
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

02246-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR TERRITORIAL DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD DE CASTELLÓN POR LA QUE SE CORRIGEN LOS ERRORES ADVERTIDOS EN LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LAS INDUSTRIAS CERÁMICAS (AICE), CÓDIGO 12100860012019.

Advertido error material en el texto del Convenio Colectivo de la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas (AICE), código 12100860012019, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón en fecha 24 de enero de 2026, consistente en errores en la transcripción de su articulado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a su corrección en los siguientes términos:

Único. Subsanan el error material advertido, procediendo a la publicación íntegra del Convenio Colectivo de la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas, código 12100860012019.

Castellón de la Plana a 21 de mayo de 2026

II Convenio Colectivo del Personal de LA ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LAS INDUSTRIAS
CERÁMICAS, AICE, 2025 - 2028

Castellón, 17 de septiembre de 2025

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	3
Artículo 1 Partes signatarias.....	3
Artículo 2 Ámbito personal.....	3
Artículo 3 Vigencia y duración.....	3
Artículo 4 Compensación, absorción y garantía personal.....	3
Artículo 5 Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio.....	3
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	4
Artículo 6 Criterios generales de organización del trabajo.....	4
Artículo 7 Principios generales de selección.....	4
Artículo 8 Movilidad interna.....	5
Artículo 9 Nuevos procedimientos de trabajo.....	5
Artículo 10 Periodos de prueba.....	5
Artículo 11 Ceses.....	6
CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	6
Artículo 12 Categoría y grupos profesionales.....	6
Grupos funcionales.....	6
Grupos profesionales.....	7
Artículo 13 Promoción interna.....	8
CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO.....	8
Artículo 14 Jornada de trabajo.....	8
Artículo 15 Derechos relativos a tecnología y medios digitales en el ámbito laboral.....	12
Artículo 16 Trabajo a distancia no regular.....	13
CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.....	13
Artículo 17 Vacaciones.....	13
Artículo 18 Permisos retribuidos.....	13
Artículo 19 Licencias.....	16
Artículo 20 Licencias especiales en los supuestos de nacimiento y cuidado del menor.....	16
Artículo 21 Excedencias.....	16
CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO, CUIDADO DEL MENOR Y ADOPCIÓN.....	17
Artículo 22 Suspensión del contrato por causa de nacimiento, cuidado del menor, adopción o acogimiento.....	17
CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.....	19
Artículo 23 Retribuciones.....	19
Artículo 24 Incrementos salariales anuales.....	19
Artículo 25 Pagas extraordinarias.....	20
Artículo 26 Complemento por enfermedad común o accidente de trabajo.....	20
CAPÍTULO VIII. GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO.....	20
Artículo 27 Gastos por razón de servicio.....	20
Artículo 28 Compensación de gastos por estancias.....	20
Artículo 29 Gastos de transporte.....	21
Artículo 30 Otros gastos.....	21
CAPÍTULO IX. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE.....	21
Artículo 31. Derecho a la salud laboral.....	21
Artículo 32. Derechos de participación de la plantilla.....	22
Artículo 33. Planificación de actividades.....	22
Artículo 34. Elementos de protección individual.....	22
CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	23
Artículo 35. Igualdad de oportunidades en el trabajo.....	23

Artículo 36. Prevención del acoso sexual y por razón de género.....	23
CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	24
Artículo 37. Principios de ordenación.....	24
Artículo 38. Graduación de las faltas disciplinarias.....	24
Artículo 39. Sanciones.....	28
Artículo 40. Procedimiento sancionador.....	28
Artículo 41. Aplicación de las sanciones.....	29
Artículo 42. Prescripción de las faltas y anulación de notas desfavorables.....	29
Artículo 43. Norma sobre toxicomanías.....	29
CAPÍTULO XII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA.....	29
Artículo 44. Comités de empresa y delegados/as de personal.....	29
ANEXO 1. Grados familiares.....	34
ANEXO 2. Tablas salariales.....	35

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Asociación de Investigación de las Industrias Cerámicas, AICE y el personal de la misma, y es concertado por las representaciones legítimas de ambas partes, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en virtud de relación jurídico-laboral común con AICE.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio, que se publicará en el BOP, entrará en vigor el día de su firma. Tendrá una vigencia inicial de 4 años, y salvo pacto en contrario, se prorrogará de año en año, salvo que se denuncie por alguna de las partes dos meses antes de su vencimiento. Una vez denunciado y hasta la publicación del convenio que le sustituya, permanecerá vigente en su totalidad.

Artículo 4. Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

Dichas condiciones son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este convenio quedarán absorbidas si no superan los salarios establecidos en el mismo considerados en cómputo global y anual; en otro caso se considerarán absorbidas hasta la diferencia.

Quedan exceptuados de compensación y absorción los conceptos que, por disposición legal, se declaren como no absorbibles ni compensables.

La situación económica personal, considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a la que resulte de aplicar las normas del presente convenio.

Artículo 5. Comisión de interpretación, vigilancia y estudio del convenio.

Se crea la comisión mixta de interpretación del convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento, que estará compuesta de forma paritaria por representantes de AICE y del órgano de representación de las personas trabajadoras.

Sus funciones específicas son:

- La interpretación auténtica del convenio, como continuadora y legítima representante de la comisión deliberante, y la corrección de las posibles erratas en la edición oficial que se publique.
- La conciliación, mediación y/o arbitraje en las cuestiones que voluntariamente le sometan las personas trabajadoras afectadas por el convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, actuando como colaboradora e informadora de la jurisdicción y administración laboral.
- Conocer e informar de la relación de puestos de trabajo y plantillas, así como sus modificaciones.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

La comisión paritaria se compondrá de tres vocales designados por la Dirección de AICE y tres vocales designados por la representación de las personas trabajadoras.

La presidencia y la secretaría de las reuniones serán ocupadas por cada una de las dos partes respectivamente y en forma rotativa. Cada una de las partes podrá estar asistida por uno o más asesores.

Los miembros de la comisión podrán elaborar un reglamento de procedimiento y funcionamiento de esta.

Para quedar constituida válidamente la comisión paritaria será necesaria la presencia como mínimo de las dos terceras partes de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de cada parte, y dichos acuerdos serán vinculantes para toda la plantilla de AICE.

Cuando se suscite un problema o duda al respecto a la interpretación de alguno de los artículos del presente convenio, esta Comisión se reunirá a instancia de alguna de las partes en un plazo máximo de quince días, a fin de emitir informe sobre los asuntos que se le sometan y ello previo a plantear cualquier reclamación en el ámbito jurisdiccional o administrativo.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Criterios generales de organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de AICE, la cual habrá de respetar en el ejercicio de la misma lo establecido en las disposiciones vigentes aplicables en cada momento y, en especial, el derecho a la información de la representación legal de la plantilla en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La plantilla de AICE deberá realizar el trabajo convenido de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanen de la Dirección y del personal responsable de las Áreas y/o Departamentos en que se organice la actividad. En cumplimiento de esta obligación la plantilla debe actuar con la diligencia y la colaboración debidas de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y el presente Convenio Colectivo.

En uso de sus facultades organizativas, la Dirección de AICE adoptará las medidas de control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, así como para preservar la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 7. Principios generales de selección.

Los procesos de selección asegurarán la objetividad y no discriminación de ningún colectivo. Por ello, la selección del personal de AICE se realizará mediante entrevistas de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y libre concurrencia.

El personal encargado de los procesos de selección deberá basarse en principios de idoneidad y adecuación persona-puesto de las candidaturas, garantizando el cumplimiento normativo tanto en materia de contratación como en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Se valorará, en su caso, la experiencia que hayan adquirido las personas que hubieran prestado servicios mediante prácticas formativas o contratos temporales en AICE.

Artículo 8. Movilidad interna.

Con carácter previo a las convocatorias de selección para la contratación de nuevo personal, la Dirección informará al personal de los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que pretende cubrir mediante su publicación a través de la Intranet o por los medios que considere pertinentes, a fin de que aquellos, siempre que estén encuadrados en la misma categoría profesional, puedan solicitar un cambio de puesto de trabajo.

Los cambios a que pudiera dar lugar el proceso anterior serán aprobados por la Dirección, siempre que la persona candidata responda a las características específicas del puesto, pudiendo en caso contrario dejar vacante el puesto de trabajo. En todo caso corresponde a la Dirección de AICE la definición del perfil adecuado para la cobertura de un puesto de trabajo vacante mediante movilidad interna.

En el supuesto de que existan dos o más aspirantes a un puesto de trabajo vacante, la Dirección podrá llevar a cabo las pruebas que estimen convenientes a los efectos de determinar la idoneidad de cada aspirante.

Asimismo, procederá la movilidad interna en los casos en que por necesidades organizativas sea necesario a juicio de la Dirección, la asignación temporal a otras Áreas/Departamentos o Unidades de

personal, dentro del mismo grupo profesional, durante el tiempo que dure tal situación y respetando en todo caso las disposiciones legales vigentes. La decisión de proceder a la movilidad interna a otra Área/Departamento o Unidad dentro de la misma categoría profesional será notificada al personal afectado con un mínimo de siete días de antelación.

Artículo 9. Nuevos procedimientos de trabajo.

Cuando se introduzcan nuevos procedimientos de trabajo que pueden suponer para el personal modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo al personal representante de las personas trabajadoras, en un plazo de quince días (art. 41 ET) para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará al personal afectado la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevos procedimientos de trabajo comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Artículo 10. Periodos de prueba

Podrá pactarse, con carácter general, un periodo de prueba que no podrá exceder de los seis meses para el personal de los grupos 1, 2, 3 y tres meses para el resto de personal.

GRUPO 1. Personal Responsable de Área o Departamento	6 meses
GRUPO 2. Personal Responsable de unidad, laboratorio o servicio e investigador senior ..	6 meses
GRUPO 3. Personal Adjunto al responsable de unidad, laboratorio e investigador junior....	6 meses
GRUPO 4. Personal Técnico Experto.....	3 meses
GRUPO 5. Personal Técnico.....	3 meses

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Será nulo el periodo de prueba pactado con una persona trabajadora que ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en AICE.

Las situaciones que regula el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores que pudieran afectar a las personas trabajadoras durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este, reanudándose este a partir de la fecha de reincorporación efectiva en el trabajo.

Artículo 11. Ceses.

En el caso de dimisión de la persona trabajadora, deberá preavisar por escrito a AICE con antelación de acuerdo con su grupo profesional, tanto si su contrato es de duración indefinida o temporal, siempre que lleven más de cuatro meses en la empresa. En el caso de que la duración de la relación laboral en el momento de la dimisión de la persona trabajadora sea inferior a este periodo, se realizará la parte proporcional.

GRUPO 1. Personal Responsable de área o departamento.....	45 días laborables
GRUPO 2. Personal Responsable de unidad, laboratorio o servicio e investigador senior	30 días laborables
GRUPO 3. Personal Adjunto al responsable de unidad, laboratorio e investigador junior.....	30 días laborables
GRUPO 4. Personal Técnico experto.....	15 días laborables
GRUPO 5. Personal Técnico.....	15 días laborables

El incumplimiento de preaviso por escrito y de los plazos establecidos en el presente artículo, dará lugar a un descuento equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12. Categoría y grupos profesionales.

La plantilla afectada por este convenio será encuadrada en un grupo funcional y en un grupo profesional ajustándose a criterios objetivos y neutros sin que pueda existir discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales de la persona. La adscripción a uno y otro determina la clasificación organizativa de cada persona en el grupo profesional.

Grupos funcionales.

La plantilla pertenecerá a alguna de los siguientes grupos orgánicos de actividad:

- a) Servicios. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en AICE las funciones de apoyo a la actividad investigadora, así como en general la preparación del soporte organizativo referente a la gestión de la empresa.
- b) Laboratorios. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en AICE funciones científicas y técnicas en los diferentes laboratorios.
- c) I+D+i. Personal que, por su formación o experiencia y aptitudes profesionales, desempeña en AICE la actividad investigadora, tanto científica, tecnológica, de mercado, diseño y arquitectura

Grupos profesionales.

La plantilla afectada por el presente convenio se encuadrará en alguno de los grupos profesionales que a continuación se definen:

Grupo profesional 1. Personal Responsable de área o departamento.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, con alto grado de autonomía y responsabilidad.

La función primordial es la de coordinación con vistas al rendimiento, calidad y obtención de objetivos de sus respectivas unidades.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado superior, o mediante una dilatada experiencia profesional.

Grupo profesional 2. Personal Responsable de unidad, laboratorio o servicio e investigador senior.

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de poder ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. En el caso del personal investigador senior, actuar como personal investigador principal de proyectos de carácter público de alta complejidad o privados, y actúa como tal, además de colaborar en otros proyectos, con la responsabilidad de poder organizar el trabajo de un equipo de participantes en el proyecto.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 3. Personal Adjunto/a al Responsable de unidad, laboratorio o servicio e investigador junior.

Criterios generales. En el caso del Personal Adjunto al Responsable de unidad y laboratorio, apoyar en los trabajos descritos en el grupo profesional 2. En el caso del personal investigador junior, actuar como personal investigador principal de proyectos, de carácter público o privado de pequeña dimensión tamaño y actúa como tal, con la responsabilidad de poder organizar el trabajo de un equipo limitado de participantes en el proyecto, además de colaborar en otros proyectos dirigidos por otras personas investigadoras.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 4. Personal Técnico experto

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en realizar tareas muy cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica.

Grupo profesional 5. Personal Técnico

Criterios generales. Los trabajos o funciones de este nivel consisten en realizar tareas cualificadas, bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía.

Formación. Titulación, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a estudios de grado medio, o mediante una formación específica y/o una dilatada experiencia práctica

La estructuración, definición y denominación definitiva de los grupos profesionales se llevará a cabo al inicio de la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 13. Promoción interna.

En el derecho a la promoción profesional a través de los ascensos se estará a lo dispuesto en el Art. 24 del Estatuto de los Trabajadores.

En las situaciones en las que el ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo impliquen responsabilidad o mando de departamentos, puestos relacionados con ventas, o en aquellos casos en que se trate de puestos de confianza; las promociones serán de libre designación por la empresa, garantizando siempre la igualdad y evitando el llamado "techo de cristal".

El listado de puestos que se enmarcan dentro de estas categorías contempla los siguientes:

- Direcciones, Responsables de Área/Unidad/Laboratorio/Departamento con o sin personas a cargo
- Ventas/Comercial
- Puestos de confianza vinculados directamente a Dirección

Para el resto de los puestos, y en atención al principio de acción positiva, AICE contempla que, en igualdad de méritos, cuenten con derecho preferente para la promoción las personas del sexo con menor representación en el grupo o la función a la que se haga referencia. Para garantizar la correcta aplicación de este principio, se seguirán criterios objetivos y neutros en el procedimiento, garantizando la objetividad en las promociones y la garantía de igualdad de oportunidades de promoción con independencia de la orientación sexual, identidad de género o características sexuales de la persona, evitando, de este modo, cualquier tipo de discriminación desfavorable directa o indirecta que se base en cuestiones como:

- Edad, estado civil y situación familiar.
- Discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición social.

CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de promedio de trabajo efectivo, con un cómputo anual de 1754 horas de trabajo efectivo, con un mínimo mensual equivalente a una jornada de 8 horas diarias, aplicándose automáticamente las reducciones que se pudieran establecer por la normativa vigente.

Anualmente se aprobará el calendario laboral, previa negociación y acuerdo entre la Dirección de AICE y la representación de las personas trabajadoras, en el cual se establecerá la distribución anual de días de trabajo, los festivos, los periodos de vacaciones y la distribución irregular de la jornada

intensiva durante el periodo estival, la festividad de la Magdalena o cualquier cuestión que sea necesaria. Esta negociación se realizará en el último trimestre del año anterior.

La plantilla está obligada a registrar las entradas y salidas del centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto.

El horario de trabajo será el acordado entre la Dirección de AICE y la RLT, estando el horario laboral con carácter flexible comprendido entre las 8:00 horas y las 20:00 horas de lunes a viernes.

Se considera tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo que la persona trabajadora está a disposición de AICE y en el ejercicio de su actividad. Se considera tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado al cambio de vestuario durante la jornada cuando por razones específicas de higiene y seguridad, así sea requerido por la empresa. Para todo lo no contemplado en este párrafo no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Compensación de horas

La empresa establecerá el mecanismo de gestión del tiempo que asegure que la persona trabajadora cumpla con la jornada laboral pactada, por lo que en caso de haber acumulado horas pueda compensarlas con descansos dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

El cómputo mensual no deberá exceder el 5% del total mensual (7 horas en caso de contrato a tiempo completo), salvo autorización expresa.

Los excesos remanentes en el mes de diciembre de cada año no podrán ser compensados en el año siguiente.

Con el fin de disponer de fórmulas de compensación y evitar así excesos horarios será posible realizar compensaciones en horario concurrente de forma puntual bajo la supervisión del responsable correspondiente. A tal efecto se utilizará un comunicado de ausencias específico, pudiendo esta disfrutarse en horario de mañana o tarde y como máximo una vez al mes.

En el caso de personal con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial, se podrá compensar con el 50% de su jornada habitual bien incorporándose más tarde o saliendo al haber cumplido el 50% de la jornada habitual, como máximo, una vez al mes.

Horario concurrente.

El horario concurrente son las franjas de obligada presencia para las personas trabajadoras a tiempo completo. El mismo se establece de 9:30h-13:00h y 15:30h-16:30h, de lunes a jueves.

En todo caso, las personas trabajadoras que disfruten de jornada reducida deberán realizar el horario pactado con la empresa, pudiendo disfrutar de 30 minutos de flexibilidad horaria.

Los viernes se dispone de la opción de media jornada con horario concurrente de 9:30h – 14:30h.

El tiempo mínimo establecido para comida es de 30 minutos.

El tiempo mínimo de horas semanales establecido es de 27,5 h según horario concurrente

El tiempo máximo de horas computadas diarias no serán superiores a 10 h.

Las normas de flexibilidad horaria no serán de aplicación en aquellos puestos de trabajo en los que así venga especificado por contrato de trabajo o en los que se determine por causas organizativas y/o productivas.

Horario Jornada intensiva.

El horario a realizar durante el periodo de jornada intensiva será el pactado en el calendario laboral

Durante el periodo definido como jornada intensiva el personal que lo desee podrá seguir realizando el horario de jornada partida.

El personal durante el periodo de jornada intensiva no recuperable dispondrá de 15 minutos diarios de pausa para el bocadillo, los cuales serán retribuidos.

Ajustes de aplicación del horario.

1.- Horario estándar

a. Jornada normal

i. Las salidas por ausencia a justificar únicamente contarán en el horario concurrente.

ii. Las ausencias de trabajo externo de día completo computarán como 10 horas.

iii. El primer fichaje y el último deberán ser un fichaje sin incidencia. Marcarán el inicio y el final de la jornada laboral. En el caso de inicio o fin de la jornada fuera de las instalaciones de AICE, deberá efectuarse mediante fichaje manual al regreso.

iv. Si el último fichaje es una salida por ausencia a justificar, y el total de horas realizadas es inferior al total de horas/día fijadas para el empleado, se contará como realizadas las horas fijadas/día y se tendrá en cuenta las horas de más (inglés) o menos (lactancia) que debe hacer el empleado.

v. Si el último fichaje es una salida por departamento o trabajo externo computará hasta las 20h con un máximo de 10h/día.

vi. Los viernes, en aquellos casos en que el último fichaje sea una salida de trabajo externo o departamento computarán hasta las 14:30h. Aquellas personas que su trabajo se prolongue más allá de las 14:30h deberán realizar el fichaje manual consensuado con su responsable.

vii. Las ausencias de día completo por enfermedad o permiso computarán las horas estipuladas por contrato y se tendrá en cuenta las horas de más (inglés) o menos (lactancia) que debe hacer el empleado.

b. Jornada intensiva

i. El horario concurrente en jornada intensiva será de 09:00-14:30, no hay horario concurrente por la tarde. Dicho horario concurrente aplica para las personas que hagan la jornada intensiva en horario continuo.

ii. En caso de hacer horario partido, la ausencia a justificar contará desde las 09:30h.

iii. Para aquellas personas que hagan jornada partida, contará como comida el tiempo real utilizado, aunque sea inferior a 30 minutos.

iv. Se considerará fichaje de almuerzo en jornada intensiva aquel que se complete (fichaje de vuelta) antes de las 14:30h, (a efectos de los 15 minutos retribuidos en este periodo). Toda salida o entrada sin incidencia posterior, será computada como comida.

v. Las ausencias de trabajo externo de día completo computarán como 10 horas.

vi. Las ausencias de día completo por enfermedad o permiso computarán las horas estipuladas por contrato y se tendrá en cuenta las horas de más (inglés) o menos (lactancia) que debe hacer el empleado.

2.- Horario reducido

a. Jornada normal

i. El horario de obligada concurrencia empieza media hora después de la hora de entrada fijada en su horario y media hora antes de la hora de salida.

ii. El tiempo máximo trabajado habitualmente será el pactado por contrato pudiendo ser excepcionalmente de 10 horas/día.

iii. Las ausencias de trabajo externo de día completo computarán como 10 horas.

iv. Las ausencias de día completo por enfermedad o permiso computarán las horas estipuladas por contrato y se tendrá en cuenta las horas de más (inglés) o menos (lactancia) que debe hacer el empleado.

b. Jornada intensiva

i. El tiempo máximo trabajado habitualmente será el pactado por contrato pudiendo ser excepcionalmente de 10 horas/día.

H/Día Jornada Intensiva	Entrada contrato	Salida contrato	Entrada Concurrente	Salida Concurrente
6:08	8,30	15,30	9 (8,30 + 30 min)	14:08 (8,30 – 30 min + 6:08h/día)

ii. El horario de obligatoria concurrencia es:

1. Hora de entrada el definido por contrato con un retraso de 30min en la hora de entrada

2. Hora de salida se calcula restándole a la hora de entrada por contrato los 30 min de flexibilidad y sumándole las horas estipuladas diarias en jornada intensiva que debe realizar por contrato.

3. Tabla aclaratoria:

iii. Las ausencias de trabajo externo de día completo computarán como 10 horas. La persona desplazada realizará el fichaje usando lo sistemas que habilite la empresa a tal efecto.

iv. Las ausencias de día completo por enfermedad o permiso computarán las horas estipuladas por contrato y se tendrá en cuenta las horas de más (inglés) o menos (lactancia) que debe hacer el empleado.

Ajustes aplicación horario fin de semana.

El trabajador, que de forma necesaria y por motivos estrictamente profesionales, deba trabajar o desplazarse durante el fin de semana recibirá como contraprestación:

- Si se sale sábado o domingo de casa antes de las 16:00: 2 ó 1 día respectivamente.
- Si se sale sábado después de las 16:00: 8 horas + 1 día.
- Si se sale domingo después de las 16:00: 8 horas.
- Si se llega sábado o domingo después de las 16:00: 2 o 1 día respectivamente.
- Si se llega sábado antes de las 16:00h: 8 horas
- Si se llega domingo antes de las 16:00: 1 día + 8 horas.

Asimismo, cuando por las mismas circunstancias el trabajador deba trabajar o desplazarse en festivo oficial o propio, recibirá como contraprestación un día de libre disposición.

En cualquier caso, la supervisión de dicha circunstancia recaerá en los Responsables o Investigadores Principales de los Proyectos.

Ausencias.

Las salidas de trabajo durante una jornada completa se considerarán como 10 horas de trabajo efectivo y, por tanto, serán computadas a efectos de mínimos.

Clases de inglés.

El personal que asista a la formación de inglés facilitada por la empresa tendrá la obligación de asumir la mitad del coste de las mismas y de recuperar la mitad de las horas de asistencia que emplee. La asistencia a estas clases será voluntaria para el personal designado por la empresa.

Artículo 15. Derechos relativos a tecnología y medios digitales en el ámbito laboral.

Las partes firmantes del presente convenio consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo la fatiga tecnológica o el estrés y mejorando el clima laboral y la calidad de trabajo.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el

artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, las partes reconocen el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas, así como su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

El derecho de desconexión digital deberá adoptarse a la naturaleza y características de cada trabajo, en particular el de aquellas personas trabajadoras que por el carácter de sus funciones y responsabilidades tengan una especial disponibilidad para la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas cuyo uso podría suponer realizar una actividad laboral más allá de los límites de la jornada u horarios legales o establecidos en el presente convenio.

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras y para garantizar el uso adecuado de las mismas, todas las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas de funcionamiento interno. Dicha norma de funcionamiento interna será entregada a cada persona trabajadora al inicio de la relación laboral o cuando se produzca cualquier variación en la misma.

Artículo 16. Trabajo a distancia no regular.

Las personas trabajadoras de AICE en atención a los requisitos de puesto y antigüedad establecidos por la empresa dispondrán de una bolsa de horas equivalente hasta el 25% de su jornada pactada para solicitar la prestación de servicios desde su domicilio habitual, pudiendo realizar una solicitud excepcional de un 5% adicional para imprevistos o causas fijadas por la empresa.

En ambos casos será necesaria la aprobación de dicha solicitud, atendiendo a las necesidades del servicio, al procedimiento establecido para ello y a la normativa interna específica.

En cuanto a las condiciones sobre la prestación de servicios en el domicilio habitual, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación vigente.

CAPÍTULO V. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 17. Vacaciones.

Todo el personal de AICE dispondrá de 25 días laborables retribuidos de vacaciones al año, algunos de estos días serán fijos para toda la empresa y esta permanecerá cerrada. El resto de las vacaciones será el pactado con las personas trabajadoras. La proporción y fechas de los mismos será pactado en el proceso de negociación del calendario anual.

Durante el periodo de días fijos la empresa permanecerá cerrada y el acceso a la misma durante este periodo deberá contar con la oportuna autorización.

El desempeño por parte de algún miembro de la plantilla de algún cometido durante las vacaciones pactadas en el calendario laboral será siempre de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora. En este caso, cada jornada completa se computará como un día de libre disposición, valorándose las fracciones inferiores y computándose como horas adicionales.

Los días de vacaciones anuales deben de ser disfrutados como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente.

Esto no incluye a las personas que por contrato tengan definidas otros periodos de vacaciones.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

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

- a) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo
Las personas trabajadoras que estén en trámites de adopción podrán ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de los trámites pertinentes

c) Se atenderá a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente los días por permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

d) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica o tratamientos médicos necesarios por parte de la persona trabajadora.

e) Un día natural (el día de la fecha de la boda) por matrimonio de un familiar de hasta segundo grado.

f) Cinco días 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.

El permiso se entenderá computado como jornada completa en el caso de que la persona trabajadora haya iniciado la jornada laboral y tenga que ausentarse por cualquiera de los hechos indicados en el párrafo anterior.

g) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora deba efectuar un desplazamiento fuera de la provincia donde radica el centro de trabajo, dispondrá de un día adicional; dos días adicionales en caso de un desplazamiento superior a trescientos kilómetros y tres días adicionales en caso de un desplazamiento superior a seiscientos kilómetros.

En los supuestos de fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado de la persona trabajadora, con carácter adicional a lo dispuesto en el párrafo anterior, dispondrá de una licencia de dos jornadas de mañana con la finalidad de realizar gestiones burocráticas (registros, bancos, notarías, etc.)

h) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a hijo/a menor o ascendientes que dependan de la persona trabajadora.

i) Hasta 40 horas anuales para acompañar al/a cónyuge o familiar, dentro del primer grado de consanguinidad, a tratamientos oncológicos, tratamientos derivados de enfermedades catalogadas como graves y pruebas diagnósticas administrados y/o realizados en centros hospitalarios.

j) Quince días naturales en caso de matrimonio.

j) (bis) Quince días naturales en los supuestos de uniones de hecho. El disfrute de la licencia dará comienzo el día en que se acredite la inscripción en el registro correspondiente. Esta licencia es incompatible con el disfrute de posterior permiso de matrimonio contraído con la misma persona.

k) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de 8 horas anuales de libre disposición o la parte proporcional a los meses trabajados en el año natural. Estas horas no podrán acumularse a una jornada completa de trabajo. Tampoco podrán utilizarse para ampliar el periodo de vacaciones anuales ni, en su caso, los días de descanso entre festivos (puentes).

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y la comparecencia obligatoria por citaciones instadas por órganos judiciales cuyo incumplimiento genere a la persona interesada una responsabilidad de orden civil, penal o administrativo, y siempre que el mismo no pueda realizarse fuera del horario laboral.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) 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, conforme a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre AICE y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

n) 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 TRET

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) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

La empresa garantizará el acceso a los permisos y cualquier otro beneficio social o derecho sin que medie discriminación alguna por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.

Además de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección de AICE, a través de la persona designada en el Área de RRHH, previa solicitud del interesado valorará la ampliación de esta licencia en función de las circunstancias concurrentes.

Cuando concurrieren varias licencias o permisos de los enumerados en este artículo en el mismo período de tiempo, los mismos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Las licencias o permisos se tomarán en días consecutivos de corresponder más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes. Pudiendo ser una excepción el permiso por ingreso hospitalario, el cual se podrá disfrutar en días alternativos.

Para hacer uso de cualquiera de las licencias del presente artículo, será requisito necesario aportar a la empresa justificación documental de la causa que genera el derecho a la licencia.

Artículo 19. Licencias.

a) Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, o ascendientes que no puedan valerse por sí mismos, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Tendrán el mismo derecho las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o 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 que no desempeñe actividad retribuida.

Tal situación quedará acreditada a través de la resolución de dependencia emitida por el organismo correspondiente, de la documentación que justifique que la persona trabajadora es cuidadora principal, así como de toda aquella que la normativa establezca al respecto.

b) Estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional directamente relacionado con su puesto de trabajo, tendrán derecho a una disminución de la jornada de trabajo entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

Artículo 20. Licencias especiales en los supuestos de nacimiento y cuidado del menor.

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

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que estén en trámites de adopción podrán ausentarse por tiempo indispensable para la realización de los trámites pertinentes en los mismos términos.

En cuanto al permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la persona trabajadora que lo solicite tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este permiso, podrá ser sustituido por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas laborales completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente a razón de dos semanas por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 21. Excedencias.

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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El tiempo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

La solicitud deberá realizarse por escrito con al menos 30 días de antelación a fin de que AICE pueda adoptar las medidas necesarias. En dicha solicitud se deberá hacer constar la fecha de inicio de la excedencia y su duración. AICE deberá contestar por escrito en el plazo de 15 días desde la fecha de recepción de la solicitud.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en caso de vacantes iguales o similares a su grupo profesional que existan en la empresa.

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

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal que lo requiera para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más de las personas de AICE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la asociación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por AICE,

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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

En caso de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, la plantilla de AICE tendrá derecho a solicitar una excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR NACIMIENTO, CUIDADO DEL MENOR Y ADOPCIÓN.

Artículo 22. Suspensión del contrato por causa de nacimiento, cuidado del menor, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo adicional a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento de la hija o hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada persona menor de edad a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la plantilla, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso una misma persona menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad de la descendencia o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve 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.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES.

Artículo 23. Retribuciones.

El Salario mínimo anual garantizado de la plantilla trabajadora a jornada completa para el año 2025, atendiendo a su Grupo Profesional, es el establecido en la tabla de referencia.

Grupo 1	Personal Responsable de Área o Departamento	46.705 €
Grupo 2	Personal Responsable de Unidad, laboratorio o servicio e investigador senior	31.137 €
Grupo 3	Personal Adjunto/a al responsable de unidad, laboratorio o servicio e investigador junior	24.909 €
Grupo 4	Personal Técnico experto	22.195 €
Grupo 5	Personal Técnico	21.173 €

La anterior tabla de salarios mínimos garantizados aplica a la plantilla cuya remuneración sea a cargo exclusivo de AICE. La persona trabajadora que, además de AICE, perciba cualquier emolumento de otra empresa o entidad, quedará sujeta al salario mínimo anual que se determine en el acuerdo que ambas partes, empresa y persona trabajadora, se obligan a suscribir.

Durante el año 2025 la empresa iniciará, con la finalidad de marcar unos nuevos criterios de asignación retributiva, un estudio que, partiendo de la descripción de los puestos de trabajo y su valoración, se ajuste a la realidad económica y profesional de AICE. La empresa expondrá las conclusiones del informe a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Hasta tanto se alcance acuerdo sobre los nuevos criterios retributivos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuya propuesta estará pendiente de los resultados de los trabajos que se iniciarán el año próximo, se mantendrán en vigor los indicados en el Art. 19 del Convenio colectivo de empresa publicado en el BOP nº 32, de 12 de marzo de 2019.

Artículo 24. Incrementos salariales anuales.

Las retribuciones que perciban las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio serán las siguientes:

- Para el año 2025, el incremento salarial experimentado por las retribuciones de la tabla del artículo 23 será igual a un 3,20 % sobre retribuciones de 2024. (o como tabla salarial en el ANEXO 2)

El incremento de salarios para los restantes años de vigencia del convenio será el siguiente:

Año 2026: Incremento salarial de 2,20% sobre salarios de 2025.

Incremento salarial para los años 2027 y 2028:

Las partes firmantes se comprometen a iniciar una negociación sobre el incremento salarial

correspondiente a los años 2027 y 2028 en el plazo máximo de dos meses tras la publicación del Índice de Precios al Consumo (IPC) cerrado a 31 de octubre del año 2026 con la finalidad de establecer un incremento salarial basado en el IPCmía publicado para el período comprendido entre noviembre 2025 y octubre de 2026, así como en las previsiones oficiales del IPC para el cierre de ese mismo año y para el año 2027.

En caso de que el Gobierno modifique, altere o sustituya el actual indicador del IPC o cualquier otro indicador de referencia para el control de los precios al consumo, dicho nuevo indicador se adoptará como base para el cálculo de los incrementos salariales descritos, en consonancia con el propósito de este acuerdo y respetando la intención de ambas partes.

El objetivo de esta negociación es preservar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras durante los períodos especificados, garantizando, al mismo tiempo, la viabilidad económica de AICE. Las partes se comprometen a alcanzar un acuerdo que permita aplicar los incrementos salariales acordados sin comprometer la estabilidad económica de la organización.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

La persona trabajadora tendrá derecho al cobro de dos pagas extraordinarias (las denominadas pagas de verano y Navidad, respectivamente), cuyo importe será el equivalente al de una mensualidad ordinaria. El importe de las pagas extraordinarias de verano y Navidad se hará efectivo mediante prorrateo mensual, liquidándose en el recibo de salarios correspondiente a cada uno de los meses del año, efectuándose el pago junto con la mensualidad ordinaria.

Artículo 26. Complemento por enfermedad común o accidente de trabajo.

En caso de incapacidad temporal, AICE complementará el abono de la prestación de la Seguridad Social garantizando el 100% del salario de la plantilla.

CAPÍTULO VIII. GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Artículo 27. Gastos por razón de servicio.

El personal de AICE que por necesidades del servicio deba realizar viajes o desplazamientos que les obligue a efectuar gastos de manutención y/o pernoctar fuera de su domicilio, y en todo caso en municipio diferente al del lugar de trabajo habitual del preceptor, tendrá derecho a percibir las compensaciones que se determinan a continuación.

En viajes o desplazamientos dentro del territorio nacional y extranjero se aplicarán los siguientes criterios:

- Gastos de manutención. Previa justificación documental se abonarán los gastos efectivamente realizados.
- Gastos de alojamiento. Previa justificación documental se abonarán los gastos efectivamente realizados.

Artículo 28. Compensación de gastos por estancias.

Cuando el personal de AICE tenga que realizar una estancia en otro centro diferente a las instalaciones de AICE, la asociación le facilitará el desplazamiento, el alojamiento, y un seguro médico en caso de no cubrir la seguridad social.

Se establece una cantidad de 35€ por pernocta, cuando la persona trabajadora deba pasar la noche fuera de su domicilio habitual. Dicho importe se aplicará durante el año 2025, y se verá actualizado a partir del año 2026 con los incrementos anuales pactados para cada año de vigencia del convenio, según lo establecido en el Art. 23 del presente convenio.

Artículo 29. Gastos de transporte.

Los gastos de transporte que se originen como consecuencia de viajes o desplazamientos por razón del servicio se regirán por las siguientes reglas:

- Si el viaje o desplazamiento por razón de servicio se efectúa en vehículo particular, se abonarán los gastos a razón de la cantidad que se revisará anualmente por el comité y la empresa. Dicho importe ascenderá a 0,34€/km desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) y se verá actualizando con los incrementos anuales pactados para cada año de vigencia de convenio, según lo establecido en el Art. 23 del presente convenio.
- Si se utilizan líneas regulares de transporte público se abonará el importe del billete o pasaje utilizado, previa justificación del mismo.
- Cuando el medio de transporte utilizado sea taxi o vehículo de alquiler se abonarán los gastos realmente efectuados, previa justificación de los mismos.
- Los gastos de peaje y autopistas, así como los de uso de garajes y aparcamientos públicos, serán abonados por el importe justificado documentalmente.

Artículo 30. Otros gastos.

Costes de impresión de ejemplares de tesis. AICE asumirá el coste de hasta 300 euros, debiendo conservarse por AICE un ejemplar de la misma en depósito para su consulta; si el coste es mayor la diferencia la deberá asumir el interesado.

CAPÍTULO IX. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE.

Artículo 31. Derecho a la salud laboral.

La plantilla de AICE tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

AICE está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo. Así como a facilitar la participación de la plantilla en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias del personal que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, o equipos materiales, que puedan ocasionar riesgos para la propia persona trabajadora o para sus compañeros/as o terceros. La plantilla de AICE está obligada a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebran dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas, con descuento de la jornada laboral, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente. Por ello, se llevarán a cabo medidas concretas y a establecer objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental.

Con el fin de fomentar una mayor concienciación entre la plantilla, se trabajará en áreas como:

- Formación e información de temática ambiental.
- La disminución del uso del papel y otros bienes consumibles.
- La recogida y reciclaje de residuos.
- La reducción del consumo energético y del agua.
- La sustitución de materiales y productos que, tanto en su producción como en su utilización, puedan causar un deterioro medioambiental.

Además, se establece un compromiso para que todos los proyectos y trabajos desarrollados consideren criterios de respeto ambiental. Se priorizarán, en la medida de lo posible, soluciones que contribuyan a la mejora y conservación del entorno y del medio ambiente, asegurando que no se generen efectos nocivos ni para las personas trabajadoras ni para la sociedad en general.

Artículo 32. Derechos de participación de la plantilla.

La plantilla de AICE tiene derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canaliza a través de su representación, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A estos efectos podrá ser igualmente designado como Delegado/a de Prevención cualquier persona trabajadora elegida por el Comité de Empresa.

Artículo 33. Planificación de actividades.

La política de seguridad e higiene se desarrollará anualmente a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud, que contempla todas las actividades preventivas y deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Los Delegados de Prevención, tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

- De las situaciones que se produzcan con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.
- De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.
- De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.
- La representación legal de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.
- Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.
- Se elaborará un protocolo de emergencia climática al objeto de establecer un marco de actuación para las personas trabajadoras cuando se prevea una situación climatológica adversa grave.
- AICE fomentará que la compra de materiales, procedan del Comercio Justo o productos sostenibles, siempre que la viabilidad de la entidad lo permita.

Artículo 34. Elementos de protección individual.

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de Seguridad y Salud Laboral. La persona trabajadora será la responsable de la utilización y cuidado de los mismos, debiendo seguir las normas preceptivas respecto a dicho cuidado.

El personal tendrá derecho a reconocimiento médico anual, que incluirá una revisión oftalmológica, a tenor de lo dispuesto en la Evaluación de Riesgos y de los criterios del Servicio de Prevención Ajeno.

Toda la plantilla, individualmente, tendrá derecho a la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente en su trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen.

CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Artículo 35. Igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera AICE promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, y

características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrá existir discriminación hacia las personas con discapacidad. AICE transmitirá estos principios en todos los ámbitos y promoverá políticas activas para la contratación, visibilidad e integración de personas con discapacidad. A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.
- Garantizar la igualdad de acceso y en el empleo a cualquier persona perteneciente al colectivo LGTBI
- Promover la formación en materia de igualdad y no discriminación, incluyendo la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género dirigida a toda la plantilla, incluida la Dirección de AICE.

AICE se compromete a impulsar, mejorar la medidas y actuaciones previstas en el Plan de Igualdad.

Artículo 36. Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Las partes se comprometen a que en AICE se cree y se mantenga un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y frente al acoso sexual.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A su vez, el chantaje sexual se produce cuando la negativa o sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre cualquier aspecto laboral de dicha persona (formación, promoción, salario, etc.)

El acoso laboral o mobbing engloba toda situación de hostigamiento psicológico de forma reiterada y continuada en el tiempo, que se centra en personas determinadas a las que se intenta someter emocional y psicológicamente, o bien que persigue anular su capacidad o permanencia en un puesto de trabajo.

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Con el objetivo de poder prevenir y evitar todos los tipos de acoso mencionados, AICE dispondrá de un Protocolo de Acoso Sexual y un Protocolo de Acoso LGTBI, informando de ello a todas las personas trabajadoras. La organización, así como las personas trabajadoras, se comprometen a adaptar y mejorar cualquier actuación en esta materia, al objeto de erradicar todo tipo de situaciones que fomenten el acoso de cualquier tipo.

CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37. Principios de ordenación.

Las normas de régimen disciplinario persiguen mantener el orden laboral necesario para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de AICE, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del personal, podrán ser sancionadas por la Dirección de AICE de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

Toda falta cometida por el personal se clasificará como leve, grave o muy grave, de manera que la calificación de la falta de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente determinará la sanción imponible. Es facultad de la Dirección de AICE la determinación de la sanción procedente para aquellas faltas que posean la alternativa de una u otra sanción, incluidas expresamente las faltas que merezcan la calificación de muy graves.

Artículo 38. Graduación de las faltas disciplinarias.

1. Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los/las superiores jerárquicos, compañeros/as y público en general, cuando no perjudique gravemente la imagen de AICE.
- b) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- c) Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad al mes en la entrada o salida del trabajo.
- d) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios, que produzcan deterioros leves en los mismos.
- e) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante un día al mes.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- g) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- h) La inobservancia de las normas en materia de seguridad de la información que no entrañe riesgo grave para la confidencialidad, integridad, disponibilidad o autenticidad de ésta.
- i) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias de AICE.
- j) La inobservancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo que no entrañe riesgo grave para el personal, sus compañeros/as o terceras personas, siempre que el personal esté debidamente informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.

Los pequeños descuidos en la observancia de los planes y métodos de prevención aprobados, siempre que no hubieran puesto en riesgo grave la propia persona o a sus compañeros/as de trabajo y no hubieran supuesto daño alguno a las instalaciones.

2. Serán faltas graves:

- a) La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las faltas de respeto o consideración al público en el desempeño de las tareas encomendadas, así como la falta de corrección y diligencia debida en la atención al mismo.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada durante dos o más días en un mes.
- e) La falta de aseo e higiene personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y/o a la imagen de la empresa.

- f) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo.
 - g) El entorpecimiento, la omisión y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social del Trabajador y/o la Agencia Tributaria.
 - h) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, materiales y, en general, bienes de AICE para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, salvo autorización que deberá constar por escrito.
 - i) La embriaguez no habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
 - j) La reincidencia en la comisión de tres faltas dentro de un mismo trimestre, aun cuando sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiese mediado sanción distinta de la amonestación verbal.
 - k) La desobediencia y/o inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la misma suponga riesgo grave para la persona, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando éstos fueran obligatorios, siempre que dicho personal esté debidamente formado e informado y cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos.
 - l) Usar de forma abusiva el teléfono u otros medios de comunicación de la empresa para asuntos personales sin la debida autorización.
 - m) La falta de colaboración en los sistemas de control de accesos que la Dirección tenga establecidos a la entrada y salida del centro de trabajo.
 - n) La utilización de medios informáticos contraviniendo el régimen establecido en la empresa.
 - o) La desobediencia y/o inobservancia de las normas en materia de seguridad de la información que suponga riesgo grave para la confidencialidad, integridad, disponibilidad o autenticidad de ésta.
 - p) El incumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades con las contratas y subcontratas siempre que del mismo pudiera derivarse accidente de trabajo.
 - q) El uso inadecuado del uniforme de trabajo dentro y fuera de las instalaciones.
 - r) El incumplimiento de las conductas establecidas en el Código Ético de la empresa.
 - s) La realización de comentarios en redes sociales que dañen la imagen de la empresa.
3. Serán faltas muy graves:
- a) Tres o más faltas de asistencia no justificadas en un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
 - b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses.
 - c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
 - d) Los malos tratos de palabra u obra con las personas trabajadoras de superior e inferior categoría, compañeros/as y público.
 - e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para la propia persona y/o terceros.
 - f) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
 - g) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
 - h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La desobediencia o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a AICE.

- j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- k) En general tendrán consideración de muy graves todas las infracciones que prevé el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- l) El *mobbing* o acoso psicológico entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- m) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.).
- n) La simulación de enfermedad o accidente.
- o) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.
- p) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- q) La divulgación o utilización indebida de secretos de empresa, de datos o de información de obligada reserva, sin estar autorizado para ello.
- r) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- s) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos profesionales cuando hubiera mediado advertencia de la Dirección relativa a su utilización, siempre que la empresa tuviera realizada y en conocimiento de la representación del personal la correspondiente evaluación de riesgos.
- t) La reiterada desobediencia y/o inobservancia de las normas en materia de seguridad de la información que suponga riesgo muy grave para la confidencialidad, integridad, disponibilidad o autenticidad de ésta.
- u) La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones en materia de coordinación de actividades laborales.

La suplantación de otra persona con la finalidad de alterar los registros y controles de la jornada laboral.

Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 40. Procedimiento sancionador.

Las sanciones, sea cual sea su gradación, requerirán comunicación escrita y motivada de la Dirección de AICE al personal, salvo que se trate de una amonestación verbal. La imposición de sanciones por cualquier tipo de faltas será notificada al Comité de Empresa.

En caso de la imposición de una sanción por falta muy grave, la Dirección de AICE dará traslado de los hechos mediante audiencia previa a la persona trabajadora que se pretenda sancionar al objeto de que realice las alegaciones que estime oportunas amparadas en el derecho de su defensa, en el plazo de 48 horas desde su notificación.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de voluntariedad de quien comete la falta.
- El grupo y cualificación profesional del mismo
- La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

Al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, les será instruido expediente contradictorio por parte de AICE en el que deberán ser oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

En aquellos supuestos en los que AICE pretenda imponer una sanción grave o muy grave al personal afiliado a un sindicato, deberá dar audiencia previa a los/as delegados/as sindicales, teniendo aquéllos/as setenta y dos horas para presentar el pliego de descargo.

En todo caso, AICE informará a la representación legal de la plantilla de las sanciones que se impusieran al personal de la empresa.

Artículo 41. Aplicación de las sanciones.

AICE anotará en los expedientes laborales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que les imponga teniendo dos meses de plazo para aplicar las sanciones, a contar desde la fecha de comunicación de estas o desde que aquellas hayan adquirido firmeza.

Artículo 42. Prescripción de las faltas y anulación de notas desfavorables.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves, a los veinte días naturales y las muy graves, a los sesenta días naturales, a partir de la fecha en que AICE tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de tres, seis o doce meses desde la notificación de la sanción al interesado.

Artículo 43. Norma sobre toxicomanías.

Con independencia del régimen disciplinario establecido, dada la consideración de enfermedad que las toxicomanías tienen, las partes firmantes se comprometen a proceder a las acciones conjuntas tendentes a la recuperación de la persona trabajadora.

CAPÍTULO XII. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA.

Artículo 44. Comités de empresa y delegados/as de personal

El comité es el órgano de representación de la plantilla ante la empresa. Su funcionamiento, composición, derechos y garantías se regularán de acuerdo con lo que establece la legislación aplicable y el reglamento interno de funcionamiento comité de empresa.

El personal o la Dirección de AICE podrán solicitar la presencia de un/a delegado/a de personal o componente del comité de empresa para que constate los hechos de aquellos asuntos conflictivos de los que, por su naturaleza, pudiera derivarse una situación de deterioro de las relaciones laborales de la empresa.

El comité de empresa podrá estar asesorado por personal técnico o representantes legales de los sindicatos a que pertenezcan los/las componentes de los citados órganos, en las reuniones que tengan aquellos con la Dirección por motivos de aplicación del convenio o legislación vigente. A tal efecto, la Dirección determinará el lugar de reunión.

Se establecerán horas de carácter mensual de modo que el crédito horario de los representantes de un mismo sindicato miembros del Comité de Empresa pueda ser utilizado indistintamente por cualquiera de ellos, en los términos del art. 67 del Estatuto de los Trabajadores.

La plantilla podrá reunirse en asamblea en el centro de trabajo, fuera de la jornada laboral, y sin alterar el desarrollo de la producción. Para ello será necesaria la notificación del orden del día a la empresa con 24 horas de antelación. La Dirección de AICE determinará un lugar adecuado para celebrarla.

La asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa, o a petición de un número de integrantes de la plantilla no inferior al 33%. Las personas convocantes se responsabilizarán del mantenimiento del orden y del cuidado de los bienes y equipo.

Derechos de información y consulta y competencias:

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, 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.

2. 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.

3. 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 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.

4. 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 al personal de la empresa por cualquier tipo de falta.

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 tuvieron lugar.

5. 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.

6. 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 5, 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.

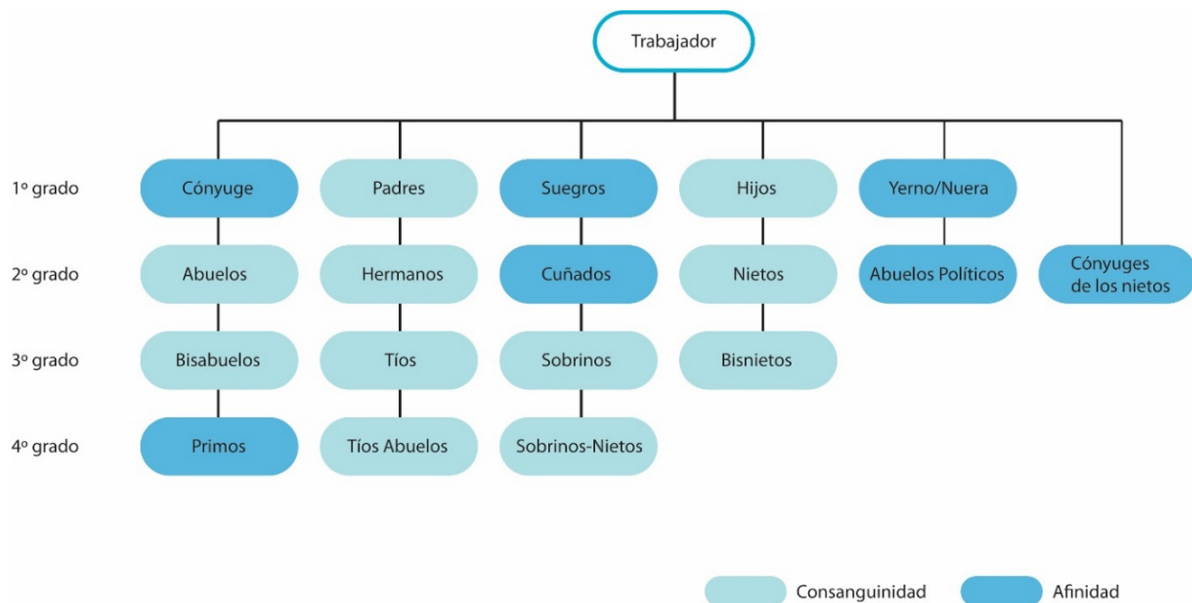
7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Colaborar con la Dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- e) 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.

8. 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.

9. 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.

ANEXO 1. Grados familiares



ANEXO 2. Tablas salariales

Grupo profesional	Euros bruto / año 2025	Euros bruto / año 2026
Grupo 1	46.705 €	47.733 €
Grupo 2	31.137 €	31.822 €
Grupo 3	24.909 €	25.457 €
Grupo 4	22.195 €	22.683 €
Grupo 5	21.173 €	21.639 €

FIRMANTES

Directora de AICE. Fdo.: Dña. Yolanda Reig Otero	Secretaria de AICE Fdo.: Dña. Irina Celades López
Responsable de Recursos Humanos de AICE Fdo.: Dña. Eva Vega Delgado	Presidenta del Comité de Empresa de AICE. Fdo.: Dña. Alicia Andreu Gallego
Secretaria del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. Eulalia Zumaquero Silvero	Miembros del Comité de Empresa de AICE Fdo.: D. Esteban Adell Boix
Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. Maria Rosa Pérez Forner	Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. Ana Salvador Tena
Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. Eva Vaquer Cañete	Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. Pamela Escrig Marín
Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: D. Salvador Gomar Peiró	Miembro del Comité de Empresa de AICE Fdo.: Dña. María José Sánchez Rivera

CASTELLÓN DE LA PLANA A 21 DE MAYO DE 2026
DIRECTOR TERRITORIAL DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO