

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Resolución de 3 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020

201809030065415

III.2791

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Residencias Privadas de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2018 a 2020 (Código número 26001285012005), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2018, de una parte, por la Asociación de Residencias de la 3ª edad de La Rioja y Asociación Lares-La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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 de La Rioja'.

Logroño a 3 de septiembre de 2018.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

III Convenio Colectivo de Residencias Privadas de Personas Mayores de La Rioja.

Artículo Preliminar

El presente Convenio Colectivo se suscribe por las siguientes representaciones patronales:

. Asociación de residencias de la 3ª de edad de La Rioja

. LARES

y por las siguientes representaciones sindicales:

. Unión General de Trabajadores (UGT)

. Comisiones Obreras (CCOO)

. Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad como residencias para las personas mayores (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también centros de día.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aún cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes y usuarios, como consecuencia de los problemas propios de su edad.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas en el ámbito del convenio el personal que preste o presta sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en Residencias cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5. Estructura de la negociación colectiva, concurrencias y complementariedad.

Con respecto a la estructura de negociación se corresponderá con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y/o al desarrollo de promoción de la autonomía personal, que establece como unidades preferentes de negociación la de ámbito Estatal y la de Comunidad Autónoma.

Son materias no negociables en este ámbito y en inferiores, el periodo de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de salud laboral y movilidad geográfica (art.84 ET).

Artículo 6. Denuncia y Prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Dirección General de Trabajo del Gobierno de La Rioja, con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso, incrementándose anualmente en el mes de enero, el salario base en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumo real nacional del año anterior. No obstante denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán su vigencia sus cláusulas obligacionales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción Laboral a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo las partes negociadoras, en el plazo de dos meses, a partir de la firmeza de la Sentencia, procederán a la negociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

En caso de que no se alcance un acuerdo en el plazo de dos meses las partes firmantes del convenio se someterán a un arbitraje de derecho para zanjar las faltas de acuerdo, obligándose a incorporar la redacción de la resolución del arbitraje - en aquellos artículos que se vean modificados- en el texto del convenio.

Artículo 8. Garantía 'ad personam' - Condición mas beneficiosa.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que vengán percibiendo y disfrutando el personal de plantilla, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y el personal o aplicación a éste de convenio colectivo superior al presente de otro ámbito funcional.

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este Convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como Complemento Personal de Garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente Convenio, la cantidad resultante dividida por doce será el importe del citado complemento personal que se percibira en las doce mensualidades.

En lo referido solamente a retribuciones al personal al que se le hubiese aplicado la cláusula de garantía 'ad personam' del 1º Convenio colectivo no le será de aplicación la contemplada en este Convenio. El salario base de este personal se incrementará anualmente en la misma cuantía que el IPC real del conjunto del Estado del año anterior.

Artículo 9. Comisión Negociadora.

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de las Asociaciones Empresariales de La Rioja representativas en el sector y por las organizaciones sindicales de La Rioja representativas en el sector. La distribución de sus miembros será en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el sector.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/a y Secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación, vigilancia de su cumplimiento e intervención de oficio especialmente en los casos de incumplimiento de los criterios acordados en el artículo 13 sobre empleo. Así como las funciones correspondientes en materia de Formación, Salud laboral e Igualdad que asume la Comisión Paritaria, así como las de inaplicaciones salariales y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la situación dicha comisión estará integrada por doce miembros, seis por la representación empresarial y otros seis en representación del personal firmante de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todas las empresas.

Se señala como domicilio, a efectos de registro, de la Comisión Paritaria en Logroño, calle Gran Vía 54 (edificio Torreblanca), entreplanta derecha. 26005 Logroño (sede del Tribunal Laboral de La Rioja)

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión quedará integrada por las siguientes organizaciones:

Por las Organizaciones Empresariales:

Asociación de Residencias de la 3º edad de La Rioja	3 miembros
LARES	3 miembros

Por las Organizaciones Sindicales:

Comisiones Obreras (CC.OO.)	3 miembros
U.G.T.	2 miembros
CSIF	1 miembro

CAPÍTULO II

Artículo 11. *Organización y Tiempo de Trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten tanto individual como colectivamente, deberán ser informadas previamente a la representación legal del personal.

CAPÍTULO III

Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

Será la regulada por el Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o por el que le sustituya.

Artículo 13. *Empleo.*

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y, con el fin de conseguir que la atención a los residentes y usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los/as trabajadores/as con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato o de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.

Con respecto a las modalidades de contratación que puedan celebrarse en el ámbito del presente convenio son las que determina el Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o el que le sustituya.

Estabilidad en el Empleo. Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 80% de personal con contratos indefinidos durante la vigencia del mismo.

Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado en el apartado anterior se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior. Las empresas, a solicitud de la representación legal de los trabajadores, informarán en dos ocasiones, enero y julio, del porcentaje de contratados indefinidamente sobre el total de los contratos de trabajo a 31 de diciembre y 30 de junio.

Para dar efectividad al cumplimiento de los porcentajes acordados, las empresas que no los cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal.

Se establece una moratoria de doce meses para aquellos centros o servicios de nueva apertura desde el momento del inicio de la actividad.

Si en algún caso se produjeran incumplimientos de los criterios acordados en este artículo por parte de las empresas y/ o los/as trabajadoras/es, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá intervenir de oficio, a fin de que se cumplan los criterios acordados.

Los porcentajes de contratación contemplados en este artículo, tanto para la contratación indefinida como la temporal, deberán ser cumplidos en el ámbito del centro de trabajo y de la empresa a nivel provincial.

Con respecto a las siguientes modalidades de contratación: contrato indefinido; contrato eventual que se concierta para atender las circunstancias del mercado; contrato en prácticas; contrato para la formación y el aprendizaje; contrato de obra o servicio determinado; contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal de Servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, o el que le sustituya.

Artículo 14. *Observatorio sobre empleo y el sector.*

Con el objetivo de avanzar y profundizar en el conocimiento del sector, la situación del mismo, la cantidad y calidad de empleo que se genera se crea un observatorio de análisis formado por representantes de las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo que se reunirá con carácter semestral y elaborará informes de la evolución del empleo y el sector.

La Organizaciones firmantes se comprometen a recabar los datos necesarios para poder evaluar correctamente los compromisos adquiridos, a fin de poder elaborar un estudio que justifique la insuficiencia presupuestaria de las plazas concertadas.

Artículo 15. *Plantillas.*

Las empresas confeccionarán su plantilla anual prevista, señalando el número total de personal que comprende cada categoría profesional, antigüedad y edad con expresión de la naturaleza de su contrato y la adscripción donde presta sus servicios, entregando copia a la representación del personal. Donde no exista representación sindical dicha información se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente.

Solamente se podrá sustituir esta obligación por las medidas alternativas que la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención. En caso de no existir dicho delegado se remitirá informe a la comisión paritaria de este convenio.

Las empresas impartirán cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las empresas u otros organismos.

Se garantizará por parte de las empresas la cobertura de bajas por IT, maternidad, excedencias, crédito sindical y vacaciones.

En el caso de la baja por IT, se cubrirá por parte de la Empresa en el 2º día de baja sin perjuicio que se pacte de otra forma por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba, que en ningún caso podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores de:

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cuarenta y cinco días laborables.

Grupo C: Treinta días laborables.

Grupo D: Veinte días laborables.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En cualquier caso se estará en esta materia a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional que resulte de aplicación.

Artículo 17. *Ingreso y provisión de vacantes.*

Los puestos vacantes o de nueva creación, siempre que sean indefinidos, serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria interna: Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes o de nueva creación - el personal que pertenezca a la misma empresa en calidad de fijos, siguiendo los criterios de baremo regulado en el anexo IV, siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. El personal tendrá derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones

2.- Convocatoria externa: Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3.- Un representante de los trabajadores participará en el procedimiento de convocatoria interna. En el procedimiento de convocatoria externa los representantes de los trabajadores serán informados.

Artículo 18. *Trabajos de superior a inferior categoría y movilidad funcional.*

Queda prohibido destinar al personal a ocupar un puesto de trabajo correspondiente a un grupo inferior, salvo por circunstancias excepcionales y por el tiempo mínimo indispensable, según la clasificación profesional establecida en el artículo 12.

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que las realice. En el caso de que la titulación sea requisito indispensable, no se podrán asignar dichos trabajos de superior categoría, salvo que se ostente dicha titulación. Cuando las realice durante más del 30% de la jornada habitual de trabajo diaria en un periodo superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso, si existe vacante y siempre que esté en posesión de la titulación correspondiente que el puesto requiera.

Artículo 20. *Ceses en la empresa.*

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: Dos meses

Grupo B: Un mes

Grupo C: Un mes

Grupo D: Veinte días

El personal contratado de forma no indefinida y con un contrato inferior a los 6 meses, y con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia al grupo al que pertenezca, será de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la Empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa vendrá obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

En cualquier caso se estará en esta materia a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional que resulte de aplicación.

Artículo 21. *Cambio de turno.*

Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad, mejor cualificación profesional y/o situación social que concilie la vida laboral y familiar, en base al baremo redactado en el Anexo IV. Dicho Baremo podrá completarse con la representación del personal, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio, con respeto siempre a los principios de derecho necesario.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

El personal, salvo quienes han sido contratados especialmente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de

residencia fuera de la provincia o Comunidad Autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 Km., a no ser que existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV

Formación Profesional

Artículo 23. *Principios Generales.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional; a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo y a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo'.

Artículo 24. *Objetivos de la Formación.*

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

A) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y los certificados de profesionalidad.

E) Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.

F) Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

G) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en [as condiciones que se establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

H) Homologar las certificaciones acreditativas de la Formación Continua en todo el ámbito socio sanitario. Y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

I) Potenciar la formación en igualdad.

Artículo 25. *Desarrollo de la Formación.*

1.- La Comisión Paritaria fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 23 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

2.- La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Paritaria, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.

3.- La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

4.- El personal de la empresa y, especialmente, el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

5.- El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

6.- La información de la oferta formativa de la empresa será clara y accesible a toda la empresa.

7.- Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien este desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores y en caso de no acuerdo por la comisión paritaria.

Artículo 26. *Coste de la Formación.*

Los Planes de Formación Profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1.- Los Planes de Formación aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio que se desarrollen en virtud del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua. Las Empresas, Grupos de Empresas, Asociaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales, afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

2.- Los Planes de Formación organizados por las Asociaciones firmantes del Convenio en colaboración con la Comisión Sectorial para la Formación. Las Empresas estarán obligadas a facilitar el acceso, a estos cursos, al personal. Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y las calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores que asistan y tendrán relevancia para su promoción profesional.

Artículo 27. *Permiso para la formación.*

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por su negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En caso de falta de acuerdo resolverá la comisión paritaria.

El personal afectado por el presente convenio, en función de lo regulado en el RD 694/2017, podrá optar a permisos individuales de formación para realizar una acción formativa que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario.

CAPÍTULO V

Salud Laboral

Artículo 28. *Salud Laboral.*

Con respecto a este apartado el convenio aplicará todos los criterios determinados en el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas mayores dependientes y lo al desarrollo de promoción de la autonomía personal, en lo referido a principios generales, participación del personal.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal:

2. a. Los Delegados de Prevención:

Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre los Delegados/as de Prevención.

El empresario deberá facilitar a los/as delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2. b. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

2. c. Delegado/a Sectorial de Prevención:

Se nombrarán por las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, hasta 6 Delegados/as Sectoriales de Prevención, en proporción a su representación en la Comisión paritaria del convenio. Sus competencias y facultades son las atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, así como las que emanen de las decisiones de la Comisión Paritaria. Su ámbito de actuación serán todas las empresas afectadas por el presente Convenio. En ningún caso, las actuaciones de estos Delegados/as Sectoriales de Prevención prevalecerán sobre las de los Delegados de Prevención de las Empresas.

Donde no se hubiesen designado Delegados/as de prevención asumirán sus funciones y en las empresas en las que existan, los delegados sectoriales colaborarán con ellos/as.

2. d. Funciones y competencias de la Comisión Paritaria en materia de Salud Laboral:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido de este artículo del convenio colectivo.
- Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención y riesgos laborales específicos del sector, con especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Establecer un catálogo de puestos para personas con discapacidad y adaptación de los mismos, así como garantizar la protección del personal especialmente sensible a determinados riesgos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a las empresas y representación unitaria o sindical del personal.
- Elaborar un programa de actuación en el ámbito de las drogodependencias.
- Las atribuidas a los delegados y delegadas de prevención. Donde no se hubiese designado delegado o delegada de prevención, asumirá sus funciones, donde existiese, colaborará con el mismo.

- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la ley de prevención de riesgos laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención.
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación del personal.
- Vigilancia de la salud del personal a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, determinación de sus causas y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudio de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.
- Protección especial del trabajo a turnos y del trabajo nocturno.

Artículo 29. *Vigilancia de la salud.*

1.- El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como tiempo efectivamente trabajado.

2.- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.- El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.- El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 30. *Ropa de trabajo.*

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior), y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, los guantes de aseo personal y de ayuda en el hogar que sean necesarios, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado. La limpieza de la ropa de trabajo deberá realizarse en las instalaciones de la empresa, adaptándose a las normas de la misma en esta tarea.

Artículo 31. *Protección a la maternidad.*

Si tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto,

el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Con respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, este convenio colectivo atenderá como derecho mínimo, a todo lo dispuesto a la Ley de Igualdad de 3 de julio 2007.

CAPÍTULO VI

Artículo 32. *Jornada y horario de trabajo.*

Se establece una jornada anual máxima para toda la vigencia de convenio de 1.779 horas anuales de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, una vez deducidas vacaciones y festivos no recuperables.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada completa diurna o su proporción en base a la jornada especificada en el contrato de trabajo de tiempo parcial, y diez en jornada nocturna, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. En todo caso la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos y de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

Las empresas podrán establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Las empresas facilitarán el cambio de turno a los trabajadores, siempre y cuando sea entre trabajadores de la misma categoría, para el acompañamiento a consulta de médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. A estos efectos, se tendrán en cuenta los acuerdos entre trabajadores y trabajadoras comunicados a la empresa.

Anualmente y en los dos últimos meses de cada año, se elaborará por la empresa, previa negociación con el Comité de Empresa o Delegado/a, un calendario del siguiente año en el que se establezcan los turnos y horarios que podrá ser revisable trimestralmente, todo ello previa negociación con los representantes de los trabajadores y, en caso de no existir, con los trabajadores afectados por los posibles cambios, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal para su exposición en el tablón de anuncios; de no existir representación sindical dicha copia será entregada en el mismo plazo a los trabajadores afectados.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de veinte minutos de duración, que tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 7 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna.

Artículo 33. *Descanso semanal.*

a) El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo al menos una vez cada cuatro semanas, excepto para aquellos trabajadores con contratos específicos de fin de semana.

b) Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los días de libranza serán rotatorios entre trabajadores de igual categoría, pudiéndose realizar cambios entre ellos previa comunicación a la empresas con al menos 48 horas de antelación, salvo causa justificada.

Artículo 34. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

El periodo de disfrute se fijará en un periodo de treinta días o en dos periodos de quince días de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, garantizándose que al menos quince días se disfruten entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del periodo de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de las mismas.

c) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el personal 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.

e) No obstante, para todos aquellos centros de trabajo a los que se les aplique el presente convenio y que vengan obligados por normativa, acuerdo o convenio (pliego de condiciones de contratación, etc), de la administración pública, por la que se establezca el cierre obligatorio del centro para periodo vacacional, será entendido, igualmente, como vacaciones, para todos los trabajadores, que quedarán obligados a disfrutarlas en ese periodo.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pueden ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación por finiquito.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del salario base, y en su caso plus de antigüedad, complemento de garantía ad personam y plus de nocturnidad del personal de turno fijo de noche, y el promedio mensual de lo devengado por los complementos variables correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquel en el que se inicie el periodo de vacaciones, promedio que, dividido entre los 30 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Artículo 35. *Jubilación.*

En esta materia se estará a lo regulado en la Legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Artículo 36. *Estructura retributiva.*

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier

otra circunstancia. El salario base se especifica en la tabla que figura como anexo I del presente convenio. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre y abono el 15 de diciembre. En ningún caso dichas gratificaciones se abonarán prorrateadas mensualmente, salvo en los contratos menores de 6 meses o cuando exista acuerdo con los representantes de los trabajadores.

C) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 7 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, según anexo 1. La fórmula para el abono de dicho complemento es la siguiente:

Plus de nocturnidad = 25 % valor Hora x numero de horas nocturnas

Valor hora = salario base anual / número anual de horas

D) Gastos de desplazamiento: Cuando a requerimiento de la empresas, dentro de la jornada laboral, la realización del servicio comporte la necesidad de utilizar medios de transporte, la empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento del personal de una de las siguientes formas:

1. Haciéndose cargo del importe del transporte en medios públicos (autobus, taxi, etc.).
2. Facilitando el transporte en vehículo de la empresa.
3. Abonando a 0,20 euros por Km, si el personal se desplaza con su propio vehículo.

E) Plus de transporte: Las empresas que tengan sus centros de trabajo fuera del centro urbano deberán facilitar el desplazamiento a sus trabajadores desde el punto de partida que sea el domicilio de la mayoría de su plantilla, bien a través de medios propios que faciliten las empresas, bien a través de medios públicos sufragando los gastos que impliquen los mismos.

Si no se facilitan los medios de transporte por la empresa, o no existen medios públicos, se deberá abonar un Plus de Transporte en un importe de 50,28 euros.

F) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en 21 euros al mes por cada trienio de servicio en la empresa. Este plus será percibido íntegro por todos los trabajadores, independientemente de la jornada que realicen, sin que el mismo sea revalorizable.

G) Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen tendrán una retribución específica, según artículo 38.

Artículo 37. Incremento Retribuciones.

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del mismo. Para el año 2019 y 2020, respectivamente, se incrementará el salario base, aplicando a los mismos el mayor de los siguientes índices: 1,1 % ó IPC real nacional del año anterior.

La retribución de los domingo para el año 2018 será 12 euros, para 2019 de 14,50 euros y para 2020 de 18,50 euros incrementado en IPC real nacional de 2019.

El plus de transporte y de antigüedad no se incrementará.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas al día, las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto semanal o anual, las que excedan de la jornada establecida de acuerdo con el artículo 32.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. La hora extraordinaria se abonará optando, bien por el valor de la hora al 175% del valor de la hora ordinaria, o bien compensándolas por tiempo equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para el abono de dichas horas extraordinarias, se utilizara la siguiente fórmula:

Salario base anual (salario base mensual x 14) + (plus antigüedad mensual x14)

----- X 1,75

n° horas anuales

No podrán, en todo caso, superar el tope máximo anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Compensación por Incapacidad Temporal por accidente de Trabajo o enfermedad Profesional.*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional, accidente laboral del personal, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por subsidio de incapacidad temporal, garantizándole 100% de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja, durante los primeros veintiocho días de baja.

Artículo 40. *Festivos y festivos especial significación.*

1.- Los días festivos abonables, no recuperables, de cada año natural, (doce nacionales y dos locales) siempre que el personal los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de forma uniforme para toda la plantilla con una de estas formas:

a.- Acumularse a las vacaciones anuales.

b.- Disfrutarlo como descanso en periodo distinto, en cuyo caso se computarán cinco días por cada cuatro no disfrutados y el quinto día se considerará a todos los efectos como trabajado.

c.- Cobrando el 25 % de su valor, cada hora ordinaria, referido al salario base anual.

Para el abono de este concepto se aplicará la siguiente fórmula:

Salario base mensual x 14 + Plus de antigüedad x 14/n° horas anuales= valor hora ordinaria.

Para el personal que preste sus servicios en turno nocturno se considerará festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante la festividad, excepto los festivos de la noche del 24 y 31 de diciembre.

2.- Los días que no se compensen con descanso se abonarán al final del año natural, o en el momento de realización del finiquito y a estos efectos los festivos no compensados con descanso en día serán abonados:

Valor festivo: (salario mensual x 1,75)/30.

3.- Se acuerda que por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año para el personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche de 24 de diciembre al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche de 31 de diciembre al 1 de enero hasta la finalización del turno de tarde del día 1 enero. La retribución correspondiente a estos festivos será un incremento del 100% del valor de la hora ordinaria, aplicando la fórmula prevista en el apartado 1, para el personal que lo trabaje a jornada completa y del porcentaje correspondiente para el personal que lo trabaje a tiempo parcial, en caso de que no se disfrute descanso compensatorio, que se abonarán al final del año natural o en el momento de realización del finiquito.

Si se optara por compensarlos con días de descanso, se disfrutarán dos días por cada día festivo especial trabajado.

Artículo 41. *Anticipos.*

Las empresas vendrán obligadas, a petición del personal, a conceder un anticipo mensual del 100% del salario devengado en el momento de la petición.

Artículo 42. *Recibos de salarios.*

Es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos del mismo, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte del personal, de firmar y recoger los mismos.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tribuciones y sus bases de cálculo.

Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes; para ello se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etc.).

Artículo 43. *Cláusula de descuelgue.*

La no aplicación del régimen salarial así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en los artículos 10 y 63 del presente convenio.

En caso de acuerdo a nivel de empresa, éste deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo.

CAPÍTULO VIII

Permisos, licencias y excedencias, suspensión del contrato de trabajo y otros derechos derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 44. *Suspensión de contrato por maternidad.*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, 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 o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre 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 el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la persona recién nacida precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como ésta se encuentre hospitalizada, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpidas.

Los periodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, 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 o adoptada, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

Artículo 45. *Suspensión de contrato por paternidad.*

Según lo dispuesto en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 5 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por parto o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador, conforme se determine reglamentariamente,

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 46. *Licencias.*

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y contado como tiempo efectivamente trabajado, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro de uniones de hecho. El disfrute se podrá realizar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) 3 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de: conviviente registrado como pareja de hecho en el registro de uniones de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento a tal efecto fuera de La Rioja, salvo que la distancia fuese inferior a 120 kms., el plazo se verá ampliado a 5 días.

Se entenderá por accidente o enfermedad grave, como criterio general, aquella que este certificada por los correspondientes equipos médicos.

c) 2 días en el caso de intervenciones quirúrgicas que no requieran hospitalización, tales como biopsias, angioplastias, etc... que precisen reposo domiciliario; las licencias se verán ampliada en 2 días más si se tiene que realizar a tal efecto desplazamiento fuera de La Rioja, salvo que la distancia fuese inferior a 120 kms.

En los casos contemplados en los apartados b) y c), el disfrute se puede realizar, incluso de forma fraccionada por días, hasta el alta médica. Los días de dicho fraccionamiento, que deberán comunicar a la empresa, tendrán el mismo carácter de laborales, descanso semanal o festivos que hubiesen tenido en el caso de que la persona hubiese optado por disfrutarlos de forma continuada desde el inicio del hecho causante.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal siempre y cuando el mismo no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

A efectos de este convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

.- Expedición o renovación del carné de conducir, DNI, pasaporte y de certificados de registros y organismos oficiales. Asistencia a juicios por requerimiento.

f) Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación.

g) Los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. El personal disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutara la noche anterior al examen.

h) Permiso por el tiempo necesario para asistencia propia a consulta médica, que deberá justificarse fehacientemente y comunicarse con una semana de antelación siempre que sea posible, y cuando no se pueda realizar fuera del horario de trabajo.

i) 4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutarán dos por cada semestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador. Para hacer efectivo el disfrute de esos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándosele al trabajador con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.

En todo caso el personal disfrutará de los días de libre disposición antes del 15 de enero del año siguiente.

j) 1 día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 kms.

k) 1 día por fallecimiento de familiar hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad y 2 si hay desplazamiento de más de 120 kms. Las licencias de los apartados j) y k) serán siempre concedidas, si el trabajador las solicita, pero descontadas de los días de libre disposición del apartado i).

Artículo 47. *Licencias no retribuidas.*

Licencias por asuntos propios: 3 meses al año, computándose de una sola vez o fracción, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de 20 días salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este periodo sin exceder en ningún caso de los 6 meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer use de este tipo de permiso en el periodo estival citado anteriormente.

Además, hasta 20 horas anuales en un máximo de siete días, no retribuidas, para acompañar a los hijos/as menores de 18 años y personas mayores que estén a cargo del trabajador a sus consultas médicas, cuando demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por si mismas. Si se retribuye, se descuenta del tiempo trabajado.

Previo aviso y justificación el personal podrá tomarse hasta 7 días no retribuidos para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

Artículo 48. *Excedencia voluntaria.*

El personal fijo que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. La empresa reservará el puesto de trabajo para el personal con una excedencia mayor de 6 meses y menor de 18 meses.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y si en una inferior y desease incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría, para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad y siempre y cuando haya agotado el 75% del tiempo de la excedencia.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

En lo que no esté expresamente previsto, conforme al Convenio Colectivo Nacional que resulte de aplicación.

Artículo 49. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

A) Designación o elección de un cargo público.

B) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Artículo 50. *Excedencia especial por maternidad y Cuidado de familiares.*

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador o la trabajadora permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la parte empresarial, 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Excedencia cuidado de familiares.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, el personal para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Dicho periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Se atenderá como mínimo a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 3 de julio de 2007.

Artículo 51. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

El personal, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente previa comunicación a la empresa, el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial o persona mayor en situación de dependencia que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en este artículo, corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria.

Se atenderá como mínimo a lo dispuesto en la Ley de Igualdad de 3 de julio de 2007.

CAPÍTULO IX

Artículo 52. *Derechos Sindicales.*

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que preve en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los/as representantes del personal: Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 25 trabajadores/as: 20 horas
- De 26 a 50 trabajadoras: 25 horas
- De 51 a 100 trabajadoras: 30 horas
- De 101 a 250 trabajadoras: 35 horas

De 251 en adelante: 40 horas

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse. Estas se podrán acumular anualmente y se irán utilizando en función de las necesidades.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse anualmente en uno/a o diversos/as delegados/as, deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

Asimismo se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los/as representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones Sindicales: Las empresas respetarán los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirán que el personal afiliado/a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un personal el hecho de que esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarle o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En las empresas habrá tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer Secciones sindicales en las empresas o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

En las empresas con 25 o más trabajadores, o en aquellas que no existan delegados de personal, las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán disponer de un/a delegada sindical siempre que se trate de personal en activo dentro de la misma empresa.

La función del delegado/a sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del delegado/a sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Los/as delegados/as sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de acuerdo a la LOLS y al presente convenio.

Asambleas: Los/as Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellas empresas de más de 50 trabajadores/as, y el 30 por 100 en los de menos de 50 trabajadores/as, podrán convocar reuniones con un mínimo de 24 horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de 50 horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de 10 horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas Negociadoras- El personal que participe en las comisiones, paritaria o negociadora del convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X

Artículo 53. *Régimen disciplinario.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal del sector que resulte de aplicación.

Artículo 54. *Tramitación y Prescripción.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal del sector que resulte de aplicación.

Artículo 55. *Infracciones de la empresa.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en el Convenio Marco Estatal del sector que resulte de aplicación.

CAPÍTULO XI

Planes de igualdad

Artículo 56. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en el ámbito sectorial, para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generares:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al dialogo social.

b) Atribuir a la comisión sectorial de igualdad las competencias que se señalan en el presente convenio a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Artículo 57. Planes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas estan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 100 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los terminos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal del personal.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley organica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no solo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 100 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación a implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 58. Conceptos de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 59. Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a la representación legal del personal, pudiendo ésta emitir el correspondiente informe si así lo estima adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 60. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar basándose en los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que están sub-representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en su caso.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizando cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Artículo 61. Competencias de las empresas y la representación del personal en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Sera competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a la representación del personal.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación del personal el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a la representación del personal con carácter anual sobre su evolución, pudiendo esta última emitir informe si así lo estima oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto de los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 62. Funciones de la Comisión Paritaria en materia de Igualdad.

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad, establecidas en los artículos anteriores.

- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en esta última, desagregados por género.

- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con el Ministerio competente un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.

- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

CAPÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 63. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC).*

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo alcanzado por la Federación de Empresarios y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que sean competencia del referido Tribunal.

Igualmente y para conflictos que afecten a una sola Comunidad Autónoma acuerdan sujetarse a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por los respectivos Servicios Autonómicos de Solución Extrajudicial de Conflictos.

CAPÍTULO XII

Adscripción-subrogación del personal

Artículo 64. *Adscripción del personal.*

Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, conseguir la profesionalización del sector y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes acuerdan la siguiente regulación:

1º.- Al término de la concesión de una contrata el personal adscrito a la empresa saliente, en dicha contrata, pasará a estar adscritos a su nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal, un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los treinta días siguientes a la subrogación, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

a.- Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b.- Personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, en servicio militar o situación análoga, etc...) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c.- Personal que con contrato de sustitución, suplan a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

Personal de nuevo ingreso que por exigencias de la empresa o entidad contratante se hayan incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los noventa últimos días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la pérdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2º.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar lo siguiente:

- Apellidos y nombre
- DNI.
- Domicilio
- No de la Seguridad Social
- Tipo de contrato

- Antigüedad
- Jornada y horario
- Fecha de disfrute de las vacaciones
- Conceptos retributivos no incluidos en Convenio
- Otras condiciones y pactos
- Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos tres meses de la totalidad del personal a subrogar

c) Fotocopia de los contratos de trabajo

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, servicio militar, incapacidad transitoria, baja maternal, servicio social sustitutorio, interinidad o sustitución análoga del personal que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal solo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto miembros del Comité de Empresa, Como Delegados/as de Personal o miembros de la Sección Sindical), la empresa entrante, respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.

Los/as Delegados/as de Personal o los miembros del Comité de Empresa que hubieran sido elegidos en proceso electoral referido al Centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla. En el caso de discrepancia, se acudirá a la Comisión Paritaria.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a los dos meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un periodo no superior a seis meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

La empresa entrante y saliente respetará siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del periodo de vacaciones tal y como este asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En los supuestos que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el periodo vacacional completo descontará en la nómina del trabajador o en su caso en la liquidación, la cantidad correspondiente al periodo devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfrutaran vacaciones abonará al personal, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación, o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado la Seguridad Social el periodo correspondiente a las vacaciones devengadas, vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación legal del personal, a la asociación empresarial y a la Comisión Paritaria del Convenio.

El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes, partes proporcionales de gratificaciones que le pudiera corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo, operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula- empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

ANEXO I. Tablas salariales

		Tablas Salariales Convenio Regional				2,20%	
		2018					
Grupo	Categoría Profesional	SA. BASX14	P. TRANSX11	ANTIX14	Domingo	Hora Noc.	
	Administrador	1.787,71 €	50,28 €	21 €	12,00 €	3,52 €	
	Gerente	1.787,71 €	50,28 €	21 €	12,00 €	3,52 €	
	Director	1.787,71 €	50,28 €	21 €	12,00 €	3,52 €	
	Médico	1.499,01 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,95 €	
A	Titulado Superior	1.499,01 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,95 €	
	Supervisor	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
	ATS/DUE	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
	Trabajador Social	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
	Fisioterapeuta	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
	Terapeuta Ocupacional	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
	Titulado Medio	1.279,54 €	50,28 €	21 €	12,00 €	2,52 €	
B	Gobernante	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Oficial de Mantenimiento	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	TASOC	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Oficial	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Conductor	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Cocinero	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Gerocultor / Aux. de Enfer.	985,02 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,95 €	
	Jardinero	968,87 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,92 €	
	Auxiliar de Mantenimiento	968,87 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,92 €	
	Auxiliar Administrativo	968,87 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,92 €	
	Portero/Recepcionista	968,87 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,92 €	
	Limpiadora/Planchadora	893,10 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,75 €	
C	Pinche de Cocina	893,10 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,75 €	
	Ay. De Oficios Varios	893,10 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,75 €	
D	Personal no cualificado	893,10 €	50,28 €	21 €	12,00 €	1,75 €	

ANEXO II. Asimilaciones

Se realizarán conforme a la regulación del Convenio Nacional

ANEXO III. Clasificación profesional y funciones

Se atenderá a la regulación del Convenio Nacional

ANEXO IV. Baremo

- Por cada año en la empresa: 1,2 puntos
- Por cada año transcurrido como correpuestos y correturnos: 1,2 puntos
- Por cada año transcurrido como correpuestos: 0,8 puntos
- Por cada año transcurrido como correturnos: 1 punto
- Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita.
- a) Cada curso de 40 horas lectivas: 1 punto
- b) Cada curso de mas de 40 horas lectivas: 3 puntos
- c) FP1: 5 puntos
- d) FP1 y un año de antigüedad: 6 puntos