

**2025-2028**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
C.A.E.**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**[euskadi.ugt-sp.es](http://euskadi.ugt-sp.es)**



**CONVENIO COLECTIVO**  
**C.A.E.**

**2025-2028**

# ÍNDICE

## CONVENIO COLECTIVO C.A.E.

|  |    |
|--|----|
| <b>CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES</b> .....                                     | 6  |
| Art. 1. Ámbito personal.....   | 6  |
| Art. 2. Ámbito temporal.....   | 6  |
| Art. 3. Comisión paritaria mixta.....  | 6  |
| Art. 4. No discriminación.....   | 7  |
| Art. 5. Condiciones más beneficiosas.....  | 7  |
| Art. 6. Conflictividad laboral.....  | 7  |
| Art. 7. Derecho supletorio.....  | 7  |
| <b>CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b> .....                                | 8  |
| Art. 8. Criterios generales.....   | 8  |
| Art. 9. Sistema de clasificación profesional.....                                  | 8  |
| <b>CAPÍTULO III. RÉGIMEN RETRIBUTIVO</b> .....                                     | 8  |
| Art. 10. Salario anual.....  | 8  |
| Art. 11. Cláusula de Garantía Salarial para los años 2026, 2027 y 2028.....        | 9  |
| Art. 12. Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (CDCP).....          | 9  |
| Art. 13. Pagas extraordinarias.....  | 9  |
| Art. 14. Plus de sábado, domingos y festivos.....                                  | 10 |
| Art. 15. Dietas y kilometraje.....   | 10 |
| Art. 16. Gastos de desplazamiento.....   | 10 |
| <b>CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO</b> .....  | 10 |
| Art. 17. Jornada anual.....  | 10 |
| Art. 18. Jornada laboral.....  | 10 |
| Art. 19. Calendario laboral.....   | 11 |
| Art. 20. Vacaciones.....   | 11 |
| Art. 21. Horas complementarias y horas extraordinarias.....                        | 12 |
| Art. 22. Distribución irregular de la jornada.....                                 | 13 |
| <b>CAPÍTULO V. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL</b> .....        | 13 |
| Art. 23. Licencias retribuidas.....  | 13 |
| Art. 24. Permiso parental.....   | 14 |
| Art. 25. Licencias por maternidad/ paternidad/ adopción.....                       | 15 |
| Art. 26. Licencias no retribuidas.....   | 15 |
| Art. 27. Excedencias forzosas.....   | 16 |
| Art. 28. Excedencias voluntarias.....  | 16 |
| Art. 29. Excedencia especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares... | 16 |
| Art. 30. Violencia de género.....  | 17 |

|  |    |
|--|----|
| <b>CAPÍTULO VI. FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....                        | 17 |
| Art. 31. Formación profesional: principios generales .....             | 17 |
| <b>CAPÍTULO VII. COMPLEMENTO DE GARANTÍA Y SEGUROS</b> .....           | 17 |
| Art. 32. Incapacidad Temporal .....                                    | 17 |
| Art. 33. Seguro de responsabilidad civil .....                         | 18 |
| <b>CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b> .....                  | 18 |
| Art. 34. Riesgos laborales y vigilancia de la salud .....              | 18 |
| Art. 35. Ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual .....      | 19 |
| Art. 36. Medidas de protección contra el acoso sexual o moral .....    | 19 |
| <b>CAPÍTULO IX. EUSKALDUNIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA</b> ..... | 19 |
| Art. 37. Euskaldunización y normalización lingüística .....            | 19 |
| <b>CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b> .....   | 20 |
| Art. 38. Comité de Empresa .....                                       | 20 |
| Art. 39. No discriminación .....                                       | 22 |
| Art. 40. Derecho de reunión .....                                      | 22 |
| Art. 41. Horas sindicales .....  | 22 |
| Art. 42. Funciones .....   | 23 |
| <b>CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b> .....                        | 23 |
| Art. 43. Faltas leves .....  | 23 |
| Art. 44. Faltas graves .....   | 23 |
| Art. 45. Faltas muy graves .....                                       | 24 |
| Art. 46. Sanciones .....   | 24 |
| Art. 47. Prescripción .....  | 25 |
| <b>CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES ADICIONALES</b> .....                   | 25 |
| Disposición Final Primera .....  | 25 |
| Disposición Final Segunda .....  | 25 |
| <b>ANEXO I</b> .....   | 26 |
| TABLAS SALARIALES .....  | 26 |



**CENTRO DE AYUDA ESPECIALIZADA, S.L.,  
CONVENIO COLECTIVO**

**CAPÍTULO I**

**CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1. — *Ámbito personal***

El presente Convenio será de aplicación para todos los/as trabajadores/as que presen sus servicios en Centro de Ayuda Especializada, S.L., incluido el personal con discapacidad con contrato de trabajo de carácter especial regulado en el R.D. 1368/85 de 17 de Julio modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo.

Conforme al objeto social de Centro de Ayuda Especializada, S.L., dedicado a promover la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, en todas y cada una de las etapas de su vida, contribuir al máximo desarrollo de sus capacidades y a su seguridad vital y alcanzar la integración laboral de las personas con discapacidad en función de sus posibilidades, dadas las especiales características que presenta su encuadramiento en la relación laboral especial que regula el Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio y el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se prueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, amén de las previsiones del artículo 49 de la Constitución Española, y dado el carácter estatutario del presente Convenio Colectivo en razón de la capacidad y legitimación de las partes suscribientes del mismo y conforme a lo preceptuado en el artículo 83 y 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo queda circunscrito expresamente a las relaciones laborales entre Centro de Ayuda Especializada, S.L. y su personal dependiente con el pertinente certificado de discapacidad y demás personal dedicado al cumplimiento del objeto social arriba definido.

**Artículo 2. — *Ámbito temporal***

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2025, y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Finalizada su vigencia, mantendrá su ultraactividad sin límite temporal, esto es, la aplicación normativa hasta que sea sustituido por la renovación de este.

La parte que promueva la negociación podrá hacerlo con cuatro meses de antelación a la finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo, y comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de quince días, a partir de la recepción de la comunicación, a fin de negociar el siguiente convenio colectivo de empresa, debiendo el presente agotar su vigencia temporal.

**Artículo 3. — *Comisión paritaria mixta***

Para aclarar cuantas dudas, divergencias de interpretación, etc. dimanen del desarrollo del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria formada por un/a representante de cada sindicato firmante del presente convenio, y dos representantes por parte de la empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

Será competencia de esta comisión la interpretación, vigilancia y aplicación tanto de lo contenido en este convenio como del resto de la legislación laboral aplicable.

Dicha Comisión Paritaria puede ser convocada por cualquiera de las partes, debiéndose reunir dentro de los quince días siguientes.

En la Comisión Paritaria será necesario tratar cualquier asunto relacionado con los artículos regulados en este Convenio antes de iniciar cualquier conflicto, acción o demanda judicial.

Los acuerdos se tomarán por mayoría, y serán vinculantes para las dos partes sin perjuicio del derecho a recurrir a la vía laboral u otro tipo de mediación o arbitraje.

Los acuerdos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 15 días laborables desde la celebración de la reunión. Dichos acuerdos formarán parte del convenio, dándose traslado del acta a todas las partes interesadas.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de Centro de Ayuda Especializada, S.L., asumen el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales» (PRECO) publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, excluido en todo caso el arbitraje de carácter obligatorio. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, en lo referente a conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del mismo.

Por lo tanto, será necesario, previo a interponer cualquier tipo de denuncia, demanda, reclamación o acción, acudir al PRECO, según lo establecido en el párrafo anterior.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los/as trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

#### **Artículo 4. — No discriminación**

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, género, edad, etnia, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, y por motivo de discapacidad en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, adjudicación de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Todo ello en virtud del Plan de Igualdad aprobado por la empresa, que se actualizará conforme exija la legalidad vigente. Igualmente, existe un canal de denuncias a fin de denunciar aquellas situaciones, entre otras, de acoso en el trabajo, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 2/2023 y Ley 4/2023.

#### **Artículo 5. — Condiciones más beneficiosas**

Podrán mantenerse a nivel particular determinadas condiciones que superen este convenio, reconocidas anteriormente a su firma. Esta garantía tiene exclusivamente carácter personal, por lo que no está vinculada a puesto de trabajo o categoría profesional.

Se acuerda de forma expresa que este convenio colectivo de empresa no extingue, ni deja sin efecto, los acuerdos que pudieran existir con otros trabajadores/as o grupo de trabajadores/as.

#### **Artículo 6. — Conflictividad laboral**

Antes de adoptar medidas disciplinarias por infracciones graves o muy graves, o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la misma empresa.

El diálogo se establecerá entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa previa a la adopción de medidas disciplinarias.

#### **Artículo 7. — Derecho supletorio**

En lo no regulado por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa que con carácter general sea de aplicación.

CAPÍTULO II

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**Artículo 8. — Criterios generales**

La clasificación profesional de los/as trabajadores/as se realiza conjugando la aptitud profesional y perfil de conocimientos poseídos conforme a los requerimientos del grupo profesional en el que figuren encuadrados, el conjunto de funciones y tareas asignadas al puesto de trabajo que se desempeñe.

Los/as trabajadores/as se clasifican en grupos profesionales, en los que se agruparán unitariamente atendiendo a las titulaciones académicas y experiencias profesionales requeridas para ejercer la prestación laboral y al contenido general de la misma.

Los/as trabajadores/as se integrarán en uno de los grupos profesionales establecidos y, dentro de cada grupo, se establecerán niveles económicos.

**Artículo 9. — Sistema de clasificación profesional**

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Dirección-Gerencia.
- Jefe de Tráfico.
- Inspector.
- Jefe de administración.
- Jefe de control de flotas.
- Administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Conductor.
- Chófer mecánico.
- Auxiliar de ruta.
- Personal de limpieza.

CAPÍTULO III

**RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

**Artículo 10. — Salario anual**

En todos los casos, para el ejercicio 2025, la Tabla Salarial es la que figura en el Anexo 1 de este Convenio que recoge los grupos y niveles retributivos con su correspondiente salario base año.

El salario anual citado corresponde a la jornada completa, por lo que las personas con contrato a tiempo parcial percibirán una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realice.

En el año 2026, el salario base se actualizará conforme al IPC de Euskadi más el 1% adicional, aplicado sobre el salario base del año 2025.

En el año 2027, el salario base se actualizará conforme al IPC de Euskadi más el 1% adicional, aplicado sobre el salario base del año 2026.

En el año 2028, el salario base se actualizará conforme al IPC de Euskadi más el 1% adicional, aplicado sobre el salario base del año 2027.

Si se generara un nuevo grupo profesional en la empresa que no apareciera en el artículo 10 de este convenio se consensuará con el comité la retribución anual a percibir.

Los trabajadores percibirán el pago de la nómina mensual antes de los tres primeros días hábiles del mes siguiente; además, a los trabajadores les será remitida la nómina antes de los quince días del mes siguiente, salvo aquellos que la necesiten previamente por razones administrativas acreditadas.



**Artículo 11.— Cláusula de Garantía Salarial para los años 2026, 2027 y 2028**

Para los años 2026, 2027 y 2028, en aquellas categorías que la subida del SMI en euros suponga una mayor subida que la pactada en las tablas salariales, se le incrementará su salario base hasta un máximo del 6% del SMI.

En cualquier caso, al finalizar la vigencia del convenio, las categorías que en 2025 tienen una subida del 10% deberán estar al menos un 10% por encima del SMI de 2024; e igualmente, las categorías que en 2025 tienen una subida del 7% deberán estar al menos un 7% por encima del SMI del 2024.

**Artículo 12.— Complemento de Desarrollo y Capacitación Profesional (CDCP)**

El complemento de desarrollo y capacitación profesional estará compuesto por dos niveles (N1 y N2) que se devengarán una sola vez cada uno de ellos.

Los niveles de desarrollo se devengarán una vez pasado el plazo que se establece para cada nivel en los párrafos siguientes y siempre que la persona trabajadora haya realizado las acciones formativas previstas por la empresa.

La empresa podrá establecer las acciones formativas del trabajador/a como consecuencia de:

- 1) Sus procesos y planes de desarrollo profesional, o
- 2) Planes formativos, que abarca, en su caso, la formación a que hace referencia el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa entregará a la persona trabajadora la propuesta de formación que, en su conjunto, deberá tener una duración de 75 horas para el periodo de tres años y que computará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que la empresa no proporcione las acciones formativas correspondientes estará obligada automáticamente a abonar al trabajador/a el nivel de desarrollo devengado.

El nivel de desarrollo N1 se devengará bien al cumplir la propuesta formativa, o bien cuando transcurran tres años de trabajo efectivo.

La cuantía de este primer nivel de desarrollo y capacitación profesional será del 9,20% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

El nivel de desarrollo N2 se devengará a los tres años siguientes de haber alcanzado el nivel de desarrollo N1, siempre y cuando el trabajador/a haya realizado la formación prevista por la empresa para el mencionado periodo o cuando hayan transcurrido otros tres años de trabajo efectivo.

La cuantía de este segundo nivel de desarrollo y capacitación profesional (N2) será del 7,20% del salario base que establezcan en cada momento las tablas salariales del presente Convenio para cada grupo profesional.

Para calcular la antigüedad de un trabajador o trabajadora en una empresa, a los solos efectos de fijar el momento en el que tiene derecho a cobrar el complemento referido en los párrafos anteriores, se tomarán en cuenta todos los días que la empresa haya cotizado por dicho trabajador/a a la Tesorería de la Seguridad Social, según conste en su certificado de vida laboral, independientemente del tipo y número de contratos por los que haya prestado servicios en dicha empresa y sea cual fuere el tiempo de interrupción entre contratos, así como en los supuestos de sucesión de empresas.

Aquellos/as trabajadores/as que ya perciban este complemento, continuarán percibiéndolo, no generándose un nuevo complemento.

**Artículo 13.— Pagas extraordinarias**

Se fija la retribución anual en 14 pagas, correspondientes a 12 pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias a abonar antes del 20 junio y del 20 diciembre, respectivamente. Las pagas extraordinarias se abonarán computando el salario base y el Complemento de Desarrollo Profesional, así como los complementos personales que puedan tener diferentes trabajadores/as según pactos alcanzados con la empresa.



El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá estas pagas extraordinarias prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio prestado.

**Artículo 14.— *Plus de sábado, domingos y festivos***

Las personas trabajadoras, percibirán un complemento por trabajar los días festivos, sábados y/o domingos, equivalente a 40 euros hasta medio día, y 70 euros el día completo.

Dichas cantidades se actualizarán anualmente, a partir del 2026, conforme al IPC de Euskadi.

**Artículo 15.— *Dietas y kilometraje***

En los casos en que la persona trabajadora utilice el vehículo de su propiedad al servicio de CAE, percibirá la cantidad de 0,29 euros por kilómetro.

En aquellos supuestos en que las personas trabajadoras, por motivos de trabajo tengan que pagarse la manutención, la empresa abonará dicha cantidad mediante la presentación de la correspondiente factura, si lo paga el trabajador/a; en el supuesto de la comida y cena, el importe a pagar será de 15 euros por cada una de ellas.

**Artículo 16.— *Gastos de desplazamiento***

Percibirán este plus los/as conductores/as y auxiliares de ruta, cuando se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo.

En aquellos casos en que los/as conductores/as no se lleven a su domicilio el vehículo de empresa y comiencen o finalicen su ruta en un municipio diferente al de su residencia, la empresa abonará el coste del transporte público más barato.

En aquellos casos en que los auxiliares de ruta comiencen o finalicen su ruta en un municipio diferente al de su residencia, la empresa abonará el coste del transporte público más barato siempre y cuando no se facilite el transporte de la empresa.

Los gastos de desplazamiento se abonarán a los trabajadores cuando se cumplan los requisitos citados, sin tener en cuenta la efectiva utilización del transporte público.

Los gastos de desplazamiento serán abonados únicamente por los días efectivamente trabajados.

Aquellas personas trabajadoras que actualmente perciben un plus en concepto de gastos de desplazamiento, continuarán percibiéndolo, siempre y cuando continúen reuniendo los requisitos establecidos en este artículo. Si los gastos de desplazamiento calculados según el presente artículo superan el plus que actualmente vienen percibiendo, se les abonará la diferencia.

CAPÍTULO IV

**TIEMPO DE TRABAJO**

**Artículo 17.— *Jornada anual***

Se establece la jornada anual para el año 2025, en 1.705 horas; durante los siguientes años de vigencia del convenio, se reducirá la jornada en 15 horas anuales, por lo que, la jornada anual para el año 2026 será de 1.690 horas; en el año 2027, de 1.675 horas y en el año 2028, de 1.660 horas.

**Artículo 18.— *Jornada laboral***

Por regla general, la jornada laboral comenzará cuando el trabajador llegue al centro de trabajo; no obstante, lo anterior, se establece la siguiente regla especial para conductores y auxiliares de ruta:

*Conductores*

La jornada de los conductores abarcará el tiempo de servicio y un tiempo adicional. Se considera tiempo de servicio el itinerario adjudicado al conductor, que comienza cuando se recoge al primer usuario y finaliza al entregar al último.

Dicho tiempo adicional será de una hora en aquellos casos en que el inicio y finalización del itinerario se encuentre en un radio de 20 kilómetros desde el domicilio del conductor en los casos en que se lleve el vehículo a casa, y 20 kilómetros desde el centro de trabajo en los casos en que el trabajador/a no se lleve el vehículo a su casa. Por lo tanto, en dicho tiempo adicional está considerado el tiempo de desplazamiento, así como la realización de otros trabajos, siempre que no supere la jornada total para la que está contratada la persona trabajadora.

En los casos en que se supere el citado radio de 20 kilómetros, se hará el cálculo correspondiente.

#### *Auxiliares de ruta*

La jornada comenzará y finalizará, cuando comience y finalice el itinerario, sin perjuicio de que la empresa facilitará la recogida del trabajador/a en su vivienda o sus alrededores si coincide con el trayecto del conductor/a.

#### *Disposiciones comunes a auxiliares de ruta y conductores*

En la adjudicación de los itinerarios, se intentará asignar el itinerario más cercano al domicilio o punto de partida, siempre que las razones organizativas, el perfil profesional requerido y las condiciones del cliente lo permitan.

En aquellos casos en que los/as trabajadores/as estén contratados con una jornada superior a la que dedican al tiempo de servicio, ese tiempo estarán a disponibilidad de la empresa para otros trabajos.

En los supuestos de incremento del tiempo de servicio por incidencias en el itinerario que superen 0,5 horas diarias y más de 3 horas mensuales, se compensarán con los tiempos de disponibilidad y/o como horas complementarias. En este supuesto, es requisito indispensable el cumplimiento del protocolo establecido por la empresa para informar sobre la incidencia a la empresa y al cliente; en caso de no cumplirse el protocolo fijado por la empresa, no se computará como tiempo de trabajo.

Si por circunstancias excepcionales los/as trabajadores/as superan la jornada en cómputo mensual, la empresa deberá darles descansos compensatorios. Dichos descansos, se procurará que se disfruten dentro del mes siguiente a aquel en que se haya superado la jornada en cómputo mensual. La fecha de disfrute del citado descanso compensatorio será consensuada entre empresa y trabajador/a, debiendo garantizarse el correcto funcionamiento del servicio.

Este apartado no será de aplicación en aquellos casos de trabajadores/as a jornada parcial y que exista pacto de horas complementarias.

### **Artículo 19. – *Calendario laboral***

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, la empresa confeccionará y publicará el calendario laboral para toda la plantilla antes del 31 de enero de cada año, el cual será puesto a disposición del Comité de Empresa antes del 15 de diciembre, disponiendo el mismo de quince días naturales para realizar las apreciaciones que considere oportunas.

### **Artículo 20. – *Vacaciones***

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones anual de 25 días laborables de lunes a viernes. Para la concreción de dicho disfrute se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

Los trabajadores/as vendrán obligados a disfrutar vacaciones cuando el cliente de la empresa para el que habitualmente presten servicios cierre (como ocurre en muchos casos, en Navidad y Semana Santa); y, si hubiere días de vacaciones sobrantes, preferentemente se disfrutarán en periodo estival (entre junio y septiembre, ambos inclusive), realizándose dos turnos rotatorios al efecto.

En el caso de los hijos discontinuos, necesariamente deberán disfrutar las vacaciones sobrantes al finalizar el periodo de actividad para el que están contratados.



En caso de que haya trabajadores/as que tengan exceso de horas, si las necesidades del servicio lo permiten, se procurará que se disfruten de forma seguida al periodo vacacional.

Salvo pacto expreso entre empresa y trabajador/a, las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción o la suspensión de la relación de empleo del trabajador/a, o sea declarado éste en situación de excedencia y aún no haya completado sus periodos vacacionales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el actual 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, pero siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso, dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las vacaciones se devengan por años naturales, es decir de enero a diciembre. Si el contrato de trabajo se lleva a cabo durante el año natural y por lo tanto la persona trabajadora contratada no presta servicios durante todo el año natural, disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, y por lo tanto, la remuneración de las mismas también será proporcional.

## **Artículo 21.— Horas complementarias y horas extraordinarias**

### **1. Horas complementarias**

Siempre y cuando exista pacto para la realización de horas complementarias entre las personas trabajadoras a tiempo parcial y la empresa, ésta podrá exigir la realización de las mismas. Para poder suscribir pacto de horas complementarias, es necesario que el trabajador/a tenga, al menos, una jornada de diez horas semanales.

Dadas las exigencias y particularidades del servicio prestado, las horas complementarias podrán alcanzar el cuarenta y cinco por ciento de las horas ordinarias contratadas.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día; en caso de que el preaviso sea de un día, se dará traslado al Comité de Empresa.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador/a, mediando un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.<sup>a</sup> La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.<sup>a</sup> Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- 3.<sup>a</sup> Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

### **2. Horas extraordinarias**

Se mantiene la supresión de horas extraordinarias.

No obstante, si se incurriesen en horas extraordinarias para solventar imprevistos o urgencias, dichas horas se compensarán con descanso conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente convenio. Las horas de descanso compensatorio no podrán ser

fraccionadas y se disfrutarán cuando las necesidades organizativas de la empresa lo permitan, de acuerdo con la persona trabajadora.

En caso de que la compensación no fuera posible a 31 de marzo del año siguiente, se abonarán incrementando la hora ordinaria en un 30%.

Se considerará hora extraordinaria todo exceso horario que supere la jornada anual máxima establecida para un contrato completo o parcial (salvo que exista pacto de horas complementarias) independientemente del carácter indefinido o eventual.

**Artículo 22. — Distribución irregular de la jornada**

Dadas las especiales características del servicio, las partes acuerdan que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

La empresa se compromete a informar al Comité de Empresa de forma trimestral de las distribuciones irregulares de jornada realizadas.

CAPÍTULO V

**CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL**

**Artículo 23. — Licencias retribuidas**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, contados a partir del primer día laborable tras el hecho causante; y este permiso no podrá ser fraccionado. El derecho al permiso se acreditará aportando certificado de inscripción del matrimonio o pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

El permiso comenzará a contarse desde el día del hecho causante, o desde el día siguiente para el caso de que al momento del fallecimiento ya haya finalizado la jornada laboral.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual, debiendo aportar a la empresa certificado de empadronamiento en el nuevo domicilio. Este permiso deberá disfrutarse dentro del mes natural en que se efectúe el empadronamiento.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.



En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Los/as trabajadores/as dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador/a como de hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos/as trabajadores/as que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.

Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Se deberá presentar justificante. En caso de no presentar dicho justificante, las horas correrán a cargo del/la trabajador/a.

- i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

#### **Artículo 24. – Permiso parental**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Artículo 25. — *Licencias por maternidad/ paternidad/ adopción***

Respecto a la licencia de maternidad/paternidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo el permiso, actualmente, de 16 semanas para cada progenitor.

Respecto al permiso de lactancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

Como se ha expuesto, se atenderá a lo estipulado en la normativa legal vigente en cada momento.

A título de referencia y sin perjuicio de que la numeración pueda variar, los artículos específicos aplicables serían:

- Licencia por maternidad: artículo 48.4 del ET.
- Licencia por paternidad: artículo 48.7 del ET.
- Licencia por adopción: artículo 48.5 del ET.

Si se produjesen cambios sustanciales de la normativa, ambas partes revisarán conjuntamente sus consecuencias y la aplicación de la mismas.

Si hubiese cambios normativos que mejoren lo establecido en el presente convenio, se estará a lo establecido en la normativa.

#### **Artículo 26. — *Licencias no retribuidas***

Todo el personal de la entidad podrá solicitar hasta un mes de licencia no retribuida al año por cuestiones personales, que se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no disfrute de dicha licencia simultáneamente más de un 5% de la plantilla.

Podrá solicitar licencia sin sueldo, por un periodo de hasta seis meses, la persona trabajadora que deba hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado a su cargo.

**Artículo 27.—Excedencias forzosas**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público; en caso de no solicitar el reingreso, causará baja definitiva en la empresa.

**Artículo 28.—Excedencias voluntarias**

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

2. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Durante el periodo en que la persona trabajadora que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

4. La persona excedente voluntaria que no solicite el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

5. La solicitud deberá realizarse con quince días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia.

**Artículo 29.—Excedencia especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares**

La persona trabajadora tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la persona trabajadora.

Cuando una nueva persona trabajadora causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, excedencia para cuidado de hijos menores de tres años y cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

Deberá comunicarse a la empresa con una antelación de quince días al inicio de la excedencia su intención de acogerse a la misma; igualmente, la persona trabajadora deberá comunicar, con al menos quince días de antelación a su finalización, su intención de reincorporarse a la empresa, causando, en caso contrario, baja definitiva en la misma.



**Artículo 30. – Violencia de género**

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Serán aplicables las previsiones contenidas en el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

## CAPÍTULO VI

**FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 31. – Formación profesional: principios generales**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la especial importancia de la formación en organizaciones al servicio del progreso humano y con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de su plantilla, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.

La empresa cuenta con un Plan de Formación que tiene por objeto evaluar y detectar las necesidades formativas. Para las sucesivas actualizaciones que se efectúen, la Dirección consultará con el Comité de Empresa sobre las necesidades de formación detectadas.

El personal asistente a las formaciones dispondrá del tiempo necesario para acudir a las mismas. Siempre y cuando las cuestiones organizativas lo permitan, el lugar y el horario de la formación deberán adecuarse al lugar y al horario de las personas trabajadoras con el fin de facilitar la asistencia.

La empresa, previa solicitud del asistente, expedirá las certificaciones acreditativas de la asistencia a las jornadas de formación, así como el contenido, y lugar en el que se han impartido las mismas. Las personas trabajadoras, previa solicitud de la entidad, firmarán los partes de asistencia a las formaciones.

Asimismo, se tendrán en consideración propuestas de formación a petición individual de las personas trabajadoras, acordándose en ese caso individualmente las condiciones a aplicar.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa las propuestas de formación, a fin de que el mismo pueda realizar las consideraciones oportunas en el plazo de quince días.

## CAPÍTULO VII

**COMPLEMENTO DE GARANTÍA Y SEGUROS****Artículo 32. – Incapacidad Temporal**

1. El presente Convenio colectivo complementa la prestación económica derivada de incapacidad temporal a cargo de las empresas hasta un determinado porcentaje del



salario que el trabajador o trabajadora percibiría en caso de estar en activo. El complemento empresarial a la prestación económica por incapacidad temporal se refiere en este Convenio a la retribución mensual ordinaria que percibe el trabajador/a, computándose todos los conceptos salariales, tanto fijos como los variables percibidos.

El complemento empresarial ha de percibirse durante el proceso máximo de 18 meses, duración máxima de la incapacidad temporal, y durante la prórroga extraordinaria de la incapacidad temporal, conforme a las reglas recogidas en los apartados siguientes.

2. Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o accidente laboral, la persona trabajadora percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario, la diferencia que exista desde la cuantía de la prestación económica hasta el 100% de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal, y durante todo el período de incapacidad temporal. Los accidentes in itinere se regularán según la legislación vigente en cada momento.

3. A partir del momento de la publicación del presente Convenio, en los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las percepciones y, en su caso, los complementos empresariales serán los siguientes:

En la primera baja de la persona trabajadora en el año natural, percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

En la segunda baja que tuviera la persona trabajadora en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60% de la retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa; a partir del 4.º día y hasta el final de la baja se complementará por la empresa lo que falte para completar el 75% de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja.

A partir de la tercera baja en el mismo año natural no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Cuando concurra que un trabajador o trabajadora inicia el año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral continuará en la situación, según lo establecido en el apartado anterior, que se le viniera aplicando al inicio del período de esta baja.

Con carácter excepcional, y siempre y cuando así se acredite, las bajas que se produzcan en las personas como consecuencia de su propia discapacidad tendrán la consideración de primera baja a los efectos del abono del complemento establecido y no computarán en el periodo del último año a los efectos de este apartado.

Asimismo el trabajador/a percibirá el 100% de la retribución mensual ordinaria hasta el final de la baja siempre que esta sea consecuencia de las enfermedades recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

### **Artículo 33. — Seguro de responsabilidad civil**

La empresa deberá contar con una póliza de seguro que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todas las personas trabajadoras de al menos 1.000.000 euros. Se informará al comité del contenido de la citada póliza.

## **CAPÍTULO VIII**

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 34. — Riesgos laborales y vigilancia de la salud**

La empresa garantizará la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a una revisión médica anual previa aceptación del interesado al efecto, salvo en el caso de los conductores, que será obligatorio someterse a la misma. En caso de negarse el conduc-

tor a someterse a la revisión médica, la falta de la aptitud médica será causa objetiva para resolver el contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

La dirección de CAE informará a los representantes del personal sobre los servicios que en esta materia, ofrece los servicios de prevención contratados.

Riesgos por maternidad:

La empresa se compromete a tratar individualmente las situaciones de riesgo por maternidad en los puestos de trabajo de atención directa intentando eliminar la situación de riesgo de acuerdo con la trabajadora y con la mediación del comité de salud, sin perjuicio de que se estará a lo que el servicio público de salud/mutua establezca sobre la existencia del riesgo.

Los centros y personas afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e Higiene en el trabajo contenidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales.

### **Artículo 35. – Ropa de trabajo y Equipos de Protección Individual**

CAE proveerá a las personas trabajadoras que por sus funciones lo requieran, un uniforme de trabajo de invierno y otro de verano, respetando los patronajes de los pantalones de trabajo en función del sexo de la persona trabajadora. Estas deben de constar de; camisetas manga larga/corta, pantalón largo, chaleco, jersey y chamarra impermeable.

Los/as trabajadores/as vendrán obligados a utilizar la ropa laboral corporativa durante su jornada.

Anualmente, a los conductores, chófer mecánico, auxiliares de ruta y personal de limpieza, en el mes de enero, se les entregará 40 euros para la adquisición del calzado de trabajo, que deberá ser calzado antideslizante.

Además del uniforme de trabajo citado en el presente artículo, la empresa entregará a los/as trabajadores/as aquellos EPIS que sean necesarios en base a la legislación laboral vigente en materia de PRL.

### **Artículo 36. – Medidas de protección contra el acoso sexual o moral**

Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, CAE manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de las personas trabajadoras.

Por ese motivo, la empresa cumple con lo dispuesto en la Ley 2/2023, así como en la Ley 4/2023, habiendo implantado un canal de denuncias y aprobado un protocolo para evitar situaciones de acoso sexual o moral en el trabajo.

Igualmente, la empresa dispone de un Plan de Igualdad, que resulta de aplicación en la empresa y que cumple con la legalidad vigente, y el mismo estará a disposición del Comité de Empresa, con quien deberán negociarse las sucesivas actualizaciones o renovaciones del mismo.

## CAPÍTULO IX

### **EUSKALDUNIZACIÓN Y NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA**

### **Artículo 37. – Euskaldunización y normalización lingüística**

A aquellos/as trabajadores/as que se matriculen en centros formativos que expidan titulaciones oficiales en euskera, la empresa les abonará el 50% del coste de la matrícula, previa acreditación de su importe, y supeditado a que la persona trabajadora apruebe el curso y obtenga el perfil lingüístico correspondiente.



CAPÍTULO X

**REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Artículo 38.—Comité de Empresa**

1. CAE reconoce a los sindicatos implantados en la plantilla como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con los y las trabajadores/as, respetándose el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente y a participar activamente, no pudiéndose supeditar el empleo o el desarrollo profesional dentro de la empresa de un trabajador/a a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación y actividad sindical.

Para facilitar la actividad sindical, el Comité de Empresa podrá promover la acumulación de horas de uno o varios miembros del Comité, por cesión de horas por parte de los otros miembros.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

3. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

4. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

5. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás

- documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
  - d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
  - e) Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

6. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
  - b) Las reducciones de jornada.
  - c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
  - d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
  - e) Los planes de formación profesional en la empresa.
  - f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
7. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 6, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la



consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

8. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- 2.º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.
- 3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

c) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

e) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

f) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

9. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

10. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

#### **Artículo 39. — No discriminación**

Ningún trabajador/a podrá ser discriminado en razón a su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones.

#### **Artículo 40. — Derecho de reunión**

Se garantizará el derecho que las personas trabajadoras tienen a reunirse en Asamblea en el mismo Centro, siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades previstas y, en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente. Las reuniones deberán ser comunicadas al Responsable del Centro y a la Dirección con la antelación debida, que deberá ser de al menos tres días.

#### **Artículo 41. — Horas sindicales**

Los delegados y delegadas de personal, sindicales y miembros del Comité de Empresa tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables. En este sentido dispondrán del tiempo necesario para asuntos relacionados con su cargo de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 42.—Funciones**

El Comité de Empresa, o en su defecto los Delegados/as de Personal, son el órgano de representación colectiva de todas las personas trabajadoras de CAE.

Serán funciones de los mismos las expresadas en el Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XI

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 43.—Faltas leves**

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad de entrada o salida al trabajo en treinta días.
- b) La falta injustificada al puesto de trabajo durante un día, dentro de un periodo de treinta días.
- c) No llevar la ropa corporativa puesta en dos ocasiones en 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 48 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando no afecte a la prestación del servicio.

**Artículo 44.—Faltas graves**

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad, o a los/as compañeros/as de trabajo o a los usuarios o clientes, y no deba ser considerada como muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas, cuando no cause perjuicio a la empresa.
- c) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de las personas usuarias o sus familias, compañeros de trabajo y/o clientes, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- d) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio.
- e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
- f) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas usuarias o para el cliente, siempre y cuando no deba considerarse falta muy grave.
- g) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas usuarias, podrá ser considerada como falta muy grave.
- h) Entre cuatro y cinco faltas de puntualidad, cometidas durante un periodo de 30 días.
- i) La falta injustificada de dos días, dentro de un periodo de 30 días.
- j) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa dentro del horario de trabajo.
- k) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.



**Artículo 45.—Faltas muy graves**

Serán consideradas faltas muy graves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad, o a los/as compañeros/as de trabajo o a los usuarios o clientes, deba ser considerada como falta muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas, cuando cause un perjuicio a la empresa, a las personas usuarias y/o sus familias, y al cliente.
- c) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de las personas usuarias o sus familias, compañeros de trabajo y/o clientes, cuando reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy grave.
- d) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas usuarias o para el cliente, cuando por la entidad de los hechos deba considerarse falta muy grave.
- e) La realización, sin el oportuno permiso, del empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para uso ajeno a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral
- f) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa cuando se genere riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas usuarias, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Más de seis faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días o más de veinte en un año.
- h) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de 30 días.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, entre los que es incluyen los datos personales de las personas usuarias.
- j) La simulación de enfermedad o accidente.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- m) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- n) No comunicar a la empresa la retirada del permiso de conducir, en el caso de los conductores.
- o) Prestar servicios bajo los efectos del alcohol o de las drogas.
- p) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

**Artículo 46.— Sanciones**

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

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al Comité de Empresa.



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

- a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Faltas graves: Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa o suspensión de empleo entre 1 y 5 días.
- c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo entre 6 y 60 días o despido.

#### **Artículo 47. – Prescripción**

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

### CAPÍTULO XII

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Final Primera**

Los compromisos asumidos durante la vigencia del Convenio, obligan a las partes representadas en este acuerdo, pero se establece un tratamiento distinto en el caso de no mantenerse los actuales términos de financiación de la empresa por parte de Lanbide u organismo que lo sustituya, en cuyo caso, ambas partes deberán señalar nuevos acuerdos en coherencia con las circunstancias que concurran.

##### **Disposición Final Segunda**

Por el año 2024 la empresa abonará una paga única y total, equivalente al cincuenta por ciento de una paga extraordinaria, calculada según lo realmente devengado por cada persona trabajadora durante el año 2024, por lo que únicamente se abonará a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios en la empresa durante el citado año.

La empresa abonará a las personas trabajadoras dicho concepto antes del 31 de marzo de 2025.



ANEXO I

**TABLAS SALARIALES**

TABLAS SALARIALES DE CENTRO  
DE AYUDA ESPECIALIZADA, S.L. PARA EL AÑO 2025.

| Categoría Profesional     | Salario base bruto anual con prorata de pagas extraordinarias (euros) |
|---------------------------|---|
| Dirección-gerencia        | 35.000,00   |
| Jefe/a de Tráfico         | 23.953,16   |
| Inspector                 | 21.775,60   |
| Jefe de administración    | 29.841,98   |
| Jefe de control de flotas | 21.775,60   |
| Administrativo            | 20.482,00   |
| Auxiliar administrativo   | 17.463,60   |
| Conductor                 | 17.463,60   |
| Chófer mecánico           | 18.863,60   |
| Auxiliar de ruta          | 16.987,32   |
| Persona de limpieza       | 16.987,32   |



**2025-2028**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
C.A.E.**

**Consúltanos**

**RESPONSABLE C.A.E.  
600 485 922**

**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**euskadi.ugt-sp.es**