,

otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. Todo trabajador discapacitado psíquico-físico 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 Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, dicha reintegración, con un plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

Sección 3.ª: Régimen económico. Estructura Salarial.

Artículo 30. 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 31. Subida salarial.

1. Las retribuciones desde enero del 2005 será la establecida en la tabla salarial dispuesta en el Anexo I.

2. El régimen económico para el año 2005 estará constituido por los salarios anuales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, incrementándose el Salario Base, complemento de nivel y antigüedad con el crecimiento real que haya tenido el IPC anual en el ámbito estatal en el año anterior, respetando en todo caso el SMI tenido en cuenta para el cálculo del salario de las categorías que en el mismo lo incluyen.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe establecido en el Anexo I, cuyo abono se efectuará en los días 30 de junio y 20 de diciembre, devengándose por los períodos existentes entre los citados días, o prorrateadas en la nómina mensual.

Artículo 33. Complementos de nivel.

1. Complemento de Nivel: Se devenga según el nivel que tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en Anexo.

2. Antigüedad: La empresa abonará un complemento mensual equivalente al 3% del Salario Base por cada trienio de prestación continuada de servicios para Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127- 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 sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso.

3. Los complementos que se regulan en el siguiente 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, reglamentaria o convencional de aplicación.

Artículo 34. Retribución a bajo rendimiento.

Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador minusválido, aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multidisciplinar correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

Artículo 35. 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 36. Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

Artículo 37. 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 38. Faltas.

Se considerará 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 39. 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 intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

Faltas leves:

Se considerarán 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 el período de un mes sin causa justificada.

3. Descuidos en la 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 tenga 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 30 días.

2. Las de puntualidad cuando excedan de 3 veces al mes.

3. Ausencia de dos días al 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 a 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 grave riesgo 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 trasgresión 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 al 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.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. La tercera falta grave cometida en un período de 60 días.

2. Más de 6 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de 10 en un año.

3. Ausencia al trabajo de más de 2 días durante el período de un mes, o de 6 días durante el período de 4 meses sin causa justificada.

4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.

6. La falsedad en las circunstancias de 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 la 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 40. Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación o apercibimiento y suspensión de

empleo y sueldo de 1 día.

2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses, y despido.

Artículo 41. 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 quien 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 42. Vigilancia de la salud.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

La vigilancia de la salud y otras actividades preventivas no asumidas por la entidad o trabajadores deberá cubrirse mediante un servicio de prevención ajeno.

Artículo 43. Política preventiva.

Dadas las características de la empresa, y los objetivos que le son propios, Acodis, Centro Especial de Empleo núm. 127-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.

El Delegado de Prevención de Acodis, centro especial de empleo será el delegado de personal cuando la plantilla no supere el número de treinta trabajadores.

Cuando supere los treinta y un trabajador, habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre el delegado de personal.

ANEXO I

Tablas salariales, año 2005

G. Cotización	Catg.Profesional	Salario Base euros	C. Nivel	P. Extras	R. Vacacio.	R. Anual
1	Tit. Superior	513	401,50	513,50	914,50	12.000,00
2	Tit. Medio	513	301,50	513,50	814,50	10.800,00
5	Administrativo	513	201,50	513,50	714,50	9.600,00
7	Aux. Admvo.	513	101,50	513,50	664,50	9.000,00
8	Encargado	513	101,50	513,50	664,50	9.000,00
9	Especialista	513	51,50	513,50	564,50	7.800,00
9	Controlador	513	51,50	513,50	564,50	7.800,00
10	Peón ordinario	513	51,50	513,50	564,60	7.800,00

Lo no reflejado en el convenio estará a lo dispuesto en la normativa legal reglamentaria.