

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**887** *Resolución de 26 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion Accesibilidad, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Ilunion Accesibilidad, SAU, (Código de convenio: 90104492012023), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2023, y finalmente subsanado mediante acta de fecha 23 de noviembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de empresa y el Delegado de personal de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, respectivamente, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ILUNION ACCESIBILIDAD, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito personal, funcional, territorial y temporal

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa que en la actualidad tiene Ilunion Accesibilidad, SAU.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Ilunion Accesibilidad, SAU, y sus personas trabajadoras, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Funcional y personal.*

El presente convenio colectivo obliga a todo el personal que trabaja en las actividades a las que se dedica la empresa, consistentes en la prestación de servicios de consultoría y desarrollo en tecnologías de la información, realización de actividades de

obtención, distribución, comercialización, importación y exportación de productos de apoyo y otros destinados a la rehabilitación de personas con discapacidad y la tercera edad; la fabricación y comercialización de mobiliario y elementos para el equipamiento integral de edificaciones; servicios sociales o sociosanitarios como en centros propios o de terceros mediante personal cualificado orientados a la inserción de la autonomía de las personas en función de sus necesidades sociales; la producción y comercialización o alquiler de vehículos adaptados para su uso por personas con discapacidad; la fabricación de productos y prestación de servicios que permitan o mejoren la accesibilidad a la información y a la comunicación en todos sus ámbitos; la prestación de servicios de asistencia y ayuda en tierra a pasajeros con discapacidad o movilidad reducida en instalaciones aeroportuarias, portuarias y ferroviarias así como cualquier otro medio de transporte colectivo; formación de personas que intervengan en los procesos y actividades anteriormente señaladas; investigación, desarrollo e innovación en el área tecnológica, gestión de infraestructuras tecnológicas y seguridad informática, así como la elaboración de estudios sociológicos y creación de contenidos digitales y diseño gráfico, evaluación de tecnologías accesibles y consultoría en accesibilidad del entorno, productos y servicios.

El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, que presten sus servicios por cuenta ajena en cualquier centro de trabajo de la empresa.

En la redacción del texto se ha pretendido el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, con el fin de lograr una comunicación efectiva, ni discriminatoria ni excluyente.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo se pacta por tres años de duración, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

## CAPÍTULO II

### Forma y condiciones de denuncia del convenio

#### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia del presente convenio colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con legitimación para negociar el convenio, conforme a lo previsto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha denuncia deberá producirse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización del mismo y deberá realizarse por escrito dirigido a la representación que lo suscriben, con las demás formalidades previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

La negociación deberá iniciarse antes de que transcurra un mes desde que fuera denunciado el presente convenio.

En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio.

## CAPÍTULO III

### Cláusula de globalidad y garantía personal

#### Artículo 5. *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica serán consideradas globalmente.

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución

de un acuerdo sobre dicha materia. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio colectivo.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones salariales personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengán siendo aplicadas, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Esas diferencias tendrán el carácter de no absorbible, ni compensable, no obstante, todos aquellos conceptos que viniera aplicando la empresa como una mejora, voluntaria y unilateralmente otorgada por la empresa sí observarán el carácter de absorbible y/o compensable, como lo son por ejemplo conceptos salariales denominados «complemento compensable y absorbible» o «a cuenta convenio».

#### CAPÍTULO IV

##### Comisión Mixta Paritaria

Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye, a todos los efectos legales previstos en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Mixta Paritaria integrada por cinco miembros por la parte social repartidos entre los sindicatos en función de la representación obtenida en los centros de trabajo de la empresa, e igual número de miembros o votos por la parte empresarial.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento o aplicación del convenio.
- c) Mediación o arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del convenio, previa petición expresa de las partes en conflicto.
- d) Confección anual de las tablas salariales y demás complementos económicos regulados en el presente convenio, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 21.
- e) Cuantas otras funciones le estén atribuidas por ley o por el presente convenio, u otras sometidas por las partes de mutuo acuerdo.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes, la parte social o la parte empresarial, que componen la comisión. Las convocatorias se realizarán por escrito y con una antelación mínima de siete días hábiles, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de ambas partes y para su plena eficacia se deberán reflejar en acta. Las resoluciones de la comisión serán, por tanto, vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y mantener un archivo de los asuntos tratados. Los miembros de la Comisión Mixta Paritaria dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la comisión. La empresa deberá poner los medios oportunos en cada momento para hacer efectivas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En caso de no alcanzar un acuerdo, y sí así lo convinieran las partes conjuntamente, los desacuerdos podrán someterse a arbitraje, conciliación o mediación recurriendo a los procedimientos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) que resulte de aplicación en el momento y en el ámbito geográfico que corresponda, a cuyo fin le serán remitidos al organismo correspondiente los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá el carácter de vinculante.

## CAPÍTULO V

### Régimen de trabajo

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar en los centros de trabajo el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo de la empresa incluidos en este convenio.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo en la compañía, sujeta a la facultad de dirección y organización de la empresa, y que actualmente se rige por los protocolos internos adoptados por la empresa.

#### Artículo 9. *Trabajo a distancia.*

Se reconoce el trabajo a distancia como una forma de organización de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y en el presente artículo.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

La decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial.

La empresa compensará los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia, de acuerdo con el artículo 12 del Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, con un importe de 1,5 euros por día en trabajo a distancia a jornada completa.

## CAPÍTULO VI

### Modalidades de contratación

#### Artículo 10. *Régimen jurídico de contratación.*

1. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio.

El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes y la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia básica a la representación legal de las personas trabajadoras: el representante sindical, comité de empresa o responsable de la sección sindical si legalmente estuviese constituida.

2. El marco normativo de referencia para las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, estará constituido no sólo por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio que regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, sino también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con

discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas.

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

1. Se establecen los siguientes períodos de prueba que podrán pactarse, en su caso, por escrito en el contrato entre empresa y la persona trabajadora:

A) Personal con relación laboral especial de personas trabajadoras con discapacidad en Centro Especial de Empleo, conforme al RD 1368/1985:

- a) Grupo profesional personal directivo: Tres meses.
- b) Grupos profesionales de personal mando intermedio, personal titulado: Dos meses.
- c) Grupos profesionales del personal de soporte a la actividad profesional, personal de producción, administración y servicios generales: Un mes.

B) Personal con relación laboral ordinaria, que se rige por el Estatuto de los Trabajadores:

- a) Personal titulado: Seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: Dos meses.
- c) Personal no cualificado: Un mes.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género no serán computables en el período de prueba.

3. Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

4. En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

5. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora el tiempo invertido en el período de prueba a todos los efectos.

6. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

## CAPÍTULO VII

### Clasificación del personal

#### Artículo 12. *Ordenación funcional.*

Se entiende por ordenación funcional la estructuración de la totalidad de las actividades de la empresa por puestos de trabajo de características similares, organizados según criterios objetivos de eficacia, mando y calidad.

De conformidad con este principio de ordenación el conjunto de puestos de trabajo de la empresa, podrán ser distribuidos por la compañía en alguno de los grupos siguientes:

Puestos de actividad normal: Son los puestos relacionados con los cometidos y funciones habituales que por su propia naturaleza identifican la actividad de la empresa.

Puestos de dirección y de mando intermedio: Son aquellos cuyo desempeño supone, además del adecuado nivel de aptitud profesional, una relación de confianza con la

empresa para las personas que los desempeñan. Supone el ejercicio habitual y normal de una función de mando y especial responsabilidad jerárquica sobre la actuación de otros puestos de trabajo, debiendo realizar los trabajos que de ellos dependen cuando las necesidades del servicio así lo requieran. La creación, configuración, designación y cese de estos puestos es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Las cantidades que en concepto de complemento de puestos de mando y especial responsabilidad pueda percibir quien sea designado para ello por la dirección de la empresa, dejarán de percibirse cuando el interesado cese en el desempeño del citado puesto; consecuentemente el mencionado complemento no será consolidable. Al cesar en el puesto, el interesado/a, en su caso, podrá incorporarse al puesto de actividad normal que venía desempeñando anteriormente, siéndole de aplicación las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio para este puesto de actividad normal.

#### Artículo 13. *Puestos de actividad normal.*

Será facultad de la dirección de la empresa determinar los puestos que integren funcionalmente cada centro de trabajo o unidad productiva y el designar a las personas que deban ocuparlos, según las normas de este convenio, de acuerdo con sus aptitudes, grupo profesional, cualificación de referencia, competencias profesionales y con las tareas asignadas al puesto.

#### Artículo 14. *Objetivos del sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional pretende una mayor flexibilidad organizativa, posibilitando recomponer los procesos de trabajo y redistribuir las actividades según las necesidades cambiantes de la actividad; disponer de profesionales con conocimientos, cualidades y aptitudes que les permitan desempeñar su trabajo con igual resultado en distintas situaciones; una mayor motivación, suscitando una continua capacidad para incrementar el interés y el compromiso de las personas trabajadoras con su cometido profesional.

#### Artículo 15. *Grupos profesionales y puestos de trabajo.*

Los firmantes establecen en el presente convenio una clasificación profesional que adapta al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

Estos grupos profesionales y puestos son los siguientes:

– Grupo I. Personal de dirección:

Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.

– Grupo II. Personal mando intermedio:

Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.



Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Jefe/a de administración.

Competencia general: Es el profesional, provisto o no de poderes y bajo la dependencia directa de la dirección general, que tiene a su cargo la dirección administrativa del centro. Cuenta con una preparación completa en los distintos trabajos que una administración supone, está al tanto de la legislación y disposiciones oficiales que se dicten en relación con el servicio que tiene encomendado y es el máximo responsable de la ejecución de cuantas instrucciones reciba de la empresa para la buena marcha administrativa y la ordenación de los servicios.

Referencia CNCP: Familia profesional. Administración y gestión. Nivel 3.

2. Jefe/a de producción/Jefe de área.

Competencia general: Personal Técnico que con mando directo sobre el adjunto de producción y tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Tiene a su cargo la clasificación y distribución de trabajos y personal a su cargo, estudios de producción y rendimiento, debiendo participar en la producción, cuando se produzca.

Referencia CNCP: Nivel 3.

3. Adjunto/a de producción/Jefe/a de equipo.

Competencia general: A las órdenes del Jefe/a de producción, si lo hubiere, dirige el personal a su cargo con responsabilidad sobre la forma de ordenarlos. Le corresponde la dirección del personal a sus órdenes, la actualización profesional o instrucción de las personas trabajadoras participando directamente en las actividades de producción cuando existan.

Referencia CNCP: Nivel 3.

– Grupo III. Personal titulado:

Realiza tareas complejas y de impacto, desarrolla programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración que exijan titulación específica de grado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de planificación y programación, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Personal titulado de grado superior o postgrado: puesto cuyas tareas exigen titulación específica de grado superior o postgrado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan, como por ejemplo arquitecto, ingeniero superior o abogado.

2. Personal titulado de grado medio o grado: puesto cuyas tareas exigen titulación específica de grado superior o postgrado, de acuerdo con lo especificado en las normas administrativas que las regulan, como, por ejemplo: arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a.

3. Técnico/a unidad de apoyo.

– Grupo IV. Personal de producción, administración y servicios.

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Según el subgrupo en que se encuadre, realiza las funciones propias de los oficios clásicos en los ámbitos de producción propios de la empresa, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, implica ser responsable de procesos pero sin

personas a su cargo, o con un número muy reducido, ejecuta tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieren preferentemente esfuerzo o atención, con posible utilización de elementos técnicos, o precisa de apoyos para realizar sus cometidos.

Se le exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de flexibilidad, integración en la organización, orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, y comunicación.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

Subgrupo IV.1 Personal de producción:

Nuevas tecnologías:

Técnico/a especialista en nuevas tecnologías: tiene funciones como administrador de base de datos, técnico de Data Mining, gestor de contenidos, gestor de portales web, administrador de sistemas de contenidos, integrador de sistemas de información, programador web, programador Multimedia, programador de aplicaciones de gestión, analista-programador, administrador de servicios de internet, administrador de entornos web (web master), administrador de servicios de mensajería electrónica (postmaster), técnico de sistemas de internet y administrador de sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión de relaciones con clientes, desarrollador de componentes software en sistemas de planificación de recursos empresariales y de gestión de relaciones con clientes. Así como, planificar, definir estrategias y mejoras en semáforos acústicos para personas con discapacidad.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Oficial/a especialista en nuevas tecnologías: tiene funciones como desarrollador de páginas web, editor de páginas web, programadores de página web cliente, operador de redes locales, técnico en operaciones de redes telemáticas, operador de teleasistencia informática y personal de soporte técnico de semáforos acústicos para personas con discapacidad., bajo supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Auxiliar especialista en nuevas tecnologías: tiene funciones como operario en mantenimiento de sistemas microinformáticos y semáforos acústicos para personas con discapacidad.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Medio físico/entorno:

Técnico/a especialista en medio físico/entorno: tiene funciones como delineante proyectista de edificación, delineante de edificación, ayudante de planificación, técnico de control documental y ayudante de jefe de oficina técnica, así como planificación de proyectos de productos de apoyo para personas con discapacidad, bajo alto dominio y comprensión de los fundamentos técnicos para cumplir la normativa en materia de accesibilidad.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Oficial/a especialista en medio físico/entorno: tiene funciones como delineante proyectista de edificación, delineante de edificación, ayudante de planificación, técnico de control documental y ayudante de jefe de oficina técnica, así como ayudante de la planificación de proyectos y realización de operaciones comerciales de productos de apoyo para personas con discapacidad, con dominio y comprensión de la normativa en materia accesibilidad, pero realizando todas estas funciones con supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.



Auxiliar especialista en medio físico/entorno: desarrolla funciones poco complejas, dentro de sus competencias, con un alto grado de dependencia.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Consultoría social:

Técnico/a especialista en consultoría social: tiene funciones como investigador/a social, estudios de mercado, y análisis estadísticos.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Oficial/a especialista en consultoría social: tiene funciones como investigador/a social, estudios de mercado, consultor/a social y análisis estadísticos, pero realizando todas estas funciones con supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Auxiliar especialista en consultoría social: desarrolla funciones poco complejas, dentro de sus competencias, con un alto grado de dependencia.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Accesibilidad a la información y a la comunicación:

Técnico/a especialista en accesibilidad a la información y a la comunicación: tiene funciones como: determinar proyectos de braille, audiolibros, subtitulación o audio descripción de obras audiovisuales, eventos y espectáculos (grabados o emitidos en vivo), bajo alto dominio y comprensión de los fundamentos técnicos para cumplir la normativa en materia de discapacidad, comunicación y accesibilidad.

Referencia CNCP: Nivel 3.

Oficial/a especialista en accesibilidad a la información y a la comunicación: tiene funciones como: determinar proyectos de braille, audiolibros, subtitulación o audiodescripción de obras audiovisuales, eventos y espectáculos (grabados o emitidos en vivo), con dominio y comprensión de la normativa en materia de discapacidad, comunicación y accesibilidad, pero realizando todas estas funciones con supervisión directa.

Referencia CNCP: Nivel 2.

Auxiliar especialista en accesibilidad a la información y a la comunicación: desarrolla funciones de transcribir a braille determinadas materias, locución, catalogación, corrección de audiolibros, subtitulación o audiodescripción con corrección y supervisión para el cumplimiento de la normativa en materia de accesibilidad, dentro de sus competencias con un alto grado de dependencia.

Referencia CNCP: Nivel 1.

Subgrupo IV.2 Personal de administración o soporte:

1. Técnico/a de gestión administrativa o soporte.

Competencia general: Realiza las operaciones técnicas de gestión administrativa contable-fiscal, de recursos humanos de la empresa, definición e implementación de estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos tareas técnicas de gestión comercial con autonomía, de acuerdo con los objetivos marcados, las normas internas establecidas, la legislación vigente y las disposiciones oficiales.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 3.

2. Oficial/a de 1.ª de administración o soporte.

Competencia general: Actúa, con iniciativa y responsabilidad, a las órdenes de un jefe o técnico y realiza trabajos que requieren cálculos, estudio, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, tareas técnicas de gestión

comercial, ejecución y seguimiento de los estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 2.

3. Auxiliar de gestión administrativa o soporte.

Competencia general: Realiza las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, mantenimiento de los estándares de procesos relacionados con la gestión de proyectos, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente, y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Referencia CNCP: Familia Profesional: Administración y gestión. Nivel 1.

## CAPÍTULO VIII

### Movilidad funcional

#### Artículo 16. *Movilidad funcional dentro del grupo profesional.*

El nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales pretende facilitar la movilidad de puesto de trabajo de las personas trabajadoras en la organización para dar respuesta ágil a las necesidades cambiantes de la actividad.

La movilidad funcional tendrá las siguientes limitaciones:

- La pertenencia al grupo profesional.
- La posesión de las titulaciones académicas o profesionales que sean requeridas, en su caso, para ejercer la prestación laboral.
- El respeto a la retribución del puesto de origen, que supondrá un mínimo a salvaguardar.

En todo caso, la movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### Artículo 17. *Promoción profesional y movilidad funcional.*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación de las personas trabajadoras. Dicha movilidad funcional podrá ser a trabajos de superior o inferior puesto:

a) Cuando desempeñen trabajos de puesto superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el puesto asignado y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de seis meses consecutivos u ocho meses alternos en dos años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará el puesto profesional superior. El tiempo servido en superior puesto será computado como antigüedad en el mismo, cuando el empleado ascienda a ella.

b) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, además, de razones técnicas u organizativas, la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un puesto inferior al que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo limitado e imprescindible para su atención, manteniéndole la

retribución y demás derechos de su puesto profesional inicialmente asignado, y comunicándolo previamente a la representación de las personas trabajadoras.

## CAPÍTULO IX

### Retribuciones

Artículo 18. *Salario base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos puestos de trabajo, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de los distintos puestos de trabajo son los que se recogen en la tabla económica anexa a este convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Artículo 19. *Antiguos complementos de antigüedad y de desarrollo profesional (CDP).*

1. Quedan suprimidos los complementos salariales de antigüedad y de desarrollo profesional derivados de normas colectivas o pactos anteriores a la fecha de firma del presente convenio, de modo que a partir de dicho momento ya no se devengarán nuevos períodos, sean bienios, trienios, cuatrienios, o cualquier otro, que dieran derecho a nuevas cantidades por estos conceptos.

2. A partir de la firma del presente convenio, las cantidades percibidas hasta el momento por los períodos de antigüedad o de desarrollo profesional alcanzados que daban derecho a dichos complementos, derivados de la aplicación de anteriores normas colectivas, se integrarán en la nómina de las personas trabajadoras como un complemento salarial denominado «Antigüedad o CDP consolidado». Dichas cantidades que integrarán este complemento quedarán congeladas, siendo este último un complemento personal de carácter no compensable, ni absorbible, ni revisable.

3. Asimismo, también integrará este complemento salarial denominado «Antigüedad o CDP consolidado», la parte proporcional del complemento de antigüedad o de desarrollo profesional que no llegó a generarse por no haberse alcanzado el lapso de tiempo necesario para constituir un nuevo bienio, trienio, cuatrienio o el período de tiempo que previera la norma colectiva aplicable anterior, por el tiempo transcurrido hasta fecha de firma del presente convenio.

Artículo 20. *Nuevo «Complemento de desarrollo profesional».*

1. Ambas partes firmantes del presente convenio, parte social y empresarial, están de acuerdo en que no se lleve a cabo la evaluación de competencias de las personas trabajadoras cuya relación laboral se halla regulada en el RD 1368/1985, por lo que la empresa deberá cumplir lo previsto en los apartados siguientes del presente artículo.

2. Todas las personas trabajadoras, tengan o no relación laboral especial del RD 1368/1985, percibirán un complemento de desarrollo profesional por cada dos años de servicio, desde la fecha de firma del presente convenio colectivo, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 2 por 100 del sueldo base por bienio. A estos efectos, se considerará sueldo base, aquel que tenga la persona trabajadora en el mes del cumplimiento del bienio.

3. Los bienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, desde la fecha de firma del presente convenio colectivo, comenzándose a devengar en el mes del cumplimiento del bienio.

4. Dicho complemento por sí mismo, o sumado con el complemento denominado «Antigüedad o CDP consolidado», en ningún caso podrá ser superior al 16 % del salario base.

5. Como excepción a lo previsto en el artículo 6 del presente convenio, el complemento de desarrollo profesional no podrá ser compensado y/o absorbido en ningún caso, ni en base a ningún concepto salarial.

#### Artículo 21. *Revisión salarial.*

Los salarios base de los distintos puestos de trabajo son los que se recogen en la tabla económica anexa a este convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Año 2023: El salario base vigente a partir del 1 de enero de 2023 es el recogido en las tablas salariales.

Año 2024:

El salario base vigente a partir del 1 de enero de 2024 es el resultante de incrementar un 2 % el salario base vigente durante el ejercicio 2023, siempre que el IPC español del 2023 sea inferior o igual al 2 %.

En el caso en que el IPC español del 2023 se sitúe entre el 2 % y el 2,5 %, el salario base vigente a partir del 1 de enero de 2024 es el resultante de incrementar el salario base vigente durante el ejercicio 2023 en el porcentaje de IPC señalado anteriormente.

En el caso en que el IPC español del 2023 se sitúe por encima del 2,5 %, el salario base vigente a partir del 1 de enero de 2024 es el resultante de incrementar el salario base vigente durante el ejercicio 2023 en un 2,5 %.

Año 2025:

El salario base vigente a partir del 1 de enero de 2025 es el resultante de incrementar un 2 % el salario base vigente durante el ejercicio 2024, siempre que el IPC español durante el 2024 sea inferior o igual al 2 %.

En el caso en que el IPC español del 2024 se sitúe entre el 2 % y el 2,5 %, el salario base vigente a partir del 1 de enero de 2025 es el resultante de incrementar el salario base vigente durante el ejercicio 2024 en el porcentaje de IPC señalado anteriormente.

En el caso en que el IPC español del 2024 se sitúe por encima del 2,5 %, el salario base vigente a partir del 1 de enero de 2025 es el resultante de incrementar el salario base vigente durante el ejercicio 2024 en un 2,5 %.

La revisión salarial prevista en párrafos anteriores no podrá ser compensada y/o absorbida en ningún caso.

Cuando sea publicado el IPC español, habido durante el año natural anterior, por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a principios de 2024 y de 2025, esto es, la variación de la tasa anual del IPC de diciembre de cada año, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá a la mayor brevedad, para proceder a acordar las tablas salariales aplicables siguiendo los criterios indicados anteriormente.

#### Artículo 22. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se pagarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base más los complementos salariales fijos y regulares mensuales de una nómina, y en todo caso por los conceptos: «Antigüedad o CDP consolidado» en los términos previstos en el artículo 19 y «Complemento de desarrollo profesional» tal y como lo establece el artículo 20.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 23. *Plus compensatorio por desplazamiento.*

Las personas trabajadoras que tengan que desplazarse en comisión de servicios fuera de la provincia en donde radique su centro de trabajo, percibirán una compensación económica por cada día de desplazamiento cuyo importe será de 35 euros, siempre que se reúnan acumuladamente las siguientes condiciones:

- Que su salario bruto anual no supere los 27.000 euros a jornada completa.
- Que el destino al que se produzca el desplazamiento se encuentre a más de 100 km de distancia del centro de trabajo donde se adscriba la persona trabajadora, excepto en los casos de las personas teletrabajadoras que se tomará en cuenta la distancia desde su domicilio para todos los desplazamientos, salvo para aquellos que se realicen a los centros de trabajo de la compañía que no devengarán este plus compensatorio.

Se exceptúa del devengo de este plus compensatorio al personal que realiza actividades comerciales o, en su caso, sean funciones inherentes al puesto.

Artículo 24. *Alojamiento y manutención.*

En el caso de que el desplazamiento haga necesario pernoctar fuera de la residencia ordinaria de la persona trabajadora, la empresa correrá con los gastos de alojamiento en su totalidad.

Cuando resulte necesario efectuar alguna comida durante el desplazamiento, el personal tendrá derecho al abono del coste incurrido por la misma de acuerdo con los siguientes límites (impuestos incluidos):

- Comida principal en territorio nacional: hasta 20 euros.
- Cena en territorio nacional: hasta 25 euros.
- Desayuno en territorio nacional: 10 euros, siempre que no esté incluido en el alojamiento.
- Comida y/o cena principal en territorio internacional: 40 euros.
- Desayuno en territorio internacional: 12 euros, siempre que no esté incluido en el alojamiento.

Estos límites serán considerados de manera individual por cada comida/desayuno, no siendo posible acumular los límites no agotados en unas comidas para compensar excesos en otras.

En los días de inicio o finalización del desplazamiento, se tendrá derecho a:

- Desayuno: Si el desplazamiento comienza antes de las 7.00 horas o finaliza después de dicha hora.
- Almuerzo: Si el desplazamiento comienza antes de las 14.00 horas o finaliza después de dicha hora.
- Cena: Si el desplazamiento comienza antes de las 21.00 horas o finaliza después de dicha hora.

Artículo 25. *Kilometraje.*

Cuando por necesidades de la empresa, la persona trabajadora deba utilizar vehículo propio, percibirá, por kilómetro recorrido, la cantidad determinada según los criterios establecidos del Grupo Ilunion, es decir, tendrá derecho a percibir importe de 0,33 euros el kilómetro.

Artículo 26. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica de 10 euros por hora trabajada.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 27. *Anticipos y préstamos.*

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento del cónyuge, hijos/as o padres.
- b) Asistencia médica e internamiento hospitalario de la persona trabajadora, de su cónyuge o de sus hijos/as.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos/as, si se requiere internamiento hospitalario del hijo/a, de la madre o de ambos.
- e) Para aquellas obras en la vivienda de la persona trabajadora necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Será requerida, como garantía de pago del préstamo, la formalización por parte de la persona trabajadora de un seguro de pago.

## CAPÍTULO X

### **Jornada laboral, horario, vacaciones y permisos**

#### Artículo 28. *Jornada laboral.*

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán una jornada laboral máxima anual de 1758 horas de tiempo de trabajo efectivo. La jornada de trabajo semanal de carácter regular tendrá una duración máxima de 39 horas a la semana de tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 29. *Calendario laboral.*

1. La empresa, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, establecerá el calendario anual en el mes de noviembre del ejercicio anual anterior para el centro de trabajo, en el que se contemple al menos:

- a) La distribución de la jornada de trabajo con los límites establecidos en este convenio colectivo.
- b) El calendario anual deberá observar los siguientes períodos de jornada intensiva: la semana laboral en la que se sitúan jueves y viernes santo (Semana Santa), del 1 de julio al 31 de agosto, y del 24 de diciembre al 6 de enero (Navidades). Adicionalmente, el calendario anual deberá observar cinco días laborales adicionales en jornada intensiva, que deberán situarse en el calendario, total o parcialmente seguidos del período del 1 de julio al 31 de agosto de cada año.
- c) El horario de trabajo establecido tendrá una flexibilidad de dos horas de margen para la entrada y correlativamente en la salida, siempre que la apertura del centro de trabajo lo permita.
- d) La distribución de los días laborables, festivos y descansos semanales o entre jornadas, y otros días inhábiles de la plantilla.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo en la elaboración del calendario laboral, será la empresa la que establecería el calendario siguiendo criterios de



organización del proceso productivo y respetando en todo caso los derechos de las personas trabajadoras. En estos supuestos de falta de acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la comisión paritaria para mediar en la solución del acuerdo.

3. El calendario laboral de cada centro de trabajo se difundirá asegurando su conocimiento por parte del personal del centro de trabajo correspondiente.

4. El calendario laboral se realizará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo de los días inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada comunidad autónoma y ayuntamientos correspondientes en donde se sitúan los centros de trabajo, siendo catorce días la totalidad de éstos.

5. En la actividad de Accesibilidad a la Información y a la Comunicación, los límites y condiciones establecidas en el presente artículo podrán ser modificados por la empresa para adaptarse a las necesidades de la demanda.

#### Artículo 30. *Jornada irregular.*

1. La empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 8 % de horas anuales a distribuir de forma irregular y que tendrán los efectos de horas ordinarias de trabajo, excepto en el área de Accesibilidad a la Información y a la Comunicación, en el que la empresa podrá disponer, como bolsa de horas flexibles, de hasta un 15 % de horas anuales a distribuir de forma irregular.

Con cargo a esta bolsa de horas, la empresa podrá alterar la distribución de la jornada prevista en el calendario incrementándolas hasta el límite establecido en el apartado siguiente, previo aviso a la representación de las personas trabajadoras afectados, con un mínimo de cinco días naturales de antelación indicando día y hora de inicio de la jornada irregular, en función de las circunstancias específicas de cada caso.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el presente convenio y en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1561/1995.

2. En los supuestos de distribución irregular la jornada semanal no podrá exceder de 45 horas.

#### Artículo 31. *Vacaciones. Período de disfrute de vacaciones.*

1. Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables y 3 días laborables adicionales de vacaciones anuales retribuidas, y deberán disfrutarse dentro del año natural, y en todo caso, como fecha límite el 31 de enero del año siguiente. Este límite no será de aplicación en los casos en que el período vacacional coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, y en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción y por acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, tal y como está previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año serán considerados días no laborables.

Para el disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora podrá hacerlo en uno o varios períodos. En el supuesto de que se optase por el fraccionamiento en varios

períodos, uno de ellos deberá estar siempre comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, por ser ésta la época del año en que las necesidades del servicio se ven significativamente reducidas. El número mínimo de días de vacaciones a disfrutar en el período indicado será del 60 % del total de días devengados hasta la fecha 1 de julio de dicho año (quince días laborables en caso de haber devengado todos los días desde el 1 de enero). Los días restantes se podrán disfrutar en cualquier otra época del año, conjunta o fraccionadamente. Cada año, en el calendario anual, la empresa podrá ajustar el período vacacional de verano (de 1 de julio a 31 de agosto) a semanas completas.

En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos previstos en la legislación vigente.

2. Las personas trabajadoras tienen de plazo hasta el 31 de marzo de cada ejercicio en el que se va a disfrutar del período vacacional para comunicar sus preferencias sobre la totalidad de los períodos vacacionales. Dichas preferencias serán enviadas por la persona trabajadora en el modelo normalizado indicado por la empresa, al personal designado por la compañía, firmado por la persona trabajadora y su responsable directo.

#### Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

A los efectos de los permisos retribuidos regulados en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras reguladas por este convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.
- b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo/a.
- c) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Un día en caso de cirugía mayor ambulatoria de parientes de primer grado que convivan con la persona trabajadora. Se comprende en este supuesto todo procedimiento quirúrgico con anestesia en el que, tras un período de tiempo, en el propio día de la intervención se regresa al domicilio sin necesidad de internamiento.
- e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- f) Un día laborable por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la celebración de la ceremonia.
- g) Siete días por fallecimiento de hijo/a o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Respecto de los permisos y licencias a conceder a la representación de las personas trabajadoras y de las secciones sindicales se estará a lo previsto en la legislación vigente.

k) La persona trabajadora con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta veinte días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días. Cuando la persona trabajadora tenga contrato temporal de duración inferior al año, el número máximo de días en que puede hacer uso de este derecho se reducirá en la proporción correspondiente a dicha duración contractual.

l) Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de diez horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de atención primaria y especialistas, cuando no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser preavisado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. El tiempo que la persona trabajadora haya empleado en consultas médicas que exceda de las diez horas indicadas anteriormente deberá, asimismo, ser preavisado y justificado, y deberá ser recuperado con posterioridad.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo, salvo en los casos que especialmente se prevé su prorrateo a la vigencia del contrato.

En todos los supuestos las ausencias se empezarán a computar el mismo día del hecho causante o el día siguiente, si al momento del día en que tiene lugar el hecho causante se hubiese ya finalizado la jornada completa de trabajo. El disfrute de los mismos podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

### Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

Todo el personal podrá solicitar un único permiso sin sueldo al año, sea cual sea su duración, y que como máximo será de noventa días, siempre que sea compatible con la organización del trabajo en los centros según lo dispuesto en el artículo 8 del presente convenio, supeditando su concesión a las necesidades productivas de la empresa.

Queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

Con carácter excepcional, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso y solicitar hasta dos más, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

## CAPÍTULO XI

**Excedencia voluntaria o forzosa**Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

1. La empresa concederá excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, cuando lo solicite la persona trabajadora por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, causa que deberá ser acreditada.

2. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato que tenga la condición de más representativo, a nivel estatal o de comunidad autónoma, de conformidad con lo regulado en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3. Las personas trabajadoras con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, así como las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad menores de ocho años, tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de ocho años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Durante las excedencias previstas en el presente artículo queda expresamente prohibida la prestación de servicios remunerados, similares o equivalentes a los desempeñados en la empresa, para otra empresa, organismo, entidad o administración. A tal fin la persona trabajadora deberá, al momento de su reincorporación a su puesto de trabajo después de la excedencia, entregar un certificado de vida laboral. El incumplimiento de esta prohibición tendrá la consideración de falta muy grave a efectos disciplinarios.

5. Todos los casos de excedencia forzosa tienen reserva de puesto y cómputo de antigüedad.

Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

1. La persona trabajadora, con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

En el resto de las cuestiones relativas a la excedencia voluntaria se estará a lo previsto a las normas laborales aplicables.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Para lo no dispuesto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario en una tercera empresa tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse a este, si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la tercera empresa ordinaria.

Artículo 36. *Excedencia por cuidado de familiares.*

1. La persona trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que la persona trabajadora a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.

2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

3. Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otra persona trabajadora suplente y esta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

4. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y puesto de trabajo equivalente.

Artículo 37. *Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. *Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de

salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

#### Artículo 38 bis. *Permisos previstos en el Real Decreto Ley 5/2023.*

De acuerdo con el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio de 2023, las personas trabajadoras disfrutarán desde la fecha de efectividad de dicha norma de los permisos y demás condiciones que dicha norma ha introducido en nuestra legislación social.

#### Artículo 39. *Nacimiento.*

La empresa se atenderá a lo regulado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y según la legislación social vigente.

1. La empresa se atenderá a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

3. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas



las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

4. En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de dieciséis semanas.

5. Las trabajadoras en situación de licencia a causa de embarazo percibirán el 100 % de su retribución en los términos que establezca la legislación vigente.

6. Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### Artículo 40. *Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.*

1. La empresa se atenderá a lo regulado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y según la legislación social vigente, el código civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada

hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 41. *Cuidado del lactante.*

La empresa se atenderá a lo regulado según la legislación social vigente.

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

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

3. La reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras que trabajan en la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

4. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del ET.

## CAPÍTULO XII

### Incapacidad temporal, responsabilidad civil y jubilación

Artículo 42. *Incapacidad temporal.*

Todas las personas trabajadoras de la empresa que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral percibirán un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social equivalente a la cuantía económica que reste entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de su salario bruto mensual habitual compuesto por los conceptos fijos regulares, siempre que se trate de la primera incapacidad temporal del año natural y durante los 120 días iniciales de dicha incapacidad temporal.

Asimismo, si dicho período de cuatro meses no se hubiera agotado en el primer proceso de incapacidad temporal, la persona trabajadora podrá disfrutar del complemento indicado en el párrafo anterior hasta un total de tres procesos de incapacidad temporal adicionales al primero, siempre que el cómputo total de días sumados de dichos cuatro procesos de incapacidad temporal no supere un total de 120 días en un año natural.

En los casos de enfermedad profesional y accidente laboral todas las personas trabajadoras de la empresa percibirán un complemento al subsidio de IT hasta el 100 % de su salario bruto mensual habitual compuesto por los conceptos salariales fijos regulares mientras dure esta situación.

#### Artículo 43. *Póliza de responsabilidad civil.*

1. La empresa deberá tener suscrita una póliza de responsabilidad civil con una suma asegurada no inferior a 150.000 euros por siniestro que garantice la responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes realizadas por todo el personal afectado por este convenio, incluyéndose en la misma la defensa jurídica correspondiente.

2. La empresa, en un plazo no superior a tres meses, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, suscribirá dicha póliza y notificará públicamente, en el mes de enero de cada año, a la representación de las personas trabajadoras la suscripción o renovación de la misma.

#### Artículo 44. *Jubilación anticipada.*

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de la edad legal de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

### CAPÍTULO XIII

#### Salud laboral

#### Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

La empresa y el personal de la misma, cumplirán las disposiciones sobre seguridad y salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello, deberán nombrarse los delegados/as de prevención y los comités de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece.

#### Artículo 46. *Cambio de puesto de trabajo para embarazadas.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de la mutua, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

4. En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la persona trabajadora se reincorpore.

#### Artículo 47. *Delegados/as de prevención.*

1. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los delegados/as de prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

2. El crédito horario de los/as delegados/as de prevención será el que corresponda como representación de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del ET y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- f) El destinado a su formación.

#### Artículo 48. *Formación en salud laboral.*

Dentro de los planes formativos que las empresas, centros o entidades deben acometer anualmente, y de conformidad con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá a cada una de las personas trabajadoras una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, que se imputarán con cargo a las treinta horas de formación establecidas en el artículo 54 del presente convenio. Esta formación, tal y como establece el artículo 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

## CAPÍTULO XIV

### Derechos sindicales

#### Artículo 49. *Acumulación de horas sindicales.*

Para facilitar la actividad sindical en la empresa, las centrales sindicales con derecho a formar parte de la mesa negociadora del convenio podrán acumular las horas de los distintos miembros de los comités de empresa y, en su caso, de los/as delegados/as de personal pertenecientes a sus organizaciones, en una bolsa de horas de cada sindicato, que podrán acumular en aquellos/as delegados/as o miembros del comité de empresa que las centrales sindicales designen.

Para hacer efectivo lo establecido en este artículo, los sindicatos comunicarán a la empresa el deseo de acumular las horas de sus delegados y delegadas.

En dicha comunicación, se propondrá la persona o personas que podrán acumular dichas horas o parte de ellas, avisando con al menos dos meses de antelación de las posibles variaciones que hubiera en la asignación de dicha acumulación, para permitir una adecuada organización del trabajo.

A las personas que acumulen horas, según lo dispuesto en el apartado anterior, por el presente convenio se les garantiza que, mientras desempeñen dicha acumulación,

disfrutarán de todas las condiciones sociales y económicas que, por su categoría laboral en la empresa, les correspondan y no sufrirán perjuicios en su remuneración.

Artículo 50. *Secciones sindicales.*

Las organizaciones sindicales podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa. Las secciones sindicales tendrán derecho:

- a) A disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, para facilitar la información que pueda interesar a personas afiliadas y trabajadoras.
- b) A la utilización temporal de una sala para reuniones previa solicitud a la dirección de la empresa y siempre que no entorpezca la actividad prevista de la compañía.

Siempre que la empresa tenga menos de 250 personas trabajadoras, las secciones sindicales constituidas podrán elegir delegados/as sindicales hasta un máximo de tres delegados por sección sindical de conformidad con la siguiente escala: Hasta 100 personas trabajadoras un delegado/a sindical; de 101 a 175 dos delegados/as; de 176 a 249 tres delegados/as sindicales. Estos delegados/as sindicales tendrán los mismos derechos que los previstos para delegados/as de empresas de 250 personas trabajadoras o más, excepto el disfrute del crédito horario.

El personal delegado sindical tendrán las mismas garantías legales y derechos que los establecidos para el personal miembro de comités de empresa; la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; podrá asistir a las reuniones de los comités y los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene; deben ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a las personas trabajadoras o a sus afiliados/as, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos, en los períodos de consulta de los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial; recibir y distribuir información entre las personas trabajadoras; celebrar reuniones y asamblea previa comunicación a la empresa en los centros de trabajo.

Las secciones sindicales están legitimadas para negociar en los convenios colectivos de empresa, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros de comité de empresa o entre los/as delegados/as de personal.

## CAPÍTULO XV

### Formación

Artículo 51. *Principios generales.*

La empresa tiene la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada y necesaria a cada puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa.

Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de las personas trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la

preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de las personas trabajadoras y a la promoción.

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

a) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

b) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente convenio.

c) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referido al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

d) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales.

e) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto a la propia persona trabajadora como a la dinámica de la empresa.

f) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo, en el caso de personas trabajadoras con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985.

## Artículo 52. *Desarrollo de la formación.*

1. La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte de la persona trabajadora, o siendo éste último quien propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y, en su caso, la compensación correspondiente.

2. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de las personas trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional.

3. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo. También se dará prioridad a las personas trabajadoras menos cualificadas.

## Artículo 53. *Permisos para la formación.*

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a treinta horas anuales, que podrán ser acumulables en períodos de hasta cinco años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o a permisos para su formación externa en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de una persona trabajadora y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y la persona trabajadora participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia serán por cuenta de aquella.

2. Permisos individuales de formación (PIF). Las personas trabajadoras con relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, podrán



solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento. Los permisos individuales a la formación no serán remunerados. En la actualidad las normas de referencia son el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio. Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de formación del convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, para las cuales pueden solicitarse permisos individuales de formación deberán, de acuerdo con lo previsto en la citada normativa cumplir con los siguientes puntos:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el catálogo general de acciones formativas de la empresa o agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales de la persona trabajadora y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.
- e) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso individual de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

4. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

## CAPÍTULO XVI

### Beneficios sociales

Artículo 54. *Ayuda a guardería.*

La empresa otorgará una ayuda económica para guardería por importe de 54,85 euros al mes para aquellas personas trabajadoras que tengan hijos/as escolarizados/as con una edad inferior a los cuatro años. A tal fin, la persona trabajadora deberá presentar una solicitud en el modelo formalizado, y justificar el gasto con las correspondientes facturas del centro educativo.

El importe de dicha ayuda se concederá por cada hijo/a menor de cuatro años durante once meses al año, ya que el mes restante no se le concederá dicha ayuda porque coincidirá con el mes de vacaciones de la persona trabajadora.

Se tendrá derecho a la ayuda a guardería hasta el momento en que el hijo/a cumpla los cuatro años, independientemente del tipo del centro al que acuda.

La ayuda para guardería está dirigida a todo el personal trabajador de la compañía con hijos/as menores de cuatro años, excepto para los miembros del Comité Directivo. En el caso que los dos progenitores del mismo hijo/a trabajen en la empresa, o uno en la empresa y otro en cualesquiera de las empresas pertenecientes al Grupo Ilunion, solamente uno de ellos podrá solicitar dicha ayuda por el mismo hijo/a.

Artículo 55. *Ayuda a la maternidad/paternidad en complemento de las pagas extra.*

El personal trabajador que haya estado de baja por maternidad o paternidad, además y complementariamente al percibo del subsidio que le abonará directamente el INSS, percibirán las pagas extras correspondientes íntegras, sin que éstas sufran descuento alguno por el período de baja maternal/paternal mencionado.

Este complemento será abonado por la empresa desde el momento que la persona trabajadora acredite el nacimiento de su hijo/a.

Artículo 56. *Espacios habilitados para el descanso y manutención.*

La empresa dispondrá de espacios habilitados destinados al descanso y comedor de sus trabajadores/as. Estos deben estar dotados de mesas, sillas, microondas, menaje y máquinas expendedoras.

## CAPÍTULO XVII

### Faltas y sanciones

Artículo 57. *Faltas.*

1. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- d) No notificar en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.

2. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada una de ellas, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros/as o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un período de treinta días.
- f) Descuido importante en la conservación de material de la empresa.
- g) Simular la presencia de otra persona trabajadora.
- h) Emplear para uso propio artículos o materiales de la empresa o realizar sin permiso de la empresa trabajos particulares durante la jornada.
- i) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de sesenta días.

3. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) La actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada una de ellas.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.

- c) Los malos tratamientos de palabra u obra a los superiores y compañeros/a.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un período de un mes.
- i) Más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.
- k) Violar el contenido de correspondencia o documentos reservados de la empresa personas ajenas a la organización.
- l) Mantener conducta en el ámbito laboral que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual, prevaleciendo de una posición jerárquica.
- m) Embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral que perjudique gravemente la prestación del servicio.
- n) Disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo.

#### Artículo 58. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito a la persona trabajadora, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera.

Las sanciones máximas que podrá imponer la empresa, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
  - Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:
  - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves:
  - Amonestación de despido.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días. Despido.

#### Artículo 59. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, todas las faltas prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO XVIII

**Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**

Artículo 61. *Solución de discrepancias en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

En caso de desacuerdo durante el período de consultas en el seno del procedimiento que tiene por objeto inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable –procedimiento al que se refiere el apartado 3 del artículo 82 del ET–, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 7 de este convenio, comisión que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, y hubiera finalizado el período de consultas al que se refiere el párrafo anterior, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 ET, y en especial al compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Disposición adicional primera. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes se obligan a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las cuales se reflejen en el contenido del presente convenio, a través de la negociación de un Plan de Igualdad.

A tal fin, las partes adquieren los siguientes compromisos que conformarán e incorporarán a sus líneas de actuación en el Plan de Igualdad:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre y para las personas trabajadoras de la empresa y todo el entorno de Ilunion Accesibilidad.
2. Continuar avanzando en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
3. Profundizar en los procesos de selección, formación y promoción con el fin de analizar, y en su caso, resolver cualquier práctica contraria al principio de igualdad de oportunidades.
4. Avanzar en la igualdad retributiva para el desempeño de trabajos de igual valor.
5. Divulgar buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades a todo el entorno de Ilunion Accesibilidad.

Disposición adicional segunda. *Adhesión al ASAC.*

Las partes firmantes del presente convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos (ASAC) vigente, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2020, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha comunidad.

Disposición adicional tercera. *Ley de Familia.*

Los permisos, excedencias y cualquiera otra condición laboral prevista en el presente convenio colectivo no serán de aplicación, en cuanto la legislación laboral imponga la aplicación de unos permisos, excedencias o cualquiera otra condición laboral más beneficiosa para las personas trabajadoras.

#### ANEXO I

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Reajuste posible - euros
Personal de dirección.	Personal de dirección.	2.130,87
Mandos intermedios.	Jefe/a de administración.	1.584,69
	Jefe/a de producción/Jefe/a de área.	2.080,87
	Adjunto/a de producción/Jefe/a de equipo.	1.980,87
Personal titulado.	Personal titulado de grado superior o postgrado.	1.980,87
	Personal titulado de grado medio o grado.	1.469,86
	Técnico/a Unidad de apoyo.	1.469,86
Personal de producción, administración y servicios: 1. Personal de producción.	Técnico/a especialista/Consultor Senior.	1.978,38
	Oficial/a especialista/Consultor.	1.391,50
	Auxiliar especialista/Consultor Junior.	1.296,46
	Operario/a.	1.080,00
Personal de producción, administración y servicios: 2. Personal de administración o soporte.	Técnico/a de gestión administrativa o soporte.	1.448,04
	Oficial/a administración o soporte.	1.296,46
	Auxiliar de gestión administrativa o soporte.	1.080,00