

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa RAEP, SL**

Resolución de la Delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023 para la empresa RAEP, SL. Código convenio número 01100992012021.

ANTECEDENTES

El día 11 de febrero de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 22 de enero de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 18 de febrero de 2021

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo de la empresa RAEP, SL**Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente convenio se suscribe entre las personas representantes de las personas trabajadoras y el Consejo de Administración RAEP, SL

El presente convenio se aplicará a todas las relaciones laborales que tengan por objeto las situaciones laborales de actividades de bienes y servicios definidos en el artículo 3 dentro del centro especial de empleo RAEP, SL de iniciativa social (Rehabilitación Alavesa de Enfermos Psíquicos, Sociedad Limitada).

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio será de aplicación en la empresa RAEP, SL en el ámbito provincial del Álava.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos todas las personas trabajadoras fijas y eventuales que presten sus servicios en RAEP incluidas las personas con diversidad funcional contratadas con arreglo al RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de las personas trabajadoras con diversidad funcional que trabajan en el CEE, o la legislación que lo sustituya.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio entrará en vigor, con todos sus efectos, el día 1 de enero de 2020 y tendrá una duración de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Al término de su vigencia se considerará denunciado automáticamente.

La solicitud de la constitución de la comisión negociadora del convenio la podrá realizar cualquiera de las partes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio en todo su contenido hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5. Clasificación profesional

El personal que presta sus servicios, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto y a la necesidad de supervisión requerida.

El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este convenio estarán a disposición de las personas trabajadoras de la empresa.

Se establecen los siguientes grupos profesionales de clasificación profesional:

PERSONAL ATENCIÓN DIRECTA	PERSONAL ADMINISTRACIÓN	PERSONAL PRODUCCIÓN
Encargado/a	Técnico/a gestión adtva	Operario/a
Prospector/a		Operario/a B
Preparador/a laboral		

Personal de atención directa:

Se le exige un nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de evidenciar un nivel de competencias en materia de orientación al servicio y al cliente, trabajo en equipo, identificación con la organización, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Personal de administración:

Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

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

Personal de producción:

Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con diversidad funcional con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos. Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.

Las personas trabajadoras con la categoría operario/a B harán las mismas labores que los operarios/as pero con un menor rendimiento.

Artículo 6. Régimen jurídico de contratación

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, incluidas las particularidades que sobre contratación contempla el RD 1.368/1985, de 17 de julio, también por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas trabajadoras con discapacidad y de su inclusión social o norma que lo sustituya y cualesquiera otras disposiciones normativas que, en materia de empleo, resulten de aplicación a personas con diversidad funcional. Así como al contrato de relevo según Real Decreto-Ley 20/2018 del 7 de diciembre.

En el ámbito del presente convenio, los contratos, prórrogas o modificaciones de los mismos deberán formalizarse por escrito, teniendo la persona contratada el derecho a recibir una copia del contrato.

Por otra parte, la empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la copia básica de los contratos en un plazo breve, no superior a diez días, a contar desde la firma de este.

6.1 Contrato de bajo rendimiento.

Cuando las circunstancias personales de la persona trabajadora con diversidad funcional lo requiera, será el equipo multidisciplinar quien determinará la prestación de servicios de las personas trabajadoras a través de un contrato de bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que la persona trabajadora con diversidad funcional, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multidisciplinar correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

No podrá existir más del 25 por ciento de la plantilla con este tipo de contratos, la revisión por parte del equipo multidisciplinar se llevará a cabo cada 6 meses y la duración de estos contratos será hasta el 31 de diciembre de 2023 (manteniendo su vigencia todos los contratos realizados antes de esta fecha).

Artículo 7. Jubilación parcial y contrato de relevo

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio, podrán acogerse, previo acuerdo con la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás disposiciones vigentes concordantes.

Una vez que las entidades gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial de la persona trabajadora, la empresa deberá suscribir un contrato de relevo en los términos exigidos en la legislación aplicable, siendo de aplicación lo establecido en cada momento en la norma legal en vigor.

Artículo 8. Periodo de prueba y adaptación

Al objeto de facilitar la adaptación profesional de la persona trabajadora para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos se pactará un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba siendo su duración máxima de 2 meses.

Cuando por cualquier circunstancia, a una persona trabajadora se le realicen dos o más contratos consecutivos para ocupar un mismo puesto de trabajo, el período de prueba agotado en el primero de los contratos será contemplado en el siguiente y así sucesivamente en los posteriores, considerando siempre el período máximo de duración de 2 meses.

El período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

En los contratos de duración determinada de seis meses o menos se establece un periodo de prueba de dos meses.

Artículo 9. Extinción de contrato

El equipo multidisciplinar será informado, para proceder a la extinción de los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y términos establecidos en la citada norma u otra que la sustituya.

Igualmente será informado el equipo multidisciplinar, en el caso de que se proceda a realizar un expediente de regulación de empleo cuando afecte a las personas trabajadoras con discapacidad con relación laboral de carácter especial, en los casos y en los términos establecidos en la legislación aplicable a dicha relación laboral de carácter especial.

Artículo 10. Jornada

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será:

Año 2020: 1701

Año 2021: 1697

Año 2022: 1693

Año 2023: 1689

En dichas jornadas anuales se establecerán un descanso diario de 15 minutos (o su parte proporcional en jornadas a tiempo parcial) que formará parte de la jornada anteriormente señalada y que por tanto tendrá carácter retribuido y otro descanso de 15 minutos diarios (o su parte proporcional en jornadas a tiempo parcial) que no tendrá carácter retribuido.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto, dedicado al mismo o realizando otro tipo de tareas solicitadas por la empresa relacionadas con su trabajo

Artículo 11. Calendario y jornada de trabajo

La empresa elaborará, publicará y difundirá los calendarios laborales antes del 15 de diciembre de cada año previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 12. Vacaciones

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar 22 días laborables de vacaciones.

En las actividades o secciones donde el cliente establezca periodos de cierre las personas trabajadoras adscritas a ese servicio tomarán las vacaciones obligatoriamente en el periodo de cierre. En aquellas secciones donde RAEP trabaja de manera continua las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo del año, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador debiendo respetar una presencia mínima del 66 por ciento de la plantilla, en todas y cada una de las secciones. Si la sección tuviera menos de tres trabajadores la presencia mínima será del 50 por ciento.

La empresa establecerá las fechas de disfrute de las vacaciones antes del 31 de marzo de cada ejercicio. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural.

De acuerdo a lo establecido en el convenio 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona trabajadora, como accidente, IT o maternidad -paternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

En los casos en que al inicio del disfrute del periodo de vacaciones colectivas, la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común y maternidad -paternidad, aquél quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación.

La persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal con el alta médica o maternidad o paternidad comunicando a la empresa las fechas del inicio de disfrute de las mismas, dentro de los próximos 18 meses al alta. Será necesario ponerse de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora para el disfrute de las vacaciones pendientes. Si la carga de trabajo de la empresa lo permite, las vacaciones se tomarán preferentemente a continuación de la baja.

El período de generación del derecho a vacaciones y su disfrute será dentro del año natural. Las vacaciones se cobrarán por el salario que normalmente venga percibiendo la persona trabajadora en jornada ordinaria de trabajo.

Las personas trabajadoras en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán la parte proporcional al tiempo de servicios prestados.

Al dejar de pertenecer a la empresa, se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Días de libre disposición. Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán disfrutar de 3 días al año de libre disposición debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación y siempre que se garantice una presencia mínima del 66 por ciento de la plantilla en todas y cada una de las secciones. Si la sección tuviera menos de tres trabajadores la presencia mínima será del 50 por ciento.

Artículo 13. Horas extraordinarias

El personal con diversidad funcional no realizará horas extras.

La empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias productivas que tengan el carácter de permanentes y habituales, procurando sustituirlas por contrataciones temporales, a tiempo parcial y otras modalidades de contratación.

No obstante, cuando por razones organizativas o necesidades de servicio, se deban realizar horas extraordinarias por el personal no discapacitado serán de carácter voluntario, hasta un máximo 80 horas anuales y no se realizarán más de 9 horas de jornada diaria respetando los descansos entre jornadas de 12 horas. Éstas no serán remuneradas sino compensadas con su equivalente disfrute de tiempo libre, que comunicará por escrito a la empresa la persona trabajadora con 5 días de antelación.

- partir del cumplimiento de la jornada habitual, estas se compensarán con 1'25 horas de descanso, computándose mensualmente la liquidación de horas. Las que tengan lugar en domingos y festivos se compensarán con 1'50 horas de descanso.

Artículo 14. Salidas, dietas y viajes

Desplazamientos y kilometraje.

Todo personal que por atender las necesidades de la empresa realice viajes o desplazamientos tendrá derecho a cobrar los gastos que por este motivo se ocasionen previa presentación de los justificantes correspondientes, siempre y cuando dichos viajes o desplazamientos hayan sido aprobados por Dirección, percibirá 0,30 euros/kilometro y los costes de autopista y aparcamiento vigilado establecido en diversas ciudades y municipios.

Plus transporte.

Se devengará cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros del término municipal de Vitoria Gasteiz, en la que la empresa podrá poner a disposición de los trabajadores/as los medios de transporte o abonarles el billete en medio de transporte público.

Artículo 15. Licencias y permisos

15.1 Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho previa justificación en registro oficial, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración.

b) Hasta 3 días laborables por el fallecimiento (excepto en los casos de lo recogido en la letra e), accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (situaciones debidamente acreditadas o certificadas por los profesionales correspondientes), de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho. En el supuesto de que necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, superior a 180 km., el plazo se verá ampliado en dos días. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita el buen funcionamiento del servicio

c) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

d) Un día laborable por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Siete días naturales por fallecimiento de hijo/a o cónyuge.

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. A los efectos del convenio, se consideran deberes inexcusables de carácter público y personal, entre otros los siguientes:

1. Expedición y renovación del documento nacional de identidad, permiso de residencia y trabajo, carné de conducir, pasaporte y certificados, registro de organismos oficiales, etc.

2. Citaciones de juzgado, comisarías, subdelegación de gobierno o similares.

3. 20 horas anuales para asistir a consulta médica, la persona trabajadora siempre que sea en el sistema público o centros concertados con éste.

4. Para atender los daños producidos por catástrofes, reconocidas oficialmente mediante entidad funcionalmente competente, en los bienes inmuebles que constituyan la vivienda habitual la persona trabajadora.

5. Por el tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, garantizando siempre la posibilidad efectiva de ejercitar dicho derecho.

6. El tiempo indispensable para acompañar a familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos legalmente y en este convenio. Cada delegado sindical dispone de 15 horas mensuales para ejercer dichas funciones.

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

Todas las licencias y permisos de días completos, comprenderán el total de la jornada laboral sea cual sea ésta.

Las parejas de hecho registradas y reconocidas mediante certificado de la comunidad autónoma, serán equiparadas en los beneficios reconocidos a las parejas que hayan contraído matrimonio.

Para lo recogido en los puntos del 1,2,4,5 y 6 de este apartado e), el permiso será como máximo de 10 horas anuales en su conjunto.

15.2 Permisos no retribuidos.

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

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

Quien adopte, guarde con fines de adopción o acoja permanentemente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas con el acuerdo de ambas partes.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Riesgo durante el embarazo y el cuidado del lactante.

La suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Suspensión de contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se estará a lo establecido en cada momento en la legislación vigente.

Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la organización en el plazo de cinco días. De no recibir contestación se entenderá concedida en los términos solicitados.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la organización.

Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por un/a suplente, al menos durante el período de reserva acordado. Este/a cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Antes de finalizar la misma, la persona trabajadora deberá preavisar su reincorporación con 30 días de antelación.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por:

- Designación o elección para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, bien por elección bien por designación.
- Ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de dicho cargo.

Este tipo de excedencia da derecho a reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalizada la misma y todas ellas tendrán vigencia hasta la extinción del cargo o las funciones sindicales que la motivan.

Dicha excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna. Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la entidad en el plazo de cinco días. Durante la situación de excedencia la vacante quedará cubierta por una persona suplente. Ésta cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación de la persona titular. Asimismo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia especial para atender a familiares.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 la persona trabajadora permanezca 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 convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Excedencia por pasar a ocupar un puesto en el mercado ordinario de trabajo.

Siendo uno de los objetivos de RAEP por su condición de centro especial de empleo el de que sea un medio de integración del mayor número de personas con diversidad funcional al régimen de trabajo ordinario, se establece expresamente que toda persona trabajadora con diversidad funcional afectada por el presente convenio que ostente una antigüedad de al menos un año en la empresa y que haya obtenido una excedencia para ocupar un puesto de trabajo en el mercado ordinario tenga reservado su puesto en la empresa RAEP durante un periodo de dos años.

Artículo 16. Pluses de movilidad, plus de operario de apoyo, disponibilidad y domingos y/o festivos

16.1. Movilidad o disponibilidad por cambio temporal de puesto entre las distintas actividades de RAEP.

Se denomina cambio de puesto la movilidad del personal entre las distintas actividades de RAEP.

Este apartado se refiere a los cambios de puesto que se realicen con carácter provisional para hacer frente a situaciones extraordinarias e inesperadas tales como sustitución temporal de bajas, o refuerzo de una determinada sección, etc., la empresa comunicará al trabajador/a sobre tales cambios y de sus nuevas funciones, compensándole al con un plus.

Se abonará 3 euros por día laboral a aquellos trabajadores a los que se les solicite cambiar temporalmente de actividad (según el cuadro detallado a continuación) y se percibirá mientras dure dicho cambio.

ACTIVIDADES
Venta y atención al público
Manipulación y montajes
Limpieza
Jardinería

16.2. Plus de domingos y/ festivos.

Cuando por necesidades organizativas o de otra índole se modifica el horario y calendario de una persona trabajadora, y si en este nuevo horario se incluye el trabajo en festivos, por el tiempo que coincida tal circunstancia la persona trabajadora percibirá un plus de domingos y festivos de 25 euros por día (la parte proporcional cuando se presten los servicios a tiempo parcial).

16.3. Plus de operario/a de apoyo.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que ejerzan labores de apoyo al encargado (siempre y cuando sea necesaria dicha función a juicio de la dirección de RAEP), percibirán 50 euros mensuales (la parte proporcional cuando se presten los servicios a tiempo parcial).

Este plus no tendrá una condición más beneficiosa ni derecho adquirido y estará sujeto a que el operario realice las funciones, reservándose la empresa el derecho con un preaviso de 15 días a que el operario deje de realizar sus funciones de apoyo, pasando a partir de ese momento a no cobrar el citado plus.

Artículo 17. Retribuciones

Se garantizan las siguientes subidas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

Grupo profesional de personal de atención directa:

- Encargado/a.
- Prospector/a.
- Preparador/a laboral.

Año 2020: 2 por ciento.

Año 2021: 1 por ciento.

Año 2022: 1 por ciento.

Año 2023: 2 por ciento.

Grupo profesional de personal de administración:

- Técnico/a de gestión administrativa

Año 2020: 11,40 por ciento.

Año 2021: 1 por ciento.

Año 2022: 1 por ciento.

Año 2023: 2 por ciento.

GRUPO PROFESIONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
	(BRUTO EN 14 PAGAS)	(BRUTO EN 14 PAGAS)	(BRUTO EN 14 PAGAS)
Encargado/a	19.375,18 euros/año 1.383,94 euros/mes	19.568,94 euros/año 1.397,78 euros/mes	19.764,63 euros/año 1.411,76 euros/mes
Prospector/a	19.375,18 euros/año 1.383,94 euros/mes	19.568,94 euros/año 1.383,94 euros/mes	19.764,63 euros/año 1.383,94 euros/mes
Preparado/ar laboral	19.375,18 euros/año 1.383,94 euros/mes	19.568,94 euros/año 1.383,94 euros/mes	19.764,63 euros/año 1.383,94 euros/mes
Grupo profesional de administración			
Técnico de gestión Administrativa	17.155,60 euros/año 1.225,4 euros/mes	17.327,94 euros/año 1.237,71 euros/mes	17.500,43 euros/año 1.250,03 euros/mes
Grupo profesional de producción			
Operario	13.300 * euros/año 950 * euros/mes	13.300 * euros/año 950 * euros/mes	13.300 * euros/año 950 * euros/mes
Operario "B"	9.975 ** euros/año 712,5 ** euros/mes	9.975 ** euros/año 712,5 ** euros/mes	9.975 ** euros/año 712,5 ** euros/mes

- * Salario mínimo interprofesional año 2020.

- ** 75 por ciento del salario mínimo interprofesional año 2020 (para contratos de bajo rendimiento).

Operario/a — Operario/a B

Año 2020 — subida del 5.5 por ciento del salario base del 2019.

Año 2021 — IPC Año 2020 sobre salario base 2020.

Año 2022 — IPC Año 2021 sobre salario base 2021.

Año 2023 — IPC Año 2022-sobre salario base 2022.

Si los incrementos de IPC fuesen inferiores a lo establecido para el SMI, se aplicarán los incrementos del SMI para cada año. Si los IPC fueran superiores serán absorbidos y compensados por los incrementos del SMI de la vigencia del convenio. Si la suma de incrementos de SMI durante la vigencia del convenio fuera superior al sumatorio de todos los IPC éstos serán absorbidos y compensados.

En el caso de que el IPC fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0.

Cuando se produzca un incremento del SMI la comisión negociadora de este convenio, en plazo no superior a un mes desde la publicación en el BOTHA, se reunirá para realizar los ajustes que sean necesarios en las tablas salariales.

Antigüedad.

La persona trabajadora, en función al trabajo desarrollado, tendrá derecho a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el anexo 1 de este convenio que empezará a contarse a partir del 1 de enero de 2020.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, estos valores se revisarán y se incrementarán en la misma medida que lo hagan los salarios fijos. Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por cada persona trabajadora.

Asimismo, para los trabajadores y trabajadoras que hasta la fecha vengan percibiendo una cantidad en concepto de antigüedad, esta cantidad será consolidada a través de un complemento ad personam, generándose su nueva antigüedad a partir del 1 de enero de 2020.

Artículo 18. Pagas extras

Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano, y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional incluida la antigüedad.

Para los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y contingencias profesionales, los días en que las personas trabajadoras hayan permanecido en dicha situación de incapacidad no les influirán a la hora de recibir las pagas extras de verano y Navidad, percibiendo su nómina de la paga extraordinaria íntegra.

Artículo 19. Pago de nóminas

En los casos extraordinarios que, bien por coincidencia de días festivos con final de mes, o por cualquier causa que imposibilite el ingreso de los salarios en las fechas habituales, la empresa se compromete a la entrega de un anticipo a cuenta, siempre que sea solicitado por el trabajador/a.

Artículo 20. Incapacidad temporal

En los casos de accidente laboral grave y que requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto de la persona trabajadora durante un periodo de ciento ochenta días, sin que la suma de lo que perciba la persona trabajadora derivado de la incapacidad temporal más el complemento de la empresa, sea superior a lo que hubiera de percibir de estar prestando servicios en la empresa en ese momento.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia garantizada por la mutua patronal de accidentes laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la persona trabajadora y por el tiempo en que se mantenga esa situación.

En los casos de incapacidad derivada por enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa abonará durante todos los procesos de I.T con independencia que la baja médica sea como consecuencia de su propia discapacidad o no, a partir del 4º día de la baja el 60 por ciento de la retribución mensual ordinaria y a partir del día 21 el 75 por ciento de la retribución mensual ordinaria.

Tras una IT de larga duración, la persona trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía antes de la baja, en caso de que mediante parte facultativo se le diagnosticase una limitación que le impida desarrollar su puesto de trabajo la empresa le asignará a un puesto adecuado a sus capacidades.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre).

Artículo 21. Régimen disciplinario

La empresa podrá sancionar a los trabajadores y trabajadoras por la comisión de las siguientes faltas:

A) Faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el periodo de un mes.
2. Falta de aseo y limpieza personal.
3. Falta de comunicación a la empresa en el plazo de diez días del cambio de residencia o domicilio.
4. La falta al trabajo un día al mes, sin causa que lo justifique.
5. El descuido imprudente en la conservación del material.

B) Faltas graves:

1. Más de tres días de falta de puntualidad en el periodo de un mes.
2. Simular la presencia de otra persona trabajadora para firmar, fichar o contestar.
3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales, según su categoría.
4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros y compañeras.
5. El incumplimiento de los procedimientos y procesos de trabajo establecidos en la empresa.
6. La embriaguez durante el cumplimiento del trabajo, así como el abuso de drogas o sustancias prohibidas.

C) Faltas muy graves:

1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
2. El fraude, hurto o robo tanto a la empresa como al resto de los y las compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar del trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desperfectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la empresa.
4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo, así como el abuso de drogas o sustancias prohibidas.
5. La falta de aseo y limpieza de manera reiterada y tras 3 faltas leves en el último año por ese mismo motivo.
6. Los malos tratos de palabra u obra, así como la falta de respeto y consideración a los jefes o jefas, a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas como consecuencia de la relación laboral.
7. La ofensa habitual. El acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.
8. La reiteración en falta grave.
9. La conducta asocial reiterada que deteriore las relaciones y dificulte el normal rendimiento de los compañeros y compañeras.
10. La reiteración sistemática en el incumplimiento de los procedimientos y los procesos de trabajo establecidos en la empresa.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

En cualquier caso la empresa, deberá dar traslado al comité de empresa en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada a la persona trabajadora. Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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

Artículo 22. Plan de formación

La empresa elaborará y comunicará a los trabajadores de la empresa a través del comité de empresa un plan de formación anual.

Artículo 23. Cese voluntario

Todas las personas trabajadoras deberán notificar a la empresa su voluntad de cese en la misma con 15 días de antelación.

El incumplimiento del citado preaviso dará lugar al descuento de los días (con inclusión de pagas extraordinarias) no preavisados con antelación.

Artículo 24. Salud, seguridad e higiene en el trabajo

La empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio. A tal efecto responderán de las obligaciones establecidas sobre prevención de riesgos laborales y promoverán y constituirán los equipos y sistemas necesarios para el desarrollo de tales obligaciones.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud.

Para la realización de acciones de prevención, la persona designada como delegada de prevención utilizará el crédito horario existente como delegada de personal de la empresa, a excepción del tiempo destinado a las evaluaciones de riesgos y a reuniones convocadas por la dirección.

El crédito horario de las personas designadas como delegadas de prevención será el que corresponda como representantes de las personas trabajadoras en esta materia específica, de conformidad con lo prevenido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud.
- El correspondiente a reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- El destinado para acompañar a la inspección de trabajo y seguridad social en las visitas al centro de trabajo.
- El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de las personas trabajadoras.
- El destinado a su formación.
- Este crédito será independiente del que corresponda al trabajador si este fuera también representante legal de las personas trabajadoras.

Artículo 25. Legislación complementaria

En cuanto a lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre), el Real Decreto de 17 de junio (1368/1985) y el Real Decreto 2273/1985 del 4 de diciembre que regula la relación de carácter especial de las personas trabajadoras con diversidad funcional, que trabajen en centros especiales de empleo.

Artículo 26. Absorción y compensación

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Artículo 27. Condiciones más beneficiosas

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por la empresa en cuantos aquellos superen, en conjunto, las especificadas en este convenio, de tal forma que ningún trabajador/a pueda verse perjudicado por implantación de medidas que atenten contra los derechos adquiridos.

Artículo 28. Comisión mixta interpretativa

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por un miembro por parte de cada sindicato firmante e igual número de miembros por parte de la empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha comisión.

Esta comisión entenderá además, todas aquellas cuestiones establecidas en la ley de cuantas otras le sean atribuidas.

Ante cualquier discrepancia entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, cualquiera de las partes podrá convocar una reunión de esta comisión paritaria. La comisión dispondrá de un plazo de 30 días para llegar a un acuerdo o plantear una vía de solución a la discrepancia o problema planteado.

En caso de que persistiera el desacuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir al procedimiento de resolución de conflictos (PRECO).

Artículo 29. Equipo multidisciplinar

Estará constituido por dos miembros del comité de empresa o representación y por dos representantes de la empresa.

Su labor será el consensuar, interpretar y constatar los artículos 6 y 9 en lo relacionado con el equipo multidisciplinar en este convenio.

Artículo 30. Disponibilidad de horas (bolsín horario)

Con objeto de fomentar y favorecer la adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, se establece un bolsín horario. Con criterio general, no se activará en sábados tarde, domingo, ni en festivos, salvo que el calendario laboral del cliente así lo demande.

Este bolsín horario, supone que, la dirección de la empresa, coincidiendo con períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc. Podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas anuales para añadir a la jornada de trabajo. Asimismo, en momentos de inactividad productiva, bajada de pedidos y falta de trabajo, la dirección de la empresa podrá reducir en todo o en parte la jornada de un trabajador/a hasta un máximo de 150 horas anuales.

Este aumento o disminución de las horas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a personas trabajadoras individualmente y en cualquier caso no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual establecida.

La utilización de las horas de disponibilidad estará sujeta a las siguientes condiciones:

La comunicación se realizará por escrito, tanto de reducción como del aumento de la jornada, se realizará con una antelación de 5 días.

Cuando la utilización de la bolsa suponga el aumento de la jornada de trabajo, esta no podrá en ningún caso ser superior 9 horas diarias.

Cada hora trabajada añadida al horario diario entre lunes y viernes tendrá como equivalente el disfrute de 1 hora. Si esta hora se trabaja en sábado domingo o festivo, tendrá como equivalente 1,50 horas de disfrute de tiempo libre (1h 30') La utilización de horas en sábados, con la excepción contemplada en el primer párrafo, tendrá la limitación de no superar 8 sábados al año, ni 8 horas diarias.

Si llegado el 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, y existieran horas a 'deber' por la empresa o al contrario si la 'deuda' fuera del trabajador, estas se liquidarán en los siguientes 3 meses (a 31 de marzo de cada año).

Si transcurridos los 3 meses (31 de marzo de cada año), existieran horas a 'deber' por la empresa estas se compensarán y retribuirán con el salario correspondiente. Al contrario, si la deuda fuera del trabajador/a esta quedará liquidada sin contrapartida alguna.

Artículo 31. Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el caso de finalización, rescisión o pérdida por parte de RAEP de cualquier contrata que suponga sustitución entre entidades se aplicarán las normas relativas a la subrogación empresarial establecidas en el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (BOE 159 – BOE –A -2019- 9974 publicado el 4 de julio de 2019).

Asimismo operará la subrogación del personal cuando se produzca una sucesión de empresa en los términos contemplados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Procedimiento para solventar discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

La inaplicación del convenio de RAEP, SLU es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendiéndose por éstas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, durante o a la finalización del periodo de consultas, y en caso de que persistiese dicho desacuerdo tras la intervención de la comisión mixta, ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias surgidas serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

El procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje únicamente se aplicará mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 33. Reconocimientos médicos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual realizado por la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad social que tenga contratada la empresa.

Los reconocimientos médicos anuales se realizarán dentro de la jornada laboral, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 34. Calendario laboral (24 y 31 de diciembre y día de Olarizu)

El 24, 31 de diciembre y el día de Olarizu se trabajará en turno de mañana hasta las 14:00 horas. En caso de que el o la cliente demande nuestra presencia fuera de ese horario, las horas de trabajo serán computadas como horas de exceso de jornada.

Artículo 35. Aguinaldo de Navidad

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todas las personas trabajadoras que estén en plantilla (prestando sus servicios) a fecha 1 de diciembre un aguinaldo de Navidad siempre que a fecha de 30 de noviembre de cada año, los ingresos menos los gastos de la empresa tenga un saldo positivo de 15.000 euros.

Anexo 1. Tabla de antigüedad

	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	3 TRIENIOS	4 TRIENIOS	5 TRIENIOS	6 TRIENIOS
Grupo profesional de atención directa						
Encargado/a	18,00	36,00	54,00	72,00	90,00	108,00
Propector/a	18,00	36,00	54,00	72,00	90,00	108
Preparador/a laboral	18,00	36,00	54,00	72,00	90,00	108,00
Grupo profesional de administración						
Técnico/a de gestión administrativa	18,00	36,00	54,00	72,00	90,00	108,00
Grupo profesional de producción						
Operario/a	10	25	35	45	55	65
Operario/a B	10	25	35	45	55	65